

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Memasuki era globalisasi ini, kompetisi antar perusahaan semakin ketat karena perusahaan tidak hanya dihadapkan pada persaingan dalam negeri tetapi juga luar negeri, dimana di dalam negeri juga dihadapkan dengan perusahaan negeri dan swasta. Menghadapi situasi dan kondisi tersebut, perusahaan harus menentukan strategi dan kebijakan manajemen yang akan diambil, khususnya pada bidang sumber daya manusia (SDM). Pengelolaan SDM pada saat ini merupakan suatu keharusan dan bukan lagi merupakan suatu pilihan apabila ingin berkembang dan bersaing dengan perusahaan lain.

Sumber daya manusia merupakan elemen yang sangat penting dalam organisasi atau perusahaan. Mereka adalah motor penggerak utama kegiatan perusahaan yang menjadikan berhasil atau gagal dalam menjalankan visi, misi dan tujuannya. Secanggih apapun perusahaan yang dilengkapi dengan infrastruktur atau peralatan modern dan otomatis, tetap memerlukan sumber daya manusia untuk mengoperasikan peralatan tersebut. Program kerja perusahaan yang merencanakan sasaran bisnis, pelaksanaannya untuk meraih pencapaiannya, monitoring dan evaluasi keberhasilan tidak bisa dilakukan secara mekanistik tanpa melibatkan kepakaran sumber daya manusia yang dipekerjakannya.

Nicholas C. Burkholder dalam Amir (2016, 93) menyebutkan sumber daya manusia sebagai “*company’s key competitive advantage*” atau kunci keuntungan bersaing perusahaan. Kebijakan perusahaan tidak hanya sekedar memfungsikan sumber daya manusia sebagai media produksi yang efektif dan efisien, tetapi juga untuk meningkatkan daya saing perusahaan. Melalui sumber daya manusia yang unggul, perusahaan harus mampu mereduksi biaya produksi, mengefisienkan sistem kerja, dan menciptakan produk berkualitas tinggi untuk bersaing dengan perusahaan sejenis.

Sumber daya manusia sebagai komponen yang melaksanakan seluruh proses kerja di dalam suatu organisasi wajib dikelola dengan sebaik baiknya sehingga dapat memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi. Sumber daya manusia yang berada di dalam suatu organisasi tentu akan memberikan kontribusi kepada organisasi tersebut, namun seberapa optimal kontribusi yang diberikan pada perusahaan tersebut akan bergantung kepada pengelolaan yang dilakukan organisasi tersebut dalam meningkatkan kapasitas sumber daya manusia ke arah yang lebih baik lagi dan sesuai dengan tuntutan bisnis yang ada

Seperti yang disebut diatas setiap organisasi atau perusahaan harus menginvestasikan sebagian besar upayanya untuk mengelola sumber daya manusia yakni 75%, untuk peralatan atau teknologi 10% dan sistem perencanaann sebesar 15%.(Bhatt dalam Amir 2015 : 93). Begitu besarnya upaya yang perlu dialokasikan kepada sumber daya manusia. Investasi yang besar terhadap pengendalian sumber daya manusia mengharuskan perusahaan

atau organisasi untuk melakukan monitoring dan evaluasi terhadap perilaku kerja mereka. Setiap saat harus dapat ditunjukkan sejauh mana kinerja karyawan telah sesuai dengan tujuan dan sasaran perusahaan.

Untuk menghasilkan kinerja yang optimal dalam perusahaan dapat diukur dari hasil pekerjaan yang telah dilakukan dibandingkan dengan standar yang ditetapkan perusahaan, karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya.

Menurut Dale dalam Aftika (2016, 16) kinerja dapat diartikan sebagai tingkat prestasi seseorang atau karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan yang dapat meningkatkan produktifitas. Faktor yang mempengaruhi kinerja perusahaan yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor Internal merupakan faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang meliputi sikap, sifat-sifat kepribadian, sikap fisik, keinginan atau motivasi, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang budaya dan variabel-variabel personal lainnya. Faktor eksternal merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang berasal dari lingkungan, kepemimpinan, tindakan-tindakan rekan kerja, jenis latihan dan pengawasan, keterikatan kerja, sistem upah dan lingkungan sosial.

Dalam konteks sumber daya manusia, kinerja karyawan dapat didefinisikan sebagai “perilaku atau kegiatan yang ditampilkan oleh seseorang dalam kaitannya dengan tugas kerja di perusahaan, departemen atau organisasi

sesuai dengan potensi yang dimilikinya dalam rangka menghasilkan sesuatu yang bermakna bagi organisasi, masyarakat luas atau bagi dirinya sendiri.

Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, tetapi berhubungan dengan kemampuan dan motivasi. Menurut Gomez dalam Karina (2017:2) Kinerja (*performance*) = Kemampuan (*Ability*) x Motivasi (*motivation*). Kemampuan individual dapat dilihat dari kompetensi kerja seseorang dan tingkat pengetahuan (*knowledge*) yang dimiliki, latar belakang pendidikan, dan ketrampilan (*skill*) yang dikuasai dan lain sebagainya. Sedangkan motivasi kerja individual tergantung sikap (*attitude*) sebagai motivasi dasar dan lingkungan yang mempengaruhi motivasi tersebut.

Menurut Suwardji, et., al., (2012:28) untuk mencapai keberhasilan diperlukan landasan yang kuat salah satunya yaitu kompetensi, baik kompetensi karyawan, pemimpin dan organisasi dengan begitu dapat diketahui bahwa kompetensi sangat penting untuk mencapai suatu tujuan dalam organisasi dengan sukses. Begitu pula menurut Moehariono (2009:5) kompetensi mempunyai peranan yang amat penting, karena pada umumnya kompetensi menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan.

Penetapan kompetensi dalam organisasi dapat memperjelas standar kerja dan tujuan yang ingin dicapai serta dapat mengkomunikasikan nilai dan hal-hal yang harus menjadi fokus kerja karyawan. Terlebih selama ini banyak instansi yang belum mempunyai pegawai dengan kompetensi yang memadai, ini dengan rendahnya produktivitas pegawai dan sulitnya mengukur kinerja pegawai, Riyadi (2008:18). Oleh karena itu diperlukan adanya pelaksanaan

identifikasi kompetensi yang relevan dan bertujuan untuk meningkatkan kinerja SDM, agar memungkinkan kelangsungan hidup Organisasi mencapai keberhasilan kompetitif

Faktor yang terdapat dalam kinerja menurut Shirley Fletcher dalam Amir (2016,85) terdiri atas unsur kompetensi kerja (*competence*) dan kompetensi pekerja (*competency*) atau dalam istilah Michael Armstrong dalam Amir (2016,85) terdiri atas unsur atribut (*attributes*) dan unsur kompetensi (*competence*). *Competence* atau *Attribute* terkait dengan hakikat kerja dan persyaratan kemampuannya, sementara itu *competency* atau kompetensi berkaitan dengan perilaku kerja yang dilaksanakan oleh seseorang.

*Competence* terkait dengan uraian pekerjaan yang harus dilaksanakan oleh seseorang sebagaimana yang ditentukan dalam struktur organisasi. Sementara itu, *Competency* terkait dengan perilaku kerja dalam melaksanakan tugas kerjanya berdasarkan kemampuan diri yang dimilikinya.

Faktor lainnya yang dinilai menunjang kinerja karyawan adalah kepuasan kerja karyawan. Dengan kepuasan kerja seorang pegawai dapat merasakan pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan, bermacam macam sikap seseorang terhadap pekerjaannya mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan terhadap pengalaman masa depan. Pekerjaan yang menyenangkan untuk dikerjakan dapat dikatakan bahwa pekerjaan itu memberi kepuasan bagi pemangkunya. Kejadian sebaliknya,

ketidak puasan akan diperoleh bila suatu pekerjaan tidak menyenangkan untuk dikerjakan.

Kompetesi dan Kepuasan kerja yang baik diharapkan dapat menjadi pendorong karyawan untuk menghasilkan kinerja pegawai yang optimal bagi organisasi dalam mencapai tujuannya. Sebagaimana telah disebutkan oleh Mangkunegara (2006:50) bahwa “Kinerja Karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Persaingan yang kian kompetitif antara Perguruan Tinggi Negeri (PTN) maupun Perguruan Tinggi Swasta (PTS) menuntut setiap perguruan tinggi untuk meningkatkan keunggulan yang dimilikinya. Bersaing atau tidaknya suatu perguruan tinggi tergantung pada sumber daya yang dimiliki perguruan tinggi tersebut. Diantara sumber daya yang ada, Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aspek terpenting dan mempunyai kontribusi paling besar bagi keberhasilan suatu perguruan tinggi, (Mangkuprawira, 2007).

Berdasarkan data tahun 2018 kementerian Riset Teknologi dan Perguruan Tinggi (Ristek Dikti), jumlah unit perguruan tinggi yang terdaftar di Indonesia mencapai 4.615 unit. Angka ini didominasi oleh perguruan tinggi swasta (PTS) yang mencapai 4,198 unit. Sedangkan perguruan tinggi negeri (PTN) menjadi unit yang paling sedikit yakni 417 unit.

Tabel 1.1  
Jumlah Perguruan tinggi di Indonesia berdasarkan Kemenristekdikti

	<b>Perguruan Tinggi</b>		
	<b>Negeri</b>	<b>Swasta</b>	<b>Total</b>
<b>PT</b>	122	3,135	3,257
<b>PTA</b>	110	1,063	1,173
<b>PTKA</b>	185	0	185
<b>Total</b>	417	4,198	4,615

Sumber : <https://forlap.Ristekdikti.go.id> per 20 Jul 2018

Berdasarkan Undang undang Republik Indonesia No 12 tahun 2012 tentang pendidikan tinggi, Pendidikan Tinggi adalah jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program diploma, program sarjana, program magister, program doktor dan program profesi, serta program spesialis yang di selenggarakan oleh perguruan tinggi berdasarkan kebudayaan bangsa Indonesia.

Universitas Katolik Parahyangan (UNPAR) merupakan salah satu Perguruan Tinggi swasta tertua di Bandung-Jawa Barat, berdasarkan pemeringkatan perguruan tinggi di Indonesia yang dilakukan oleh Kemristek Dikti pada tahun 2017 Universitas Katolik Parahyangan menduduki posisi rangking 34 dan masuk dalam daftar 10 universitas swasta terbaik versi Kemristekdikti.

Untuk dapat memenuhi tuntutan bisnis dan bertahan di tengah persaingan yang ketat antar perguruan tinggi di Indonesia, UNPAR harus memiliki sumber daya manusia yang tepat secara kualitas dan kuantitas. Saat ini UNPAR memiliki 7 (tujuh) fakultas , 12 (dua belas) Biro dan 3 (tiga)

Lembaga dimana fakultas, Biro dan Lembaga ini didukung oleh pegawai yang terdiri dari tenaga pendidik (dosen) dan tenaga kependidikan.

Menurut peraturan menteri Riset, teknologi dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia No. 44 tahun 2015 (Permenristekdikti RI No. 44 tahun 2015) tentang standar nasional pendidikan tinggi menyebutkan adanya standar dosen dan tenaga kependidikan yang menjadi bagian dalam ruang lingkup standar nasional pendidikan. Dalam definisinya tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan tinggi antara lain, pustakawan, tenaga administrasi, laboran dan teknisi serta pranata teknik informasi.

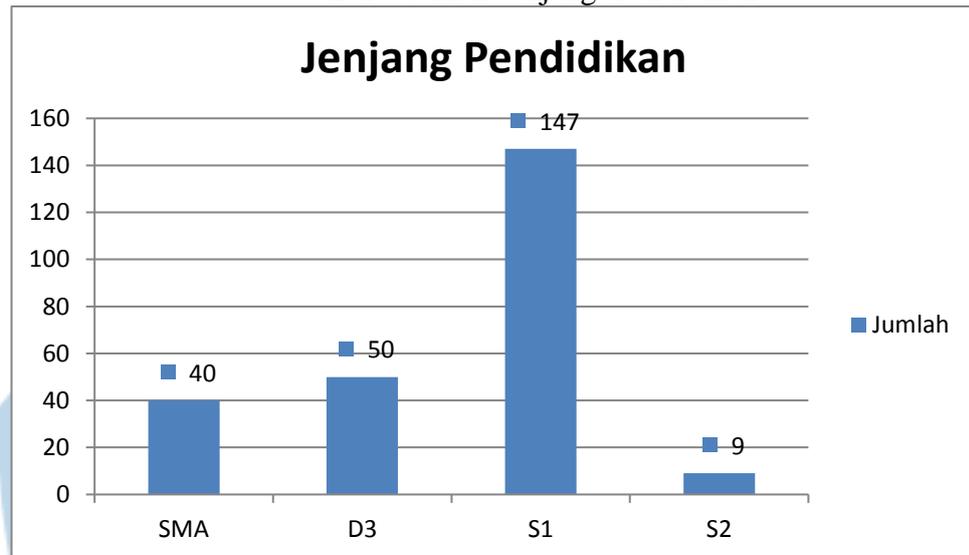
Pada pasal 30 Peraturan pemerintah (Permenristekdikti RI No. 44 Tahun 2015) disebutkan bahwa :

1. Tenaga kependidikan memiliki kualifikasi akademik paling rendah lulusan program diploma 3(tiga) yang dinyatakan dengan ijazah sesuai dengan kualifikasi tugas pokok dan fungsinya.
2. Tenaga kependidikan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikecualikan bagi tenaga administrasi
3. Tenaga administrasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) memiliki kualifikasi akademik paling rendah SMA atau sederajat

Jumlah tenaga kependidikan tetap pada UNPAR yaitu 246 pegawai yang terdiri dari 134 pegawai berjenis kelamin laki-laki dan 112 pegawai berjenis perempuan (data Biro Pengembangan Modal Insani UNPAR, 2017). Berbagai kompleksitas kegiatan dan peran tenaga kependidikan yang berbeda menuntut

mereka harus tetap fokus dalam menjalankan kegiatannya. Oleh karena itu , SDM tersebut harus dikelola dengan optimal sehingga dapat meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di UNPAR .

Tabel 1.2 Karakteristik Tenaga Kependidikan Berdasarkan Jenjang Pendidikan



Beberapa Indikasi yang menyebabkan masih belum optimalnya kinerja tenaga kependidikan disebabkan oleh faktor kompetensi dan faktor kepuasan kerja. Dari grafik Berdasarkan Gambar 1.2 diatas dapat dilihat bahwa tingkat pendidikan dari tenaga kependidikan UNPAR masih banyak yang berada di tingkat SMA yaitu 40 orang atau 16, 2% dari jumlah keseluruhan tenaga kependidikan tetap UNPAR. Mengingat bahwa untuk kebutuhan seorang staff tenaga kependidikan , sekurang-kurangnya dibutuhkan jenjang pendidikan yang lebih tinggi lagi atau sekurang-kurangnya Diploma 3 (D3).

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan terhadap kepala bagian pengembangan Biro Pengembangan Modal Insani UNPAR mengatakan

bahwa pencapaian kerja dari beberapa fakultas dan biro masih kurang maksimal dikarenakan masih banyak tenaga kependidikan di tiap Fakultas/Biro yang belum bisa memenuhi tuntutan tugas dan tanggung jawab dari pekerjaannya. Banyak pegawai dengan latar belakang pendidikan sarjana maupun magister mengerjakan yang bersifat teknis yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan dan golongan pegawai yang bersangkutan, sehingga potensi yang dimiliki oleh pegawai yang bersangkutan tidak tereksploitasi dengan baik. Kondisi tersebut menurut pengamatan penulis dapat membuat daya berpikir pegawai menjadi tumpul dalam hal-hal yang bersifat konseptual. Proses rekrutmen dan pengangkatan pegawai yang tidak selektif untuk mengisi suatu formasi jabatan, sehingga banyak pegawai yang menduduki jabatan untuk golongan tertentu tidak sesuai dengan kualifikasi jabatan serta latar belakang pendidikan dengan bidang pekerjaan yang akan ditekuni. Kendala yang terbesar yang dihadapi dalam lingkungan Perguruan Tinggi khususnya UNPAR tidak adanya standart kompetensi pegawai yang dibutuhkan untuk suatu formasi jabatan tertentu. Standart kompetensi jabatan struktural UNPAR masih bersifat umum belum menyentuh secara spesifik.

Tabel 1.3 Jejang Pendidikan Pejabat Struktural Tenaga Kependidikan

No	Latar Belakang Pendidikan	Jumlah
1	Doktor (S3)	0
2	Magister (S2)	6
3	Sarjana (S1)	44
4	D3	12
5	SMA	19
	Total	81

Sumber : Biro Pengembangan Modal Insani

Tabel 1.4 Jejang Pendidikan Staf Tenaga Kependidikan

No	Latar Belakang Pendidikan	Jumlah
1	Doktor (S3)	0
2	Magister (S2)	2
3	Sarjana (S1)	109
4	D3	33
5	SMA	21
	Total	165

Selain itu pula hambatan yang sering ditemui belum menguasainya pekerjaannya secara penuh sehingga hal tersebut berdampak pada pada kecepatan pemenuhan tugas dan tanggung jawabnya sebagai tenaga kependidikan

Berikut hasil prasurvei untuk dapat menentukan fenomena yang terjadi Universitas Katolik Parahyangan (UNPAR) terhadap 20 responden Tenaga Kependidikan di Universitas Katolik Parahyangan.

Tabel 1.5 Hasil Prasurvei

No.	Pertanyaan	Jumlah menjawab Ya	Jumlah menjawab Tidak
1	Saya mempunyai inisiatif yang tinggi dalam melaksanakan tugas	12	8
2	Saya mampu mempengaruhi orang lain untuk mendukung agenda yang dibuat	13	7
3	Saya dapat menjaga emosi dengan baik dalam melaksanakan tugas	14	6
4	Saya memiliki kemampuan berpikir analisis dalam melaksanakan tugas	11	9
5	Pekerjaan saya sesuai dengan latar belakang pendidikan yang saya miliki	10	10
6	Pendapatan yang saya terima tidak	9	11

	sesuai dengan beban kerja yang diberikan oleh Institusi		
7	Institusi memiliki jenjang karir yang jelas	5	15
8	Institusi memberikan kesempatan yang adil dalam pengembangan diri	9	11
9	Saya selalu melakukan tindakan-tindakan yang kreatif dalam mendukung penyelesaian pekerjaan saya	13	7
10	Saya melakukan pekerjaan dengan tepat waktu	12	8
11	Saya selalu bersemangat mengerjakan pekerjaan saya	11	9
12	Saya selalu menjaga komunikasi dan bersikap ramah terhadap rekan kerja/lingkungan kerja	14	6

Sumber : Hasil Pengolahan Prasurvei

Berdasarkan hasil prasurvei yang dilakukan oleh penulis tersebut dapat terindikasi bahwa pencapaian kinerja tenaga kependidikan di UNPAR belum optimal.

Dimana dalam table 1.5 hasil pra kuisisioner menunjukkan bahwa tenaga kependidikan UNPAR secara garis besar merasa bahwa jenjang karir tidak jelas dan beban kerja yang diberikan belum sepadan dengan pendapatan yang diterima (pertanyaan 5, 6 dan 7). Hal ini mengindikasikan bahwa ada ketidakpuasan tenaga kependidikan terhadap Institusi yang pada akhirnya akan menyebabkan kurang optimalnya kinerja tenaga kependidikan di Universitas Katolik Parahyangan. Selain itu pula tenaga kependidikan UNPAR belum mampu secara efisien untuk dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan sesuai dengan target yang telah ditetapkan dan Tenaga

Kependidikan tetap UNPAR belum optimal dalam pengembangan ide/gagasan baru dalam melakukan pekerjaannya.

Hal ini diperkuat berdasarkan survey kepuasan dosen dan tenaga kependidikan Unpar 2016 yang dilakukan pada tanggal 27 Juli s.d. 02 Agustus 2016, aspek kesejahteraan dan pengembangan dosen dan non dosen menjadi aspek yang dinilai belum terfasilitasi dengan baik oleh institusi, sehingga pegawai merasa tidak puas dengan aspek kompensasi dan pengembangan yang diberikan oleh institusi. Survei kepuasan dosen dan tenaga kependidikan UNPAR 2016 ini dapat menjadi indikasi bahwa kepuasan kerja tenaga kependidikan UNPAR masih belum optimal terutama dalam aspek kompensasi dan pengembangan yang diberikan Oleh UNPAR. Faktor kepuasan ini bila tidak dikelola secara optimal akan mempengaruhi terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan tetap UNPAR.

Setiap tenaga kependidikan memiliki kemampuan dan ketrampilan yang berbeda antara satu dengan yang lain. Oleh karena itu, UNPAR harus mengetahui apa yang menimbulkan dorongan (drive) dan kebutuhan (need) tenaga kependidikan dalam bekerja. UNPAR membutuhkan tenaga kependidikan yang mampu , cakap, terampil dan memiliki keinginan untuk bekerja dengan giat dalam upaya mencapai kerja yang optimal. Akan tetapi kemampuan, kecakapan dan ketrampilan tidak akan berarti jika tenaga kependidikan tersebut tidak memiliki semangat kerja, motivasi, kedisiplinan dan kinerja tinggi. Sehingga kondisi ini dapat menjadi masalah yang mengancam kinerja. Oleh karena itu UNPAR perlu melakukan tindakan-

tindakan yang dapat meningkatkan kinerja tenaga kependidikan dengan mengetahui faktor faktor yang mempengaruhi kinerja dan memberikan perhatian yang lebih baik terhadap masalah kerja mereka agar kinerja meningkat dan tujuan institusi tercapai khususnya kompetensi dan kepuasan kerja. UNPAR juga perlu berusaha medayagunaakan ketrampilan tenaga kependidikan yang dimiliki sehingga mendorong mereka untuk meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan. Dengan demikian, UNPAR dapat terus meningkatkan kualitas SDM yang ada di dalamnya dan menghasilkan lulusan yang berkompeten. Lulusan tersebut diharapkan dapat memajukan dan mnumbang ilmu pengetahuan di Indonesia.

Berdasarkan uraian diatas maka, kinerja tenaga kependidikan Universitas Katolik Parahyangan, sangat menarik untuk diteliti lebih jauh terutama dikaitkan denan kompetensi dan kepuasan kerja. Maka penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti adalah mengenai **“Pengaruh Kompetensi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan di Universitas Katolik Parahyangan”**

## **1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Agar Universitas Katolik Parahyangan dapat mewujudkan tujuan organisasinya, maka tenaga kependidikan Universitas Katolik dituntut untuk memberikan kinerja yang optimal. Akan tetapi pada faktanya, jika dilihat dar hasil pra survey pada tenaga kependidikan Universitas masih belum optimal

yang diduga karena adanya kompetensi dan kepuasan kerja yang masih rendah.

Berdasarkan wawancara terhadap Biro Pengembangan Modal Insani Universitas Katolik Parahyangan, sistem penilaian kinerja Universitas Katolik Parahyangan menggunakan pengukuran masa kerja dan tidak berdasarkan kinerja, dimana hal ini diduga yang mempengaruhi belum optimalnya kompetensi dan kepuasan kerja dalam lingkungan tenaga kependidikan di Universitas Katolik Parahyangan.

Tertarik dengan fenomena diatas , maka penulis bermaksud untuk meneliti pengaruh kompetensi dan kepuasan kerja terhadap Kinerja tenaga kependidikan Universitas Katolik Parahyangan Bandung.

### **1.2.2. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian dan indentifikasi masalah yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini, adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kompetensi tenaga kependidikan di Universitas Katolik Parahyangan Bandung?
2. Bagaimana kepuasan kerja tenaga kependidikan di Universitas Katolik Parahyangan Bandung?
3. Bagaimana kinerja tenaga kependidikan di Universitas Katolik Parahyangan Bandung?

4. Bagaimana pengaruh kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan baik secara simultan maupun parsial di Universitas Katolik Parahyangan Bandung?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan membangun sebuah model konseptual untuk menggambarkan dan membuktikan secara empiric :

1. Kompetensi tenaga kependidikan di Universitas Katolik Parahyangan Bandung.
2. Kepuasan kerja tenaga kependidikan di Universitas Katolik Parahyangan Bandung
3. Kinerja tenaga kependidikan di Universitas Katolik Parahyangan Bandung
4. Pengaruh kompetensi dan kepuasan kerja tenaga kependidikan baik secara simultan maupun parsial di Universitas Katolik Parahyangan Bandung.

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Adapun Kegunaan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan Memotivasi para pengembang ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, mengenai pengaruh kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan . Diharapkan dapat digunakan sebagai dasar dan masukan bagi penelitian selanjutnya.

2. Hasil Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan berarti kepada pihak Universitas Katolik Parahyangan terutama bagi peningkatan kompetensi dan kepuasan kerja dalam upaya meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan Universitas Katolik Parahyangan.

### **1.5 Lokasi Penelitian**

Untuk memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan guna mendukung penelitian ini, maka penelitian akan dilakukan pada :

Subyek : Tenaga kependidikan  
Lokasi : Universitas Katolik Parahyangan  
Alamat : Jl. Ciumbuleuit no. 94, Bandung

