

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Manajemen Sumber Daya Manusia (*human resources management*) merupakan upaya organisasi dalam bentuk pengembangan tenaga kerja untuk mencapai efektifitas pekerjaan sehingga terarahnya visi dan misi organisasi yang dapat menambah tingkat mutu dan kualitas organisasi. Dalam suatu pengelolaan dibutuhkan adanya yang mengatur proses berjalan nya organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan, termasuk dengan memikirkan bagaimana agar organisasi berjalan secara efektif dan efisien. Sudah menjadi tujuan umum Manajemen Sumber Daya Manusia untuk mampu meningkatkan kinerja organisasi yang maksimal yang dapat menghasilkan pengaruh pada nilai perusahaan (*company value*) dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Seperti definisi yang dirumuskan dan dikemukakan oleh ahli bahwa manajemen sumber daya manusia menurut (Hasibuan, 2016) yaitu suatu ilmu dan seni untuk mengelola hubungan dan peranan pegawai agar efektif dan efisien untuk mewujudkan tujuan organisasi, lembaga, instansi pemerintah maupun perusahaan. Tingkat keefektifan dan keefisienan dari organisasi dalam melaksanakan tugas nya tidak terlepas dari bagaimana kemampuan organisasi mengelola semua yang ada didalam organisasi.

Sesuai dengan pendapat ahli diatas bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki berbagai fungsi meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, penkomunikasian, penempatan, pemotivasian, pengendalian dan

pengawasan. Semua itu dalam rangka pelaksanaan yang bertujuan untuk mencapai tujuan individu, organisasi maupun perusahaan.

Suatu lembaga pendidikan tentunya sangat membutuhkan pengelolaan manajemen yang baik dalam hal ini terkait dengan manajemen sumber daya manusia harus memenuhi semua tujuan yang dicantumkan dalam visi misi lembaga pendidikan. Pendidikan merupakan salah satu elemen penting dalam pembangunan suatu bangsa, bangsa yang baik sangat memerlukan pendidikan yang baik pula. Dengan kata lain pendidikan merupakan pondasi, yang mampu menopang beban yang berat dari permasalahan yang ada dalam suatu bangsa.

Meningkatkan kualitas pendidikan bermula dari pemberian ilmu pengetahuan dan nilai sosial sebagai bekal peserta didik untuk hidup dan berperan di masyarakat. Kualitas pendidikan dapat dilihat diantaranya dari sarana prasarana penunjang suatu proses pendidikan tersebut. Selain dari itu kualitas pendidikan juga dapat dilihat dari kualitas tenaga kependidikan. Berbicara tentang tenaga kependidikan yang terdiri dari pegawai administrasi, para petugas perpustakaan, petugas laboratorium, penjaga instansi pendidikan, para petugas kebersihan dan keindahan lingkungan instansi pendidikan dan tenaga pembangun merupakan para petugas yang berhubungan dengan tenaga non pendidik atau tenaga kependidikan. Oleh karena itu tenaga kependidikan mempunyai peran yang cukup aktif dalam menunjang proses pembelajaran di suatu instansi pendidikan. Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Gunung Djati Bandung merupakan institusi yang bergerak dalam bidang pendidikan

memiliki peran sangat besar terkait menghasilkan Sumber Daya Manusia yang kompeten dibidangnya.

Untuk memajukan kualitas Sumber Daya Manusia nya UIN Sunan Gunung Djati Bandung harus mampu bersaing dalam membentuk insan akademik yang berkualitas, tantangan yang dihadapi dimasa depan akan semakin menuntut untuk meningkatkan sumber daya manusia dari segala aspek tentu tidak terlepas dari dosen dan tenaga kependidikan (tendik) UIN Sunan Gunung Djati Bandung d didalam penyelenggaraannya. Sehingga dibutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan disiplin agar mampu meningkatkan kinerja institusi.

Tenaga Kependidikan (Tendik) sebagai salah satu komponen Sumber Daya Manusia memiliki peranan yang sangat penting dan strategik dalam memberikan pelayanan, baik kepada mahasiswa maupun dosen, sehingga memerlukan kinerja yang baik.

Kualitas tenaga kependidikan sejalan dengan pencapaian kinerja. Kinerja tenaga kependidikan sangat menentukan keberhasilan proses belajar dan mengajar di intansi pendidikan. Istilah kinerja dimaksudkan sebagai terjemahan dari istilah (*performance*). Kinerja sangat berbeda dengan bakat atau kemampuan seseorang, tetapi sebagai perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Pendapat tersebut menunjukkan bahwa kinerja merupakan sebagai perwujudan kemampuan dalam karya nyata. Itu sesuai dengan pernyataan dari (Kane, 2016).

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, untuk melihat bagaimana kondisi sebenarnya mengenai kinerja pegawai tenaga kependidikan dilakukan pra survey dengan menyebarkan kuesioner sementara yang terdiri dari indikator kinerja yang dibagikan kepada 10 pegawai atau responden. Berdasarkan penyebaran kuesioner tersebut diperoleh data pada tabel berikut:

Tabel 1. 1
Hasil Pra Survey untuk Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	Jawaban
1	Saya selalu bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah diberikan oleh atasan	7 dari sepuluh responden menyatakan hanya setuju terhadap pernyataan tersebut sisanya menjawab sangat setuju
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil maksimal	1 dari sepuluh responden menyatakan kurang setuju, sisanya menjawab setuju dan sangat setuju
3	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan cepat	3 dari sepuluh responden menyatakan kurang setuju dan sisanya menjawab setuju sangat setuju
4	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien	2 dari sepuluh responden menyatakan kurang setuju terhadap pernyataan tersebut sisanya menjawab setuju dan sangat setuju
5	Saya memiliki kemampuan bekerjasama dengan rekan kerja	3 dari sepuluh responden menyatakan kurang setuju terhadap pernyataan tersebut sisanya menjawab setuju

Sumber: Diolah Peneliti, 2020

Dilihat dari survey awal yang dilakukan peneliti terhadap kinerja tenaga kependidikan (tendik) UIN Sunan Gunung Djati Bandung, berdasarkan tabel 1.1 dapat diketahui bahwa secara keseluruhan belum sesuai dengan apa yang diharapkan hal ini dapat dilihat masih terdapat pegawai yang memberikan jawaban kurang setuju. Berdasarkan data diatas, dapat terlihat masih terdapat

yang belum mampu mengerjakan tugas yang diberikan secara maksimal, ditemukan bahwa masih terdapat pegawai yang kurang setuju terhadap penyelesaian tugas secara cepat, ada pula pegawai yang kurang mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien, selain itu masih terdapat pegawai yang kurang cakap dalam bekerjasama dengan rekan kerjanya.

Kemudian berdasarkan hasil pengamatan dan observasi data awal ditemukan beberapa indikasi yang menunjukkan sumber daya manusia tenaga kependidikan UIN Sunan Gunung Djati Bandung belum berfungsi dengan baik. Indikasi tersebut dapat dilihat dari data penilaian kinerja pegawai sebagai berikut:

Tabel 1. 2
Data Penilaian Kinerja Pegawai

No	Kategori Peringkat	Tahun		
		2017	2018	2019
1	Baik	178	189	212
2	Cukup Baik	170	160	150
3	Kurang	41	40	27
4	Tidak Baik	0	0	0
Jumlah		389	389	389

Sumber: Kepegawaian UIN Sunan Gunung Djati Bandung

Berdasarkan tabel 1.2 data kinerja pegawai tenaga kependidikan UIN Sunan Gunung Djati Bandung dilihat dari kategori bahwa adanya pegawai yang prestasi kerja masih pada tingkatan kurang baik. Hal ini mengindikasikan kinerja pegawai belum maksimal.

Salah satu faktor penting yang berperan dalam menunjang kualitas adalah tenaga kependidikan. Sebagai tenaga professional harus memilik

kualifikasi akademik sesuai dengan kompetensi dibidangnya sehingga mampu untuk memberikan kontribusi yang maksimal bagi lembaga. Meliputi kompetensi profesi, kompetensi pribadi dan kompetensi sosial. Seperti yang dijelaskan oleh Spencer and spencer dalam (Anita Christine Runtu, 2016) kompetensi merupakan acuan dasar perilaku individu yang berkaitan dengan kriteria kinerja yang unggul dalam pekerjaan atau situasi. Dengan demikian kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik seseorang dalam cara berperilaku atau berpikir sesuai dengan ketentuan atau aturan yang berlaku. Memiliki pengetahuan dalam pelayanan dan dalam bidang pekerjaan itu merupakan salah satu bentuk nyata kompetensi sebagai upaya meningkatkan kinerja. Pandangan peneliti sejalan dengan pendapat Satrio Dedy (2016) yang telah melakukan penelitian tentang Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (studi kasus pada PT Safta Tour). Hasil analisis menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT Safta Tour.

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, untuk melihat bagaimana kondisi sebenarnya mengenai kompetensi pegawai tenaga kependidikan dilakukan pra survey dengan menyebarkan kuesioner sementara yang terdiri dari indikator kompetensi yang dibagikan kepada 10 pegawai atau responden. Berdasarkan penyebaran kuesioner tersebut diperoleh data pada tabel berikut:

Tabel 1.3
Hasil Pra Survey Kompetensi Pegawai

No	Pernyataan	Jawaban
1	Saya memahami semua aturan yang berkaitan terhadap pekerjaan dengan baik	2 dari sepuluh responden menyatakan kurang setuju terhadap pernyataan tersebut sisanya menjawab setuju
2	Saya mampu menyelesaikan masalah yang terjadi dalam pekerjaan	6 dari sepuluh responden menyatakan hanya setuju dan sisanya menjawab sangat setuju
3	Saya mampu memiliki kemampuan berkomunikasi secara baik dengan rekan kerja	5 dari sepuluh responden menyatakan hanya setuju dan sisanya menjawab sangat setuju
4	Saya memiliki pengetahuan dalam pelayanan yang baik dalam bidang pekerjaan yang saya lakukan	3 dari sepuluh responden menyatakan kurang setuju terhadap pernyataan tersebut sisanya menjawab setuju
5	Saya dapat berpikir kreatif dalam melaksanakan pekerjaan	1 dari sepuluh responden menyatakan kurang setuju terhadap pernyataan tersebut sisanya menjawab setuju

Sumber: Diolah Peneliti, 2019

Berdasarkan data dari tabel 1.3 yang berkaitan dengan kompetensi tenaga kependidikan (tendik) UIN Sunan Gunung Djati Bandung masih terdapat beberapa indikator mengenai kompetensi yang mendapatkan kecenderungan jawaban yang belum sesuai yang diharapkan seperti masih ada pegawai yang belum memahami semua aturan yang berkaitan dengan pekerjaan serta belum menguasai pengetahuan dalam pelayanan yang baik dalam bidang pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai.

Hal yang menjadi suatu permasalahan dalam instansi yang dinaungi oleh pemerintah adalah meliputi banyak pegawai yang belum memiliki kompetensi

yang memadai, sebab dalam penempatan tugas masih ada yang tidak sesuai dengan latar belakang kemudian perbedaan jenjang pendidikan yang tidak setara, mengindikasikan masih terdapat masalah dalam kualitas sumber daya manusia. Selain itu kurangnya pemahaman terhadap kualifikasi pekerjaan pada pegawai hal itu juga mengindikasikan adanya permasalahan dalam kompetensi pegawai.

Selain dengan meningkatkan kompetensi tenaga kependidikan (tendik), dalam menghasilkan kinerja yang baik diperlukan juga usaha untuk meningkatkan disiplin pegawai dalam hal ini tenaga kependidikan yang berada di lingkungan instansi pendidikan. Disiplin merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting, dalam pencapaian organisasi pada tahap yang optimal diperlukan penerapan disiplin kerja yang baik, (Hasibuan, 2009). Disiplin kerja yang diterapkan kepada tenaga kependidikan dalam proses kegiatan belajar akan memengaruhi kualitas peserta didik, karena kedisiplinan berperan sebagai pembentuk nilai dan norma individu, sikap dan tanggung jawab. Pada hakikatnya disiplin merupakan kemampuan untuk mengendalikan diri dari suatu tindakan yang bertentangan dengan aturan yang sudah ditetapkan. Dengan kata lain kualitas instansi pendidikan akan menjadi lebih baik sejalan dengan kualitas tenaga kependidikan yang mempunyai kedisiplinan tinggi untuk proses berjalannya kegiatan di suatu lingkungan pendidikan. Dari definisi tersebut peneliti berpendapat bahwa disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai dan pendapat peneliti sesuai dengan penelitian Evi Wulandari (2018) yang melakukan penelitian tentang

Pengaruh Disiplin Kerja dan Keselamatan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (studi kasus pada Suku Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Barat). Dimana dari hasil penelitian tersebut menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja.

Ada beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam pembentukan disiplin kerja meliputi tanggung jawab yang tinggi, ketaatan terhadap aturan instansi, ketepatan dan ketertiban dalam menggunakan waktu, menggunakan fasilitas sebagaimana mestinya. Masalah terkait disiplin akan berdampak pada berjalannya kegiatan dan terhambatnya pekerjaan hal itulah yang menjadikan kinerja di instansi menjadi tidak maksimal. Sesungguhnya disiplin kerja yang tinggi akan berimbas kepada kredibilitas pegawai dalam mencapai suatu hasil kerja yang optimal dalam kesuksesan instansi.

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, untuk melihat bagaimana kondisi sebenarnya mengenai disiplin pegawai tenaga kependidikan dilakukan pra survey dengan menyebarkan kuesioner sementara yang terdiri dari indikator disiplin kerja yang dibagikan kepada 10 pegawai atau responden. Berdasarkan penyebaran kuesioner tersebut diperoleh data pada tabel berikut:

Tabel 1. 4
Hasil Pra Survey untuk Disiplin Kerja Pegawai

No	Pernyataan	Jawaban
1	Saya selalu datang tepat waktu sebelum jam kerja dimulai	5 dari sepuluh responden menyatakan hanya setuju terhadap pernyataan tersebut sisanya menjawab sangat setuju
2	Saya selalu mematuhi peraturan yang telah ditetapkan	6 dari sepuluh responden menyatakan hanya setuju dan sisanya menjawab sangat setuju
3	Saya selalu taat dan tertib menjalankan tugas pekerjaan yang diberikan	8 dari sepuluh responden menyatakan hanya setuju dan sisanya menjawab sangat setuju
4	Saya diberi penghargaan karena telah menjalankan tugas dengan baik	4 dari sepuluh responden menyatakan kurang setuju terhadap pernyataan tersebut sisanya menjawab setuju
5	Bila saya melakukan kesalahan akan mendapat sanksi disiplin	3 dari sepuluh responden menyatakan kurang setuju terhadap pernyataan tersebut sisanya menjawab setuju

Sumber: Diolah Peneliti, 2019

Berdasarkan data dari tabel 1.4 mengenai disiplin kerja tenaga kependidikan (tendik) UIN Sunan Gunung Djati Bandung ditemukan bahwa kurangnya penghargaan ketika telah menjalankan tugas dengan baik dan kurangnya ketegasan dari atasan ketika terdapat pegawai yang melakukan indisipliner. Hal tersebut relevan dengan hasil wawancara peneliti dengan salah satu pegawai.

Adapun data yang menunjukkan menurunnya kinerja pegawai dapat dilihat dari tabel rekapitulasi absensi yang menjelaskan terdapat masalah ketidakhadiran pegawai pada tabel berikut:

Tabel 1.5
Rekapitulasi Absensi Pegawai

Tahun	Presensi	Absensi	Ketidakhadiran (%)			
			I	S	C	TK
2017	92,20 %	7,80 %	2,10 %	1 %	1,25 %	3,45 %
2018	94,30 %	5,70 %	1,70 %	0,80 %	1 %	2,20 %
2019	94 %	6 %	1 %	1 %	1,75 %	2,25 %

Sumber: Kepegawaian UIN Sunan Gunung Djati Bandung

Dalam tabel 1.5 terlihat bahwa tingkat kehadiran pegawai masih belum dapat memenuhi target kehadiran maksimal. Hal ini terjadi karena masih ada pegawai yang tidak masuk kerja karena sakit, izin, cuti, dan tidak masuk tanpa keterangan (alpa) di waktu atau jam kerja operasional yang telah ditentukan oleh institusi. Tingginya absensi pegawai tenaga kependidikan UIN Sunan Gunung Djati dari tahun ketahun tersebut dapat mengakibatkan kurang optimalnya pengerjaan tugas-tugas pokok sehingga mempengaruhi kinerja pegawai. Tingkat ketidakhadiran pegawai tanpa keterangan dari tahun ketahunnya mengalami naik turun (*fluktuatif*).

Dari hasil observasi dan wawancara tidak terstruktur terhadap beberapa pegawai tenaga kependidikan di lingkungan fakultas kampus UIN Sunan Gunung Djati Bandung peneliti mendapatkan informasi terkait kompetensi beliau menyatakan sebelum pegawai bekerja dalam suatu institusi pendidikan terlebih dulu melalui tahap recruitment agar tersaring pegawai yang memiliki

kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan, akan tetapi masih terdapat pegawai yang belum memahami aturan yang berkaitan terhadap pekerjaan dengan baik dan juga belum sepenuhnya pegawai mempunyai pengetahuan tentang pelayanan yang baik dalam bidang pekerjaan. Kemudian wawancara yang terkait dengan disiplin kerja, pegawai tersebut menyatakan bahwa dalam hal ketaatan pada peraturan kerja di institusi pendidikan, pegawai sudah cukup baik dalam mematuhi peraturan namun belum optimal masih ada tindakan indisipliner yang dilakukan pegawai seperti masih ada pegawai yang tidak menggunakan waktu kerja dengan baik pada saat jam kerja berlangsung. Beberapa pegawai menggunakan waktu bekerja mereka untuk kegiatan lain diluar jam istirahat dan menggunakan jam istirahat yang melebihi batas yang sudah ditetapkan dalam peraturan instansi.

Dengan demikian, setelah memperhatikan masalah-masalah diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Tenaga Kependidikan UIN Sunan Gunung Djati Bandung)”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan diatas, maka terdapat beberapa masalah diantaranya:

1. Kinerja merupakan hasil dari potensi setiap orang yang menjalankan peranannya didalam organisasi. Bertanggung jawab terhadap pekerjaan bukan satu-satunya faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Terdapat faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja pegawai.

2. Pegawai merasa aturan yang berkaitan dengan pekerjaan masih belum dikuasai sepenuhnya, hal ini menyebabkan pegawai belum memahami semua aturan yang berkaitan dengan pekerjaan. Hanya sebagian pegawai yang mengetahui aturan dalam pekerjaan secara baik.
3. Penghargaan yang diberikan terhadap pegawai yang telah menjalankan tugas dengan baik dirasa kurang oleh pegawai. Dan penerapan sanksi yang belum optimal apabila melakukan kesalahan.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh positif antara kompetensi terhadap kinerja pegawai tenaga kependidikan di UIN Sunan Gunung Djati Bandung.
2. Apakah terdapat pengaruh positif antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai tenaga kependidikan di UIN Sunan Gunung Djati Bandung.
3. Seberapa besar pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai tenaga kependidikan UIN Sunan Gunung Djati Bandung.

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui besarnya pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai tenaga kependidikan di UIN Sunan Gunung Djati Bandung.
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai tenaga kependidikan di UIN Sunan Gunung Djati Bandung.

3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai tenaga kependidikan di UIN Sunan Gunung Djati Bandung.

D. Kegunaan Penelitian

Suatu penelitian dianggap memiliki nilai apabila memberikan kegunaan atau manfaat kepada berbagai pihak, kegunaan atau manfaat tersebut diantaranya:

1. Kegunaan secara teoritis:
 - a. Memperkaya konsep atau teori ilmu manajemen sumber daya manusia yang terkait dengan pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.
 - b. Hasil penelitian dapat digunakan sebagai bahan diskusi atau sebagai dasar untuk penelitian selanjutnya.
2. Kegunaan secara praktis
 - a. Bagi Peneliti
 - 1) Memahami konsep kinerja pegawai berdasarkan kompetensi dan disiplin kerja.
 - 2) Memahami kebijakan dalam mengambil keputusan sesuai kinerja pegawai.
 - 3) Memahami masalah yang ada dalam manajemen sumber daya manusia.
 - b. Bagi Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung
 - 1) Membantu institusi dalam meningkatkan kinerja pegawai.
 - 2) Menambah informasi kepada institusi terkait kompetensi, disiplin

kerja, dan kinerja pegawai.

- 3) Menjadi pertimbangan dalam meningkatkan pencapaian tujuan institusi melalui pengembangan kompetensi dan disiplin kerja.

E. Kerangka Pemikiran

1. Hubungan Kompetensi terhadap Kinerja

Hubungan kompetensi terhadap kinerja pegawai, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya yaitu kompetensi. Kinerja pegawai memerlukan kompetensi untuk membantu organisasi dalam menciptakan budaya kinerja yang tinggi. Dengan banyak diterapkannya kompetensi dalam suatu organisasi akan meningkatkan kinerja. Tingkat keefektifan dalam melaksanakan tugas yang dilakukan oleh pegawai serta merta ditentukan oleh kompetensi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Suhartini, 2015) bahwa ada pengaruh secara signifikan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

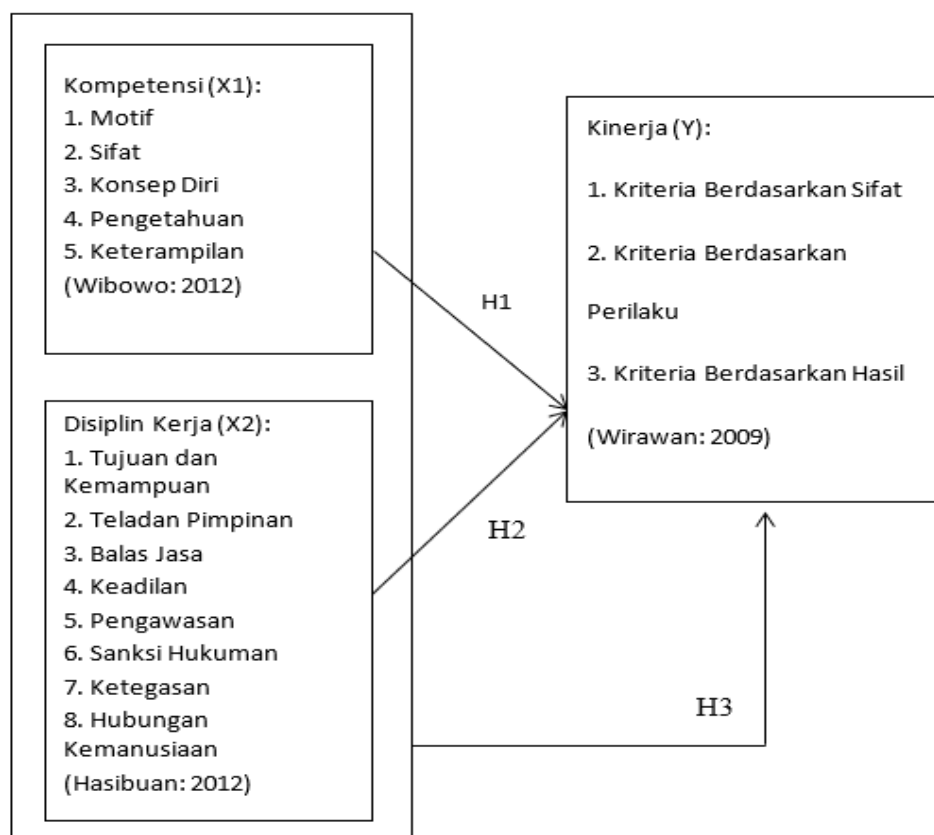
2. Hubungan Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Hubungan disiplin terhadap kinerja pegawai, disiplin merupakan upaya manajemen untuk memacu pegawai yang ada dalam organisasi agar memnuhi ketentuan didalam nya yang ditekankan untuk kesadaran individu untuk mematuhi peraturan didalam lingkungan organisasi. Seperti penelitian yang dilakukan oleh (Astadi Pangarso, 2016) beliau menjelaskan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja biro pelayanan sosial dasar secretariat daerah provinsi daerah Provinsi Jawa Barat.

3. Hubungan Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Hubungan kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, dalam penelitian terdahulu dinyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada hotel Pita Maha A Tjampuhan Resort & Spa di Ubud Tahun 2015. Seperti yang dijelaskan (I Putu Ari Saputra, 2016) semakin tinggi kompetensi yang dimiliki pegawai dan tingkat kedisiplinan tinggi dalam organisasi dan sesuai dengan tuntutan pekerjaan maka kinerja pegawai tersebut akan meningkat karena akan dengan sendirinya mampu menyelesaikan suatu permasalahan yang timbul di dalam organisasi.

Sesuai penjelasan diatas maka penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut



Sumber: Diolah Peneliti, 2020

Gambar 1. 1
Model Penelitian

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang memiliki relevansi dengan penelitian ini seperti yang terdapat pada tabel berikut:

Tabel 1. 6
Penelitian Terdahulu

No	Judul dan Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Hasil Perbandingan Penelitian	
				Persamaan	Perbedaan
1	Marliana Budhiningtias Winanti (2011) Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai (Survei pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat)	1. Uji validitas 2. Uji reliabilitas 3. Model struktural	Hasil penelitian menyatakan bahwa kompetensi (X1) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y)	Kesamaan pada variabel independen (X) Kompetensi dan variabel dependen (Y) Kinerja pegawai	Perbedaan pada objek penelitian di PT. Frisian Flag Indonesia wilayahh Jawa Barat dan hanya menggunakan satu variabel independen (X)
2	Satrio Dedy Susanto (2016) Pengaruh Kompetensi, Disiplin, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi kasus pada PT. Safta Tour)	1. Uji Kualitas data /uji instrument 2. Asumsi klasik 3. Koefisien determinasi 4. Uji Hipotesis	Hasil penelitian kompetensi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai	Kesamaan pada variabel independen (X1) Kompetensi dan (X2) Disiplin serta variabel dependen (Y) Kinerja pegawai	Perbedaan pada variabel independen (X3) Kompensasi dan (X4) Kepuasan kerja serta objek penelitian pada PT. Safta Tour
3	Budi Saputro	1. Uji Kualitas	Hasil	Kesamaan	Perbedaan

	(2017) Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi kasus kantor kecamatan Ciputat, Tangerang Selatan)	Data 2. Uji Asumsi Klasik 3. Uji Hipotesis	penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin, kompetensi dan lingkungan kerja bersama sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja	pada variabel independen (X1) Disiplin Kerja (X2) Kompetensi dan variabel dependen (Y) Kinerja pegawai	terletak pada variabel independen (X3) Lingkungan Kerja dan objek penelitian pada kantor kecamatan Ciputat, Tangerang Selatan
4	Annisa Nur Hikmah (2018) Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pusat Penelitian Kebijakan Pendidikan dan Kebudayaan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan)	1. Uji Kualitas Data 2. Uji Asumsi Klasik 3. Uji Hipotesis 4. Analisis Regresi Linier Berganda 5. Uji Koefisien Determinasi	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin dan Kompetensi secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai	Kesamaan terdapat pada variabel independen (X) yaitu disiplin dan kompetensi selain itu juga terdapat kesamaan pada variabel dependen (Y) yaitu kinerja pegawai	Perbedaan Objek penelitian pada pusat penelitian kebijakan pendidikan dan kebudayaan kementerian pendidikan dan kebudayaan
5	Haeruddin Hafid (2018) Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada SAMSAT Polewali	1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas 2. Uji Asumsi Klasik 3. Uji Linieritas 4. Uji Normalitas 5. Uji Regresi	Hasil penelitian menjelaskan bahwa secara parsial maupun simultan kompetensi, kepemimpinan, dan disiplin kerja	Kesamaan terdapat pada variabel independen (X1) Kompetensi dan (X3) Disiplin Kerja dan variabel dependen (Y) Kinerja	Perbedaan pada variabel independen (X2) Kepemimpinan dan Objek penelitiannya

	Mandar	Linear Berganda	berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai		
6	Evi Wulandari (2018) Pengaruh Disiplin Kerja Dan Keselamatan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Suku Dinas Pada Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Barat)	1. Uji validitas 2. Uji reliabilitas 3. Uji asumsi klasik 4. Uji Regresi Berganda	Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin kerja dan keselamatan kesehatan kerja terhadap kinerja secara simultan	Kesamaan terdapat pada variabel independen (X1) Disiplin Kerja dan Variabel dependen (Y) Kinerja pegawai	Perbedaan pada variabel independen (X2) Keselamatan dan Kesehatan Kerja selain itu objek penelitiannya pun berbeda
7	Ammara Khairani (2019) Pengaruh Kompetensi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada dinas komunikasi dan informatika kota Medan	1. Uji Kualitas Data 2. Uji Asumsi Klasik 3. Analisis Regresi Linier Berganda 4. Uji Hipotesis	Hasil penelitian bahwa kompetensi, disiplin, dan lingkungan kerja masing-masing berpengaruh positif terhadap kinerja	Kesamaan terdapat variabel independen (X1) Kompetensi, (X2) Disiplin dan variabel dependen (Y) Kinerja Pegawai	Perbedaan terdapat pada variabel dependen (X3) Lingkungan Kerja dan objek penelitiannya
8	Hidayanti (2019) Pengaruh Kompetensi dan Disiplin terhadap	1. Uji Instrumen 2. Uji Normalitas 3. Uji Multikolineari	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial maupun	Kesamaan pada variabel independen (X1) Kompetensi (X2) Disiplin	Perbedaan pada objek penelitian

	Kinerja Karyawan pada PT. Alfo Citra Abadi (Aluminium Production)	tas 4. Uji Heteroskedasi tas 5. Uji Regresi Linear Berganda	simultan kompetensi dan disiplin berpengaruh positif terhadap Kinerja	dan variabel dependen (Y) Kinerja	
--	---	--	---	-----------------------------------	--

Sumber: Diolah oleh peneliti (2020)

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat persamaan dan perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian terdahulu. Persamaan penelitian ini dan penelitian terdahulu terletak pada variabel independen yang digunakan oleh keduanya adalah variabel kompetensi dan disiplin kerja dan variabel dependen yang digunakan yaitu kinerja. Selain itu, penelitian terdahulu sebagian besar menggunakan metode penelitian dan teknik pengumpulan data yang sama dengan penelitian ini.

Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu terletak pada objek penelitian dan variabel lain yang digunakan pada penelitian terdahulu namun tidak digunakan dalam penelitian ini. Walaupun dengan nilai signifikansi yang berbedaa-beda namun seluruh penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

F. Hipotesis Penelitian

Mengacu pada kerangka pemikiran yang telah digambarkan di atas, maka peneliti membuat hipotesis sebagai berikut:

H1: Kompetensi (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Tenaga Kependidikan UIN Sunan Gunung Djati Bandung (Y).

H2: Disiplin Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Tenaga Kependidikan UIN Sunan Gunung Djati Bandung (Y).

H3: Kompetensi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai pada Tenaga Kependidikan UIN Sunan Gunung Djati Bandung.

