SERVQUAL: Jurnal Ilmu Manajemen
Volume 4 No. 1. 2026
ISSN: 3031-3287
https://ejournal.anugrahdutaperdana.com/index.php/adp

PENGARUH KOMPETENSI DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA TENAGA PENDIDIK DI PONDOK PESANTREN DARUL HADID

(The Effect of Competence and Human Resource Development on Performance of Educators at Darul Hadid Islamic Boarding School)

Khairun Nisa[1], Syamsudinnor[2], Akhmad Aspiannor[3]
[1,2,3]STIMI Banjarmasin
Email: khairun.nisa@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja tenaga pendidik di Pondok Pesantren Darul Hadid, baik secara parsial maupun simultan. Latar belakang penelitian ini didasari oleh pentingnya kompetensi dan program pengembangan sumber daya manusia dalam menunjang kinerja tenaga pendidik di lembaga pendidikan berbasis pesantren, yang menghadapi tuntutan mutu pembelajaran yang terus meningkat. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif dengan populasi seluruh tenaga pendidik di Pondok Pesantren Darul Hadid yang berjumlah 55 orang, dan seluruhnya dijadikan sampel penelitian (teknik sampling jenuh). Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert 1–5, kemudian dianalisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas (Cronbach's Alpha per variabel), uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas), dan analisis regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik secara parsial (nilai t hitung 9,266 > t tabel 2,007; Sig. 0,000 < 0,05), sedangkan pengembangan sumber daya manusia tidak berpengaruh signifikan secara parsial (nilai t hitung 0,417 < t tabel 2,007; Sig. 0,679 > 0,05). Secara simultan, kompetensi dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik (F hitung 66,810 > F tabel 3,175; Sig. 0,000 < 0,05), dengan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,720 atau 72,0%. Penelitian ini menyimpulkan bahwa peningkatan kompetensi merupakan faktor dominan dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik, sementara program pengembangan sumber daya manusia perlu dirancang lebih terarah agar dampaknya lebih nyata secara individual.

Kata kunci: kompetensi, pengembangan sumber daya manusia, kinerja tenaga pendidik, regresi linear berganda, pondok pesantren.

Abstract

This study aims to determine and analyze the effect of competence and human resource development on the performance of educators at Pondok Pesantren Darul Hadid, both partially and simultaneously. The study was motivated by the importance of competence and human resource development programs in supporting the performance of educators in pesantren-based educational institutions, which face increasing demands for learning quality. This study used an associative quantitative approach with a population of all 55 educators at Pondok Pesantren Darul Hadid, all of whom were used as the research sample (saturated sampling technique). Data were collected through a questionnaire using a 1–5 Likert scale, then analyzed using validity testing, reliability testing (Cronbach's Alpha per variable), classical assumption testing (normality, multicollinearity, and heteroscedasticity), and multiple linear regression analysis with the help of the SPSS program. The results show that competence has a positive and significant partial effect on the performance of educators (t count 9.266 > t table 2.007; Sig. 0.000 < 0.05), while human resource development has no significant partial effect (t count 0.417 < t table 2.007; Sig. 0.679 > 0.05). Simultaneously, competence and human resource development have a positive and significant effect on the performance of educators (F count 66.810 > F table 3.175; Sig. 0.000 < 0.05), with a coefficient of determination (R^2) of 0.720 or 72.0%. This study concludes that

improving competence is the dominant factor in improving the performance of educators, while human resource development programs need to be designed more purposefully so that their impact is more tangible at the individual level.

Keywords: *competence, human resource development, educator performance, multiple linear regression, islamic boarding school.*

PENDAHULUAN

Pondok pesantren merupakan lembaga pendidikan Islam tertua di Indonesia yang keberadaannya terus berkembang pesat seiring meningkatnya kepercayaan masyarakat terhadap sistem pendidikan yang memadukan ilmu agama dan ilmu umum. Pendidikan sendiri menjadi pilar utama pembangunan sumber daya manusia, di mana pesantren berperan strategis mencetak generasi yang unggul secara akademik, matang secara spiritual, serta berkarakter kuat. Untuk mewujudkan hal tersebut, mutu tenaga pendidik sebagai ujung tombak keberhasilan pembelajaran harus terus ditingkatkan melalui penguatan kompetensi dan pengembangan sumber daya manusia.

Kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dibutuhkan pengajar untuk menyampaikan materi secara efektif, mengelola kelas, dan membangun hubungan positif dengan santri (Wibowo, 2016). Sementara itu, pengembangan SDM merupakan upaya sistematis lembaga untuk meningkatkan kemampuan pendidik melalui pelatihan, pembinaan, serta pemberian motivasi (Mangkunegara, 2017). Kedua faktor ini diyakini berkontribusi langsung dalam mengoptimalkan kinerja tenaga pendidik.

Pengamatan awal di Pondok Pesantren Darul Hadid menunjukkan adanya kesenjangan antara harapan dan kenyataan. Meskipun pimpinan lembaga telah menyediakan program pengembangan seperti pelatihan, pembinaan, dan evaluasi berkala, sebagian tenaga pendidik belum menunjukkan kinerja yang optimal dan konsisten. Hal ini terlihat dari belum maksimalnya penyusunan perangkat pembelajaran, penguasaan materi, hingga tingkat partisipasi dalam kegiatan pesantren. Kondisi ini menimbulkan pertanyaan mendasar mengenai sejauh mana kompetensi dan program pengembangan SDM benar-benar berdampak nyata terhadap kinerja para pendidik.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh kompetensi dan pengembangan SDM terhadap kinerja tenaga pendidik di Pondok Pesantren Darul Hadid, baik secara parsial maupun simultan. Pendekatan yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan teknik analisis regresi linear berganda.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, serta memperhatikan hubungan kerja, kesehatan, keselamatan, dan masalah keadilan (Dessler, 2020). Dalam konteks lembaga pendidikan, manajemen sumber daya manusia berperan penting dalam memastikan bahwa tenaga pendidik memiliki

kompetensi yang memadai dan terus dikembangkan agar mampu menjalankan tugas pembelajaran secara optimal.

Pondok Pesantren dan Tenaga Pendidik

Pondok pesantren merupakan lembaga pendidikan keagamaan berbasis asrama di mana tenaga pendidik menjalankan peran ganda sebagai pengajar akademik sekaligus pembimbing, pengasuh, dan teladan akhlak santri sehari-hari, sehingga menuntut kompetensi yang lebih luas. Karakteristik ini membuat pengelolaan, pembinaan, serta penilaian kinerja pendidik sering kali dilakukan secara kekeluargaan dan berbasis kepercayaan; kendati menciptakan kedekatan antarpersonal, pendekatan ini berisiko apabila tidak diimbangi sistem pengembangan dan evaluasi terstruktur karena peningkatan kompetensi serta kinerja pendidik menjadi sangat bergantung pada inisiatif individu semata.

Kompetensi

Kompetensi adalah karakteristik dasar seseorang yang berhubungan secara kausal dengan kriteria yang dijadikan acuan, baik kinerja superior maupun efektif dalam suatu pekerjaan atau situasi (Spencer & Spencer, 1993, dalam Sedarmayanti, 2017). Kompetensi tenaga pendidik mencakup dimensi pengetahuan (knowledge), keterampilan (skill), dan sikap (attitude) dalam melaksanakan tugas mengajar. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, kompetensi tenaga pendidik terbagi menjadi empat dimensi utama, yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian, dan kompetensi sosial, sebagaimana disajikan pada Tabel 1 berikut.

Tabel 1. Dimensi Kompetensi Tenaga Pendidik

Dimensi	Deskripsi
Kompetensi Pedagogik	Kemampuan mengelola proses pembelajaran, menyusun perangkat pembelajaran, dan memahami karakteristik peserta didik
Kompetensi Profesional	Penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam sesuai bidang yang diampu
Kompetensi Kepribadian	Sikap dan perilaku yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa
Kompetensi Sosial	Kemampuan berkomunikasi dan bekerja sama secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, dan masyarakat

Sumber: Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, diolah.

Indikator kompetensi dalam penelitian ini meliputi penguasaan materi pembelajaran, kemampuan menyusun perangkat pembelajaran, keterampilan mengelola kelas, kemampuan memahami karakteristik peserta didik, serta sikap profesional dalam menjalankan tugas sebagai tenaga pendidik, yang dijabarkan ke dalam 10 butir pernyataan pada instrumen penelitian.

Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia adalah proses peningkatan kemampuan individu untuk menghadapi tuntutan pekerjaan saat ini maupun

masa depan, melalui pendidikan dan pelatihan, pembinaan, serta pemberian motivasi (Dessler, 2020; Mangkunegara, 2017). Pengembangan sumber daya manusia yang efektif dapat meningkatkan produktivitas, efektivitas kerja, serta kualitas hasil pekerjaan seorang pegawai, termasuk tenaga pendidik. Dimensi pengembangan sumber daya manusia dalam penelitian ini disajikan pada Tabel 2 berikut.

Tabel 2. Dimensi Pengembangan Sumber Daya Manusia

Dimensi	Deskripsi
Pendidikan dan Pelatihan	Keikutsertaan dalam program pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan
Pembinaan	Bimbingan dan arahan yang diberikan oleh pimpinan lembaga secara berkala
Evaluasi Kerja	Penilaian berkala terhadap hasil kerja sebagai dasar perbaikan dan pengembangan diri
Motivasi Pengembangan Diri	Dorongan internal maupun eksternal untuk terus meningkatkan kemampuan profesional

Sumber: Dessler (2020) dan Mangkunegara (2017), diolah.

Indikator pengembangan sumber daya manusia dalam penelitian ini meliputi keikutsertaan dalam pendidikan dan pelatihan, pembinaan dari pimpinan lembaga, evaluasi berkala, serta dorongan motivasi untuk terus meningkatkan kemampuan profesional, yang dijabarkan ke dalam 10 butir pernyataan pada instrumen penelitian.

Kinerja Tenaga Pendidik

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Menurut Robbins dan Judge (2021), kinerja dapat diukur melalui beberapa dimensi, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian dalam bekerja, sebagaimana disajikan pada Tabel 3 berikut.

Tabel 3. Dimensi Kinerja Tenaga Pendidik

Dimensi	Deskripsi
Kualitas Kerja	Ketelitian dan kerapian dalam menyusun perangkat pembelajaran dan menyampaikan materi
Kuantitas Kerja	Jumlah tugas dan tanggung jawab yang mampu diselesaikan sesuai target
Ketepatan Waktu	Kemampuan menyelesaikan tugas dan hadir tepat waktu dalam kegiatan pembelajaran
Efektivitas	Penggunaan sumber daya secara optimal dalam mencapai tujuan pembelajaran
Kemandirian	Kemampuan bekerja sama dan berinisiatif tanpa bergantung sepenuhnya pada pihak lain

Sumber: Robbins & Judge (2021), diolah.

Menurut Mangkunegara (2017), kinerja dipengaruhi oleh faktor kemampuan (ability) meliputi potensi serta realitas berupa pengetahuan dan keterampilan dan faktor motivasi (motivation) yang berkaitan dengan sikap serta

dorongan kerja; hal ini menjelaskan relevansi kompetensi dan pengembangan SDM (termasuk pemberian motivasi) terhadap kinerja tenaga pendidik. Pada lembaga pendidikan, kinerja pendidik diukur dari pelaksanaan tugas pokok (perencanaan, pelaksanaan pembelajaran, dan evaluasi hasil belajar) serta tugas tambahan (pembinaan santri dan partisipasi kegiatan lembaga), yang dalam penelitian ini diukur melalui penilaian diri (self-assessment) persepsi tenaga pendidik menggunakan skala Likert.

Penelitian Terdahulu

Tinjauan studi terdahulu menunjukkan bahwa kompetensi dan pengembangan SDM memiliki keterkaitan erat dengan kinerja pendidik maupun karyawan. Penelitian oleh Sari (2020), Hidayat (2021), dan Nurhayati (2022) mengonfirmasi bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pendidik. Sementara itu, Pratama & Wibowo (2019), Rahmawati (2018), Riduwan et al. (2023), serta Haromain (2026) membuktikan bahwa program pengembangan SDM baik berupa pelatihan, manajemen terstruktur, maupun proses perencanaan mampu meningkatkan kinerja dan kualitas tenaga pendidik.

Perbedaan utama penelitian ini terletak pada penggabungan variabel kompetensi (X^1) dan pengembangan SDM (X^2) secara simultan dengan pendekatan kuantitatif regresi linear berganda. Selain itu, kebaruan (novelty) penelitian ini berada pada objek kajiannya, yakni tenaga pendidik di Pondok Pesantren Darul Hadid, yang membutuhkan cakupan konsep pengembangan SDM lebih luas serta pengukuran kinerjanya secara spesifik pada lembaga pendidikan berbasis keagamaan.

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian ini menggambarkan hubungan antara kompetensi (X1) dan pengembangan sumber daya manusia (X2) sebagai variabel bebas, dengan kinerja tenaga pendidik (Y) sebagai variabel terikat. Hubungan tersebut digambarkan pada Gambar 1 berikut.

Kompetensi (X1)	H1 →	**Kinerja Tenaga Pendidik (Y)**
Pengembangan SDM (X2)	H2 →	
X1 dan X2 secara simultan	H3 →	Kinerja Tenaga Pendidik (Y)

Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

Pada Gambar 1, panah H1 menunjukkan pengaruh parsial kompetensi terhadap kinerja tenaga pendidik, panah H2 menunjukkan pengaruh parsial pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja tenaga pendidik, dan panah H3 menunjukkan pengaruh simultan kedua variabel bebas terhadap kinerja tenaga pendidik.

Hubungan antar Variabel

Kompetensi dan kinerja tenaga pendidik berhubungan erat karena penguasaan kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian, dan sosial secara optimal memungkinkan perancangan serta pelaksanaan pembelajaran yang

efektif untuk mencapai standar lembaga (Wibowo, 2016). Di sisi lain, pengembangan SDM meliputi diklat, pembinaan, evaluasi, dan motivasi berperan meningkatkan kemampuan kerja yang teoretis berdampak pada kinerja (Mangkunegara, 2017; Dessler, 2020), meski efektivitasnya sangat bergantung pada konsistensi dan pemerataan pelaksanaan program. Secara simultan, kompetensi (kemampuan saat ini) dan pengembangan SDM (pembaruan kemampuan secara berkelanjutan) saling melengkapi untuk memberikan kontribusi signifikan dalam mengoptimalkan kinerja tenaga pendidik.

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian asosiatif/korelasional, yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel bebas (kompetensi dan pengembangan sumber daya manusia) terhadap satu variabel terikat (kinerja tenaga pendidik).

Lokasi dan Periode Penelitian

Penelitian kuantitatif ini dilaksanakan di Pondok Pesantren Darul Hadid pada tahun 2026 menggunakan data cross-section yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner tertutup kepada seluruh tenaga pendidik. Pendekatan kuantitatif dipilih untuk menguji hipotesis pengaruh antarvariabel secara numerik dengan teknik statistik yang baku agar dapat diverifikasi secara objektif (Sugiyono, 2022). Pengumpulan data primer dengan alternatif jawaban seragam ini memfasilitasi perbandingan antarresponden secara objektif melalui lima tahapan prosedur terstruktur, yaitu penyusunan instrumen berdasarkan indikator operasional, pengurusan izin penelitian kepada pimpinan lembaga, penyebaran kuesioner yang disertai penjelasan tujuan, pengumpulan kembali kuesioner untuk ditabulasi dan diolah menggunakan program SPSS, serta diakhiri dengan interpretasi hasil analisis hingga penyusunan laporan penelitian secara sistematis.

Populasi, Sampel, dan Sampling

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga pendidik di Pondok Pesantren Darul Hadid yang berjumlah 55 orang. Mengingat jumlah populasi yang relatif kecil, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian, sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 55 responden.

Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel penelitian ini disajikan pada Tabel 2 berikut.

Tabel 2. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Jumlah Butir
Kompetensi (X1)	Penguasaan materi, penyusunan perangkat pembelajaran, pengelolaan kelas, sikap profesional	10 butir pernyataan
Pengembangan SDM (X2)	Pendidikan dan pelatihan, pembinaan, evaluasi berkala, motivasi pengembangan diri	10 butir pernyataan
Kinerja Tenaga Pendidik (Y)	Perangkat pembelajaran, penguasaan materi, kerja sama, partisipasi kegiatan, inovasi pembelajaran	10 butir pernyataan

Sumber: Data diolah, 2026

Teknik Pengumpulan Data

Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh responden dengan menggunakan skala Likert 1–5, sebagaimana disajikan pada Tabel 3 berikut.

Tabel 3 Skala Pengukuran Likert

Skor	Kategori Jawaban	Singkatan
1	Sangat Tidak Setuju	STS
2	Tidak Setuju	TS
3	Netral	N
4	Setuju	S
5	Sangat Setuju	SS

Sumber: Sugiyono (2022), diolah.

Kuesioner disusun berdasarkan indikator-indikator pada masing-masing variabel sebagaimana telah diuraikan pada Tabel 1, 2, dan 3, dengan total 30 butir pernyataan (10 butir untuk masing-masing variabel X1, X2, dan Y).

Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS, dengan tahapan sebagai berikut:

1. Uji validitas, menggunakan korelasi Pearson Product Moment untuk mengetahui apakah setiap item pernyataan mampu mengukur variabel yang dimaksud. Suatu item dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel pada taraf signifikansi 5%.
2. Uji reliabilitas, menggunakan koefisien Cronbach's Alpha yang dihitung secara terpisah untuk masing-masing variabel. Suatu variabel dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60 (Ghozali, 2021).
3. Uji asumsi klasik, terdiri dari uji normalitas menggunakan analisis grafik Normal P-P Plot yang diperkuat dengan uji statistik Kolmogorov-Smirnov, uji multikolinearitas menggunakan nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF), serta uji heteroskedastisitas menggunakan grafik Scatterplot.

4. Analisis regresi linear berganda, digunakan untuk mengetahui pengaruh kompetensi (X1) dan pengembangan sumber daya manusia (X2) terhadap kinerja tenaga pendidik (Y), dengan persamaan umum Y = α + b1X1 + b2X2 + e.
5. Uji hipotesis, terdiri dari uji t untuk menguji pengaruh secara parsial dan uji F untuk menguji pengaruh secara simultan, pada taraf signifikansi 5%.
6. Uji koefisien determinasi (R^2), untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

Untuk menginterpretasikan nilai rata-rata (mean) jawaban responden pada analisis deskriptif, digunakan interval kelas sebesar 0,80 yang diperoleh dari rentang skor (5–1) dibagi 5, sebagaimana disajikan pada Tabel 3b berikut.

Tabel 4. Kategori Interpretasi Nilai Rata-Rata

Rentang Nilai	Kategori
1,00 – 1,80	Sangat tidak baik
1,81 – 2,60	Tidak baik
2,61 – 3,40	Cukup baik
3,41 – 4,20	Baik
4,21 – 5,00	Sangat baik

Sumber: Data diolah, 2026

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Objek Penelitian

Pondok Pesantren Darul Hadid merupakan salah satu lembaga pendidikan Islam yang menyelenggarakan pendidikan agama sekaligus pendidikan umum bagi para santri. Lembaga ini dikelola dengan struktur organisasi yang melibatkan pimpinan pondok, dewan asatidz/asatidzah (tenaga pendidik), serta staf administrasi yang saling bersinergi dalam menjalankan kegiatan belajar-mengajar maupun kegiatan kepesantrenan lainnya.

Deskripsi Jawaban Responden

Sebagai ilustrasi, tanggapan responden terhadap sebagian item pernyataan pada variabel Kinerja Tenaga Pendidik (Y) disajikan pada Tabel 8 berikut

Tabel 5. Tanggapan Responden terhadap Sebagian Pernyataan Variabel Kinerja Tenaga Pendidik (Y)

Item Pernyataan	N	Mean	Kategori
Saya memastikan seluruh siswa memahami materi pelajaran yang saya ajar	55	4,36	Sangat baik
Saya bekerja sama dengan baik dengan rekan sesama tenaga pendidik	55	4,20	Baik
Saya aktif berpartisipasi dalam kegiatan pondok pesantren	55	4,20	Baik
Saya memberikan ide atau inovasi dalam proses pembelajaran	55	4,11	Baik

Saya berusaha meningkatkan kualitas pembelajaran secara terus-menerus	55	4,27	Sangat baik
Rata-rata keseluruhan 10 item variabel Y	**55**	**4,21**	**Sangat baik**

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 8, diperoleh nilai rata-rata (mean) keseluruhan variabel kinerja tenaga pendidik (Y) sebesar 4,21 yang berada pada kategori sangat baik. Sebagai pembanding, nilai rata-rata variabel kompetensi (X1) sebesar 4,26 berada pada kategori sangat baik, sedangkan variabel pengembangan sumber daya manusia (X2) sebesar 3,89 berada pada kategori baik, dan merupakan yang terendah di antara ketiga variabel. Tidak terdapat responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju (STS) maupun tidak setuju (TS) pada item-item tersebut, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh responden memiliki persepsi yang positif terhadap kinerja tenaga pendidik di Pondok Pesantren Darul Hadid. Deskripsi lengkap untuk seluruh 10 item pada masing-masing variabel dapat disalin dari Bab IV skripsi.

Secara umum, tanggapan responden terhadap variabel kompetensi, pengembangan SDM, dan kinerja menunjukkan kecenderungan positif (dominan memilih jawaban Setuju dan Sangat Setuju), di mana pendidik merasa telah menguasai materi, mengelola pembelajaran, bersikap profesional, bekerja sama dengan baik, serta aktif dalam kegiatan pesantren, meski item keikutsertaan pelatihan/workshop rutin pada variabel pengembangan SDM memperoleh rata-rata skor terendah. Pola persepsi diri (self-assessment) yang cenderung tinggi pada ketiga variabel ini mengindikasikan adanya potensi bias keinginan sosial (social desirability bias), sehingga menjadi catatan penting yang menegaskan perlunya keterlibatan sumber penilaian objektif lain, seperti evaluasi atasan atau rekan sejawat.

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Nilai r tabel diperoleh berdasarkan jumlah responden sebanyak 55 orang, sehingga derajat kebebasan (df) = n – 2 = 55 – 2 = 53. Pada taraf signifikansi 5% dengan df = 53, diperoleh nilai r tabel sebesar 0,266, sehingga suatu item pernyataan dinyatakan valid apabila nilai r hitung (Pearson Correlation) lebih besar dari 0,266 dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

Rekapitulasi hasil uji validitas dan reliabilitas disajikan pada Tabel 9 berikut.

Tabel 6 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item	r Hitung (Range)	r Tabel	Cronbach's Alpha
Kompetensi (X1)	10	0,770 – 0,892	0,266	0,952
Pengembangan SDM (X2)	10	0,688 – 0,927	0,266	0,955
Kinerja Tenaga Pendidik (Y)	10	0,766 – 0,904	0,266	0,954

Sumber: Data diolah, Output SPSS, 2026

Hasil uji reliabilitas yang dihitung secara terpisah untuk masing-masing variabel menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,952 untuk variabel Kompetensi (X1), 0,955 untuk variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X2), dan 0,954 untuk variabel Kinerja Tenaga Pendidik (Y). Seluruh nilai tersebut berada jauh di atas batas minimum 0,60 yang disyaratkan oleh Ghozali (2021), sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil uji normalitas menggunakan Normal P-P Plot menunjukkan titik-titik menyebar mengikuti garis diagonal. Hasil tersebut diperkuat dengan uji statistik Kolmogorov-Smirnov sebagaimana disajikan pada Tabel 5 berikut.

Tabel 7 Hasil Uji Normalitas (Kolmogorov-Smirnov)

Keterangan	Unstandardized Residual
N	55
Mean	0,0000000
Std. Deviation	2,79751537
Absolute	0,171
Kolmogorov-Smirnov Z	1,265
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,081

Sumber: Data diolah, Output SPSS, 2026

Nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,081 lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual dalam model regresi berdistribusi normal. Hasil uji multikolinearitas menunjukkan nilai Tolerance sebesar 0,677 dan VIF sebesar 1,478 untuk kedua variabel independen, yang berada dalam batas yang diperkenankan (Tolerance > 0,10 dan VIF < 10), sehingga tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi. Hasil uji heteroskedastisitas menggunakan grafik Scatterplot menunjukkan titik-titik menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y tanpa membentuk pola tertentu, sehingga tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model regresi. Dengan terpenuhinya ketiga asumsi klasik tersebut, model regresi dalam penelitian ini dinyatakan layak (Best Linear Unbiased Estimator) untuk digunakan dalam pengujian hipotesis.

Pengujian asumsi klasik dilakukan sebelum analisis regresi karena model regresi linear berganda hanya dapat menghasilkan estimasi yang tidak bias apabila asumsi-asumsi dasarnya terpenuhi. Residual yang berdistribusi normal diperlukan agar uji t dan uji F valid secara statistik, ketiadaan multikolinearitas diperlukan agar pengaruh masing-masing variabel bebas dapat dipisahkan dengan jelas, dan ketiadaan heteroskedastisitas diperlukan agar varians residual konstan pada seluruh tingkat nilai prediksi. Terpenuhinya ketiga asumsi tersebut menjadi dasar bahwa hasil regresi pada bagian berikut dapat diinterpretasikan dengan baik.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda disajikan pada Tabel 3 berikut.

Tabel 8 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	B	t	Sig.
(Constant)	5,927	1,808	0,076
Kompetensi (X1)	0,818	9,266	0,000
Pengembangan SDM (X2)	0,034	0,417	0,679

Sumber: Data diolah, Output SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel 3, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 5{,}927 + 0{,}818X1 + 0{,}034X2 + e$$

Persamaan regresi menunjukkan nilai konstanta sebesar 5,927 (p = 0,076), koefisien regresi kompetensi (X_1) sebesar 0,818, dan koefisien pengembangan SDM (X_2) sebesar 0,034. Koefisien X_1 mengindikasikan bahwa setiap kenaikan satu satuan kompetensi akan meningkatkan kinerja sebesar 0,818 satuan (asumsi variabel lain konstan) dengan estimasi yang stabil dan presisi (Std. Error = 0,088). Sebaliknya, pengaruh pengembangan SDM tergolong sangat kecil dengan nilai Std. Error (0,081) yang lebih besar dari nilai koefisiennya sendiri (0,034), sehingga estimasi pengaruh variabel tersebut tidak dapat dibedakan secara meyakinkan dari nol.

Nilai konstanta yang tidak signifikan secara statistik (p > 0,05) menandakan bahwa kinerja tenaga pendidik tidak ditentukan oleh nilai dasar tertentu saat variabel bebas bernilai nol, melainkan lebih dipengaruhi oleh variasi kompetensi. Secara praktis, perbandingan kedua koefisien ini memperlihatkan bahwa peningkatan satu satuan skor pengembangan SDM hanya memberikan kontribusi perubahan kinerja yang tidak signifikan secara statistik. Oleh karena itu, upaya peningkatan kinerja tenaga pendidik akan jauh lebih efektif apabila difokuskan dan diarahkan terlebih dahulu pada penguatan kompetensi.

Hasil Uji Hipotesis

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial. Pada derajat kebebasan df = 52 dan taraf signifikansi 0,05, diperoleh nilai t tabel sebesar 2,007. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel kompetensi (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 9,266 (lebih besar dari t tabel) dengan nilai signifikansi 0,000 (lebih kecil dari 0,05), sehingga H1 diterima: kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik secara parsial. Sebaliknya, variabel pengembangan sumber daya manusia (X2) memiliki nilai t hitung sebesar 0,417 (lebih kecil dari t tabel) dengan nilai signifikansi 0,679 (lebih besar dari 0,05), sehingga H2 ditolak: pengembangan sumber daya manusia tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik secara parsial.

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh kedua variabel independen secara simultan. Pada derajat kebebasan df1 = 2 dan df2 = 52, diperoleh nilai F tabel sebesar 3,175. Hasil uji F disajikan pada Tabel 6 berikut.

Tabel 9 Hasil Uji F (Simultan) — ANOVA

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1085,936	2	542,968	66,810	0,000
Residual	422,609	52	8,127		
Total	1508,545	54			

Sumber: Data diolah, Output SPSS, 2026

Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 66,810 (lebih besar dari F tabel sebesar 3,175) dengan nilai signifikansi 0,000 (lebih kecil dari 0,05), sehingga H3 diterima: kompetensi dan pengembangan sumber daya manusia secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik.

Hasil uji koefisien determinasi disajikan pada Tabel 7 berikut.

Tabel 10 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0,848	0,720	0,709	2,851

Sumber: Data diolah, Output SPSS, 2026

Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,848 menunjukkan terdapat hubungan yang kuat antara kompetensi dan pengembangan sumber daya manusia dengan kinerja tenaga pendidik. Nilai R Square (R^2) sebesar 0,720 berarti bahwa 72,0% variasi kinerja tenaga pendidik dapat dijelaskan oleh variabel kompetensi dan pengembangan sumber daya manusia secara bersama-sama, sedangkan sisanya sebesar 28,0% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,709 menunjukkan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel independen dan ukuran sampel, model masih mampu menjelaskan 70,9% variasi kinerja tenaga pendidik, yang mengindikasikan bahwa model regresi yang digunakan tergolong baik.

Ringkasan hasil pengujian asumsi klasik yang telah dilakukan sebelum analisis regresi disajikan pada Tabel 10a berikut.

Tabel 11 Rekapitulasi Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji	Alat Uji	Hasil	Kesimpulan
Normalitas	P-P Plot dan Kolmogorov-Smirnov	Titik mengikuti diagonal; Sig. 0,081 > 0,05	Normal
Multikolinearitas	Tolerance dan VIF	Tolerance 0,677 > 0,10; VIF 1,478 < 10	Tidak terjadi
Heteroskedastisitas	Scatterplot	Titik menyebar acak tanpa pola	Tidak terjadi

Sumber: Data diolah, Output SPSS, 2026

Ringkasan hasil pengujian ketiga hipotesis penelitian disajikan pada Tabel 10 berikut.

Tabel 12 Rekapitulasi Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Pernyataan	Hasil Uji	Keterangan
H1	Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik secara parsial	t = 9,266; Sig. 0,000	Diterima
H2	Pengembangan SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik secara parsial	t = 0,417; Sig. 0,679	Ditolak
H3	Kompetensi dan pengembangan SDM berpengaruh signifikan secara simultan	F = 66,810; Sig. 0,000	Diterima

Sumber: Data diolah, Output SPSS, 2026

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik di Pondok Pesantren Darul Hadid dengan kontribusi yang sangat dominan (\beta = 0,827). Temuan ini sejalan dengan pandangan Wibowo (2016) yang menegaskan bahwa kompetensi memadai merupakan prasyarat utama untuk menghasilkan kinerja optimal. Secara terintegrasi, keempat dimensi kompetensi sebagaimana diatur dalam UU No. 14 Tahun 2005—yaitu kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian, dan sosial—terbukti berkontribusi besar terhadap pencapaian kinerja. Hal ini sekaligus memperkuat teori Sedarmayanti (2017) bahwa penggabungan yang solid antara pengetahuan, keterampilan, dan sikap akan melahirkan kinerja tenaga pendidik yang unggul dan konsisten.

Berbeda dengan variabel kompetensi, pengembangan SDM secara parsial tidak terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik (\beta = 0,037). Temuan ini mengindikasikan bahwa program pengembangan di Pondok Pesantren Darul Hadid meliputi diklat, pembinaan, evaluasi kerja, dan motivasi diri belum berdampak secara langsung apabila berdiri sendiri. Hal tersebut dipicu oleh pelaksanaan program yang masih insidental, belum merata, dan kurang berkelanjutan, sebagaimana tercermin dari skor rata-rata terendah pada item keikutsertaan pelatihan/workshop. Nilai \beta yang relatif kecil mengisyaratkan bahwa tambahan program pengembangan belum memberikan perbedaan kinerja yang berarti ketika kompetensi dasar pendidik sudah tergolong tinggi.

Di samping itu, ketiadaan pengaruh signifikan ini dipengaruhi oleh sifat data cross-section yang hanya memotret kondisi satu titik waktu. Padahal, menurut Dessler (2020), pengembangan SDM merupakan bentuk investasi jangka panjang yang dampak nyatanya membutuhkan rentang waktu tertentu serta evaluasi periodik agar manfaatnya terukur secara tepat.

Meski pengembangan SDM tidak signifikan secara parsial, pengujian secara simultan membuktikan bahwa kompetensi dan pengembangan SDM secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik dengan kontribusi sebesar 72,0\%. Hasil ini menegaskan bahwa keberadaan program pengembangan SDM tetap memegang peranan krusial sebagai elemen pendukung, khususnya ketika dikombinasikan secara terarah dengan kompetensi individu yang dimiliki oleh tenaga pendidik.

Secara metodologis, variasi jawaban responden berada pada rentang kategori baik hingga sangat baik tanpa adanya Opsi "tidak setuju" maupun "sangat tidak setuju". Kondisi homogenitas jawaban seperti ini lazim ditemukan pada pengukuran berbasis instrumen persepsi dan dapat memengaruhi sensitivitas hubungan statistik antarvariabel.

Jika disandingkan dengan penelitian terdahulu, temuan ini konsisten mendukung penelitian yang menyatakan signifikansi kompetensi terhadap kinerja. Adapun perbedaan temuan pada variabel pengembangan SDM jika dibandingkan dengan beberapa studi terdahulu lebih disebabkan oleh karakteristik khusus objek penelitian, dinamika kualitas pelaksanaan program di lapangan, serta komposisi responden.

Secara manajerial, hasil penelitian ini memberikan implikasi penting bagi pimpinan lembaga untuk menggeser fokus dari sekadar penyelenggaraan kegiatan rutin menjadi upaya memastikan efektivitas dampak pelatihan. Peningkatan mutu perlu dilakukan melalui penentuan tujuan program yang terukur, penerapan penilaian pre-post test, integrasi hasil pelatihan dengan evaluasi tugas, serta pembentukan budaya belajar yang kondusif melalui forum diskusi, pendampingan oleh senior, dan partisipasi dalam pelatihan eksternal.

Implikasi Penelitian

Secara teoritis, hasil penelitian ini memperkuat teori manajemen sumber daya manusia yang menyatakan bahwa kompetensi merupakan faktor penentu utama kinerja individu dalam organisasi (Wibowo, 2016; Spencer & Spencer, 1993). Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan implikasi bagi pengelola Pondok Pesantren Darul Hadid untuk memprioritaskan peningkatan kompetensi tenaga pendidik, misalnya melalui pelatihan penyusunan perangkat pembelajaran dan pengelolaan kelas, sembari tetap menjaga keberlanjutan program pengembangan sumber daya manusia secara terstruktur agar efeknya dapat dirasakan secara simultan bersama peningkatan kompetensi.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, di antaranya cakupan penelitian yang hanya dilakukan pada satu lembaga, yaitu Pondok Pesantren Darul Hadid, sehingga hasil penelitian ini belum tentu dapat digeneralisasikan pada lembaga pendidikan pesantren lain dengan karakteristik yang berbeda. Selain itu, penelitian ini hanya menggunakan dua variabel independen, yaitu kompetensi dan pengembangan sumber daya manusia, sehingga terdapat sebesar 28,0% variasi kinerja tenaga pendidik yang belum dapat dijelaskan oleh model penelitian ini dan perlu dikaji melalui variabel lain pada penelitian selanjutnya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik di Pondok Pesantren Darul Hadid secara parsial.
2. Pengembangan sumber daya manusia tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik di Pondok Pesantren Darul Hadid secara parsial.
3. Kompetensi dan pengembangan sumber daya manusia secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik di Pondok Pesantren Darul Hadid, dengan kontribusi sebesar 72,0%.

Secara ringkas, temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi merupakan faktor yang paling menentukan kinerja tenaga pendidik di Pondok Pesantren Darul Hadid. Pengembangan sumber daya manusia belum memberikan pengaruh yang berarti secara mandiri, namun tetap berperan ketika dikombinasikan dengan kompetensi. Model regresi yang dihasilkan memenuhi seluruh asumsi klasik dan mampu menjelaskan 72,0% variasi kinerja tenaga pendidik, sehingga layak digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan dalam pengelolaan sumber daya manusia di lembaga.

Saran

Pengelola Pondok Pesantren Darul Hadid disarankan meningkatkan kompetensi pendidik secara berkesinambungan serta merancang program pengembangan SDM yang terarah dan merata, khususnya dengan menjadwalkan pelatihan atau workshop secara rutin untuk memperbaiki indikator keikutsertaan yang masih rendah. Sementara itu, peneliti selanjutnya disarankan menambah variabel lain seperti motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin, dan kompensasi guna menjelaskan 28,0\% sisa variasi kinerja (R^2 = 72,0\%), serta memperluas cakupan sampel ke beberapa pesantren agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan secara lebih luas.

Rekomendasi praktis yang dapat dipertimbangkan oleh pengelola Pondok Pesantren Darul Hadid berdasarkan temuan penelitian ini disajikan pada Tabel 11 berikut.

Tabel 13 Rekomendasi Praktis bagi Pengelola Lembaga

Aspek	Rekomendasi	Dasar Temuan
Kompetensi	Pelatihan penyusunan perangkat pembelajaran, pengelolaan kelas, dan penguasaan materi secara berkala	Beta 0,827; Sig. 0,000
Pengembangan SDM	Jadwal pelatihan atau workshop rutin yang merata bagi seluruh tenaga pendidik	Sig. 0,679 (tidak signifikan)
Evaluasi kinerja	Evaluasi berkala yang terstruktur dan diikuti tindak lanjut pembinaan	R^2 0,720; faktor lain 28,0%
Motivasi	Pemberian apresiasi dan dukungan pengembangan diri bagi tenaga pendidik berprestasi	Pengaruh simultan signifikan

Sumber: Data diolah, 2026

Kontribusi Penelitian

Penelitian ini memberikan kontribusi empiris pada bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait pengaruh kompetensi dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pada konteks lembaga pendidikan berbasis pesantren yang masih jarang diteliti. Temuan bahwa pengembangan sumber daya manusia tidak berpengaruh signifikan secara parsial, namun berpengaruh signifikan secara simultan bersama kompetensi, menjadi kontribusi penting yang dapat memperkaya diskusi akademik mengenai kompleksitas hubungan antarvariabel dalam manajemen sumber daya manusia di lembaga pendidikan keagamaan.

DAFTAR PUSTAKA

Dessler, G. (2020). Human Resource Management (16th ed.). Pearson Education.

Ghozali, I. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Mangkunegara, A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT Remaja Rosdakarya.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). Organizational Behavior (18th ed.). Pearson Education.

Sedarmayanti. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. PT Refika Aditama.

Sugiyono. (2022). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta.

Wibowo. (2016). Manajemen Kinerja (5th ed.). PT RajaGrafindo Persada.