

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Keberhasilan dan kelangsungan kegiatan suatu industri, sangat dipengaruhi oleh tenaga kerja yang dimilliki. Tenaga kerja merupakan salah satu faktor yang memegang peranan penting dalam setiap perusahaan. Dimana dalam melakukan kegiatannya seluruh bagian yang ada dalam perusahaan selalu memerlukan tenaga kerja. Perusahaan dituntut untuk bersaing, tidak hanya dalam aspek produktivitas untuk memacu semangat kerja karyawannya, tetapi juga dalam kemampuannya untuk menghasilkan produk dan jasa yang berkualitas dan bermutu. Daya saing suatu perusahaan akan sangat ditentukan oleh kompetensi sumber daya manusia yang dimilikinya. Menurut Mangkunegara (2012: 40) kompetensi sumber daya manusia adalah kompetensi yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan karakteristik kepribadian yang mempengaruhi secara langsung terhadap kinerjanya.

Karyawan sebagai salah satu faktor penentu keberhasilan suatu perusahaan dan sebagai unsur terpenting penyelenggara perusahaan sering pula menimbulkan masalah. Hal ini disebabkan setiap manusia mempunyai tingkat kebutuhan, harapan dan latar belakang sosial dan masalah yang berbeda. Salah satu masalah yang sering dihadapi perusahaan adalah menurunnya kinerja karyawan. Kinerja yang optimal dari sebuah program kerja mencerminkan keberhasilan dari diri

seseorang dan organisasinya. Dengan tingkat kinerja pegawai yang tinggi, tujuan dan sasaran organisasi akan dapat tercapai.

Berbagai pengaruh perubahan yang terjadi akibat reformasi menuntut organisasi untuk berinovasi guna menghadapi tuntutan perubahan dan berupaya menyusun kebijakan. Suatu organisasi harus mampu menyusun kebijakan yang tepat untuk mengatasi setiap perubahan yang akan terjadi. Penyusunan kebijakan yang menjadi perhatian manajemen salah satunya menyangkut sumber daya manusia. Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting bagi organisasi dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif. Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang memiliki rasio, rasa, karsa yang mempengaruhi terhadap upaya organisasi dalam pencapaian tujuan. Menurut Werther dan Davis (dalam Sutrisno, 2012: 4) sumber daya manusia adalah pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Memahami pentingnya keberadaan sumber daya manusia di era globalisasi, saat ini salah satu upaya harus dicapai oleh lembaga adalah meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Di dalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting dalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi, oleh karena itu hendaknya organisasi memberi arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi. Kemajuan organisasi ditentukan oleh kinerja dan keefektifan para pegawai dalam menjalankan tugas pokoknya. Setiap

organisasi mengharapkan pegawainya mampu melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien. Tujuannya agar organisasi dapat terus menerus meningkatkan daya saingnya. Semua itu dapat tercapai apabila pegawai mampu memberikan kinerja terbaiknya dalam organisasi atau perusahaan.

Sebagai salah satu Instansi Pemerintah, Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Taman Kanak-Kanak dan Pendidikan Luar Biasa dituntut untuk memberikan kinerja terbaik dalam mewujudkan visi Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi yaitu mewujudkan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang kompeten ditunjukkan dengan kemampuan individu yang mumpuni sehingga menghasilkan kinerja yang maksimal dalam mewujudkan SMART ASN sehingga dapat melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik sesuai dengan Permendiknas No. 8 Tahun 2007 yaitu sebagai berikut:

Tugas (Pasal 2):

Melaksanakan pengembangan dan pemberdayaan pendidik tenaga kependidikan sesuai bidangnya

Fungsi (Pasal 3):

1. Penyusunan program pengembangan dan pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan
2. Pengelolaan data dan informasi peningkatan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan
3. Fasilitasi dan pelaksanaan peningkatan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan

4. Evaluasi program dan fasilitasi peningkatan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan
5. Pelaksanaan urusan administrasi PPPPTK

Dalam meningkatkan mutu kinerja pegawai, Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Taman Kanak-Kanak dan Pendidikan Luar Biasa mengacu pada SMM ISO 9001: 2008 sehingga semua pegawai berpedoman pada SMM ISO 9001: 2008 dalam menjalankan tugas. Sasaran mutu yang ada di perusahaan ditunjukkan pada lampiran 3. Selanjutnya dilakukan audit mutu internal yang dilakukan setiap semester bertujuan untuk memastikan bahwa kegiatan-kegiatan yang ada dalam sistem manajemen mutu yang dijalankan memenuhi persyaratan atau rencana yang telah ditentukan. Penjelasan lebih lanjut mengenai audit mutu internal diperlihatkan pada lampiran 4. Jumlah pegawai yaitu sebanyak 119 struktural, 48 fungsional/widyaiswara.

Kinerja memiliki peranan yang sangat penting karena kinerja merupakan bentuk hasil akhir dari proses pegawai menyelesaikan tugasnya. Pegawai yang menyelesaikan tugasnya dengan baik dan benar maka akan memiliki kinerja yang tinggi. Sebaliknya, pegawai yang menyelesaikan tugasnya dengan tidak benar maka akan memiliki kinerja yang rendah. Dalam dunia organisasi kinerja pegawai berperan penting dalam usaha pencapaian tujuan organisasi, tak terkecuali dengan organisasi atau perusahaan yang bergerak dalam bidang penataran atau hal-hal yang berkaitan dengan widyaiswara.

Kinerja adalah aspek penting dalam perusahaan, karena hal inilah yang akan menentukan maju atau mundurnya perusahaan. Pegawai menjadi bagian yang

tidak terpisahkan dari perusahaan, khususna widaiswara. Mereka yang memberikan penataran bagi guru-guru TK,SD, SMP,SMA. Apabila para widyaiswara bekerja buruk maka yang terjadi adalah menurunnya kualitas penataran yang diberikan oleh widyaiswara yang akan berakibat pada citra perusahaan menjadi buruk, dan kinerja menjadi tolak ukur keberhasilan pelayanan penataran guru-guru yang menunjukkan akuntabilitas lembaga pelayanan dalam kerangka tata pemerintahan yang baik. Pemerintah pun sudah menetapkan standar kinerja pegawai. Berikut adalah peraturan pemerintah mengenai standar nilai kinerja pegawai:

Tabel 1.1
Standar Nilai Kinerja Pegawai

No	Nilai (%)	Kategori
1	91- ke atas	Sangat Baik
2	76-90	Baik
3	65-75	Cukup
4	51-64	Kurang
5	50- ke bawah	Buruk

Sumber: Peraturan Pemerintah No. 46 Tahun 2011

Tabel 1.2
Kinerja Pegawai P4TK dan PLB

No	Pegawai	Nilai Kinerja 2015
1	Struktural	83,2
2	Fungsional/ WI	84,5
Rata-rata Kinerja 2015		83,85

Sumber: P4TK dan PLB

Penilaian kinerja ini dilihat dari prestasi kerja meliputi penguasaan tugas, keterampilan, semangat kerja, disiplin kerja, dan hasil kerja. Manajemen meliputi kewibawaan, pembinaan pegawai, kerjasama, prakarsa, pengambilan keputusan dan tanggung jawab. Pribadi meliputi kejujuran, loyalitas, mentalitas, perilaku,

kerajinan dan kesehatan.

Pada Tabel 1.2 di atas, mempunyai nilai rata-rata kinerja pegawai sebesar 83,85 yang berarti kinerja pegawai menurut tabel 1.1 dinyatakan baik. Namun pada realitanya masih terdapat masalah pada kinerja pegawai. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan staf menuturkan, masih terdapat kinerja pegawai yang cukup rendah, seperti telat mengumpulkan laporan, kompetensi yang tidak sesuai dengan pekerjaannya, kurang kerja sama antar pegawai, kurang tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, dan terkadang pegawai tidak berinisiatif dalam bekerja,

Kinerja yang optimal dari sebuah program kerja mencerminkan keberhasilan dari diri seseorang dan organisasinya. Dengan tingkat kinerja pegawai yang tinggi, tujuan dan sasaran organisasi akan dapat tercapai. Melalui kinerja pegawai yang meningkat, maka efektivitas dan produktivitas perusahaan pun akan meningkat pula. Namun untuk mendapatkan kinerja yang optimal dari pegawai tidaklah mudah, karena disini, dibutuhkan kesadaran dan tanggung jawab yang tinggi dari pegawai.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin, budaya organisasi, komitmen, kompensasi, komunikasi, pelatihan, kepuasan kerja dan masih banyak yang lain menurut Wahyudin (2010:01). Semua faktor tersebut berpengaruh, tergantung pada fakta yang terjadi sebenarnya, ada yang dominan dan ada pula yang tidak.

Kompetensi pegawai yang terdiri dari pengetahuan (knowledge),

kemampuan/keterampilan (skill), sikap (attitude) disesuaikan dengan bidang pekerjaan yang dibutuhkan oleh organisasi, sehingga dapat menghasilkan kinerja pegawai yang berprestasi.

Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta yang didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian kompetensi menunjukkan kemampuan dan keterampilan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting atau sebagai unggulan bidang tersebut.

Disiplin digunakan untuk mengarahkan agar pegawai dalam melaksanakan pekerjaan tidak melanggar aturan yang telah dibuat. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Tanpa dukungan disiplin, pegawai yang baik sulit bagi pegawai untuk mencapai kinerja yang optimal sehingga hal tersebut akan menghambat perusahaan untuk pencapaian tujuannya.

Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam perusahaan. Disiplin mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan perusahaan maupun tuntutan tugas yang terdapat dalam pekerjaan (Simamora, 2004:610). Pegawai yang disiplin menurut Melayu S.P Hasibuan (2002:193) pegawai yang dapat mengatur waktu secara efektif, bertanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas, serta memperhatikan absensi adalah karyawan yang berdisiplin baik serta mempengaruhi kinerja karyawan.

Untuk mengetahui permasalahan yang terdapat di perusahaan tersebut

penulis melakukan pembagian kuesioner kepada 25 pegawai. Di bawah ini penulis menyajikan hasil penelitian pendahuluan pada tabel 1.3 tentang tingkat kepentingan variabel-variabel dalam mempengaruhi kinerja pegawai secara keseluruhan.

Tabel 1.3
Hasil Kuisisioner Pendahuluan Variabel-Variabel yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

No	Variabel	SP (5)		P (4)		KP (3)		TP (2)		STP (1)		Jml Skor	Rata-rata
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N		
1	Etika kerja	5	25	10	40	7	21	3	6	0	0	92	3,7
2	Kebiasaan kerja	7	35	9	36	8	24	1	2	0	0	97	3,9
3	Penempatan karyawan	14	70	9	36	2	6	0	0	0	0	112	4,5
4	Motivasi	10	50	9	36	5	15	2	4	0	0	105	4,2
5	Kompetensi	5	25	8	32	7	21	3	6	2	2	86	3,4
6	Komitmen	13	65	8	32	2	6	1	2	0	0	107	4,3
7	Pelatihan kerja	7	35	13	52	4	12	1	2	0	0	101	4,0
8	Pengalaman kerja	8	40	7	28	8	24	2	4	0	0	96	3,8
9	Kompensasi	9	45	10	40	5	15	1	2	0	0	102	4,1
10	Lingkungan kerja	12	60	8	32	4	12	1	2	0	0	106	4,2
11	Kepemimpinan	7	35	9	36	6	18	3	6	0	0	95	3,8
12	Disiplin kerja	8	40	6	24	6	18	4	8	1	1	91	3,6
13	Budaya organisasi	11	55	9	36	2	6	3	6	0	0	103	4,1

F = Frekuensi N = Frekuensi x Skor
Rata-rata Skor = Jumlah skor : Jumlah Responden

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2016)

Berdasarkan Tabel 1.3 diatas dapat dilihat bahwa kompetensi dan disiplin kerja memiliki nilai dibawah nilai skor rata-rata, yaitu kompetensi 3,4 dan disiplin kerja 3,6. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi dan disiplin kerja masih terdapat masalah.

Tabel 1.4
Kinerja Pegawai P4TK dan PLB Tahun 2016

No	Dimensi	SS(5)		S(4)		KS(3)		TS(2)		STS(1)		Total Skor	Rata-rata
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N		
1	Jumlah pekerjaan	1	5	3	12	11	33	6	12	4	4	66	2,6
2	Kualitas pekerjaan	3	15	8	32	9	27	5	10	-	-	84	3,4
3	Ketepatan waktu	5	25	15	60	5	15	-	-	-	-	100	4
4	Kemampuan kerja sama	2	10	4	16	12	36	4	8	3	3	73	2,9
Total												323	12,9
F= Frekuensi N= Frekuensi x skor													
Rata-rata skor = total skor : jumlah responden													

Sumber: Hasil Pra Survey (2016)

Dari Tabel 1.4 dapat dilihat hasil kuesioner pra survey mengenai kinerja pegawai. Terdapat masalah-masalah kinerja pegawai yang terjadi diantaranya, masih banyak pegawai yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat waktu, masih banyak pegawai yang tidak dapat menyelesaikan tugas lebih banyak dari target yang ditentukan perusahaan, masih banyak pegawai yang tidak teliti dalam mengerjakan pekerjaan, kerjasama dalam memecahkan suatu permasalahan antar rekan kerja masih rendah, masih banyak pegawai yang tidak memanfaatkan waktu luangnya untuk menyelesaikan pekerjaan yang lain, inisiatif dalam mengerjakan pekerjaan masih rendah, dan dalam memperbaiki kesalahan secara sukarela pun masih rendah.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai baik yang berasal dari dalam diri maupun yang berasal dari lingkungan organisasi tempat pegawai bekerja. Di antara sekian banyak aspek-aspek yang dianggap penting dalam kinerja pegawai, maka dapat di golongkan ke dalam dua faktor yaitu kompetensi dan disiplin kerja. Hal itu diperkuat oleh hasil kuesioner pendahuluan yang dilakukan peneliti kepada pegawai, yang menunjukkan kedua faktor tersebut

merupakan masalah yang paling besar dibanding variabel-variabel lainnya.

Tabel 1.5
Kompetensi Pegawai di P4TK dan PLB Tahun 2016

No	Dimensi	SS(5)		S(4)		KS(3)		TS(2)		STS(1)		Total Skor	Rata-rata
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N		
1	Kemampuan	5	25	9	36	7	21	4	8	-	-	90	3,6
2	Pengetahuan	2	10	8	32	10	30	5	10	-	-	82	3,3
3	Keahlian	1	5	12	48	7	21	5	10	-	-	84	3,4
4	Konsep diri	-	-	11	44	6	18	7	14	1	1	77	3,1
Total												333	13,4
F= Frekuensi N= Frekuensi x skor													
Rata-rata skor = total skor : jumlah responden													

Sumber: Hasil Pra Survey (2013)

Berdasarkan Tabel 1.5 hasil kuesioner pra survey mengenai kompetensi pegawai. Menunjukkan bahwa kemampuan memiliki rata-rata sebesar 3,6 dibandingkan kosep diri sebesar 3,1 hal ini menunjukkan bahwa konsep diri dianggap masih kurang baik, seperti kurangnya semangat berkarya dan berkomitmen terhadap apa yang telah terjadi pada pekerjaannya, sehingga apa yang dilakukan pegawai belum mencapai hasil yang maksimal.

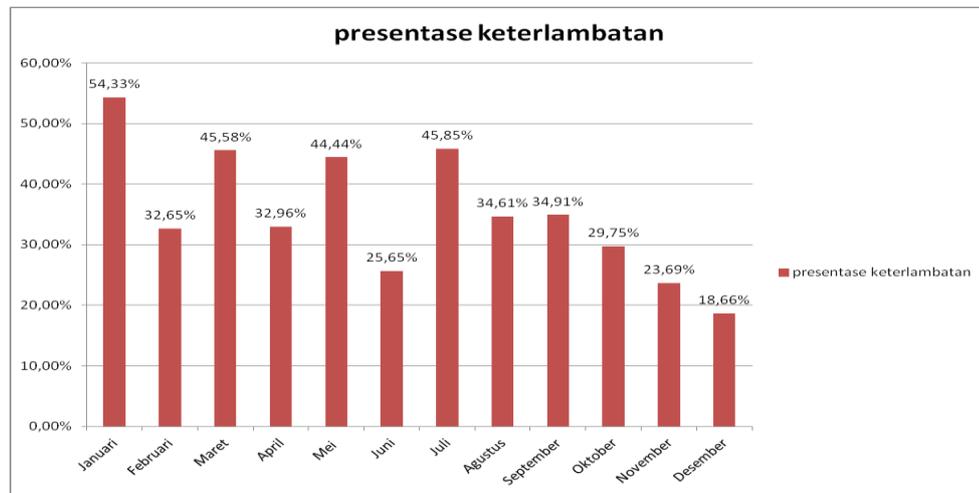
Tabel 1.6
Disiplin Kerja Pegawai di P4TK dan PLB Tahun 2016

No	Dimensi	SS(5)		S(4)		KS(3)		TS(2)		STS(1)		Total Skor	Rata-rata
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N		
1	Taat terhadap aturan	-	-	13	52	8	24	4	8	-	-	84	3,4
2	Taat terhadap aturan perusahaan	1	5	12	48	7	21	3	6	2	2	82	3,3
3	Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan	-	-	10	40	9	24	6	12	-	-	76	3,0
4	Taat terhadap aturan lainnya	-	-	9	36	7	21	8	16	1	1	74	3,0
Total												316	12,7
F= Frekuensi N= Frekuensi x skor													
Rata-rata skor = total skor : jumlah responden													

Sumber: Hasil Pra Survey (2016)

Pada Tabel 1.6 hasil kuesioner pra survey mengenai disiplin kerja pegawai. Bahwa taat terhadap aturan memiliki rata-rata 3,4 dan taat terhadap aturan lainnya memiliki rata-rata 3,0, hal ini menunjukkan bahwa pegawai masih banyak yang melanggar terhadap aturan lainnya, seperti tidak masuk kerja tanpa alasan dan menyalahgunakan waktu kerja untuk kepentingan komersil pribadi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan staf kepegawaian Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Taman Kanak-Kanak dan Pendidikan Luar Biasa bahwa indikator dalam memberikan tunjangan kinerja adalah kemampuan karyawan dalam menyelesaikan jumlah pekerjaan yang dibebankan serta kualitas pekerjaan yang diselesaikan sesuai dengan standar pekerjaan yang telah ditetapkan instansi, kemudian ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain hal-hal tersebut indikator lainnya untuk menilai kinerja pegawai adalah disiplin kerja yaitu ketepatan masuk jam kerja karena jika pegawai datang terlambat maka akan ada pemotongan pada tunjangan kinerja. Gambar 1.1 di bawah ini memperlihatkan presentase keterlambatan pegawai tahun 2015.



Sumber: P4TK dan PLB

Gambar 1.1
Presentase Keterlambatan Pegawai Tahun 2015

Berdasarkan Gambar 1.1 diatas, menunjukkan bahwa grafik yang masih mengalami fluktuatif dimana presentase keterlambatan terbesar ada di bulan januari yaitu sebesar 54,33 %. Besarnya keterlambatan ini disebabkan karena tidak adanya sangsi seperti surat peringatan (SP) yang diberikan kepada pegawai yang datang terlambat sehingga tidak adanya ketakutan pegawai untuk datang terlambat. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa pegawai, alasan keterlambatan mereka diakibatkan karena harus mengantar anak sekolah dulu baru kemudian pergi ke kantor, atau karena jarak rumah yang terlampau jauh dengan kantor mengakibatkan datang terlambat. Dapat dikatakan bahwa berdasarkan disiplin kerja, kinerja pegawai masih kurang baik. Akan tetapi pada tiga bulan terakhir (oktober-desember) menunjukkan penurunan yang signifikan dibandingkan sembilan bulan sebelumnya, sehingga dapat diartikan tingkat disiplin kerja di perusahaan masih kurang baik dan penerapan dari peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomer 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil masih kurang optimal.

Faktor kompetensi dan disiplin kerja diduga mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai yang mengakibatkan kinerja pegawai mengalami penurunan. Hal ini sesuai dengan penelitian menurut Hamlan Daly (2015) mengemukakan bahwa kinerja pegawai mempunyai hubungan yang erat dengan sikap pegawai dan disiplin kerja dapat mempengaruhi pegawai dalam melakukan ketepatan waktu kerja. Dan juga menurut I Putu Ari Saputra (2016) mengemukakan bahwa kinerja pegawai mempunyai hubungan yang positif dengan kompetensi dan disiplin kerja dapat mempengaruhi pegawai dalam melakukan pekerjaan.

Berdasarkan uraian diatas, diduga kurangnya kinerja dari pegawai merupakan akibat dari kompetensi yang masih kurang atau tidak pada tempatnya sehingga menyulitkan pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Ditambah oleh disiplin kerja yang masih kurang baik, ditunjukkan dengan masih adanya karyawan yang masuk tidak tepat waktu. Berdasarkan hal tersebut perlu diadakan penelitian mengenai **“Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (P4TK) Taman Kanak-Kanak dan Pendidikan Luar Biasa)”**.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

Pada bab ini penulis akan membuat identifikasi masalah dan rumusan masalah, rumusan masalah mengenai Kompetensi dan Disiplin Kerja sebagai variabel independen dan Kinerja sebagai variabel dependen. Dimana terdapat

fenomena-fenomena masalah dalam variabel tersebut. Penulis meneliti fenomena tersebut dan membuat identifikasi masalahnya serta merumuskan permasalahan-permasalahan yang ada di latar belakang penelitian. Sedangkan perumusan masalah menggambarkan permasalahan yang akan diteliti.

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Kompetensi yang tidak sesuai dengan posisi pekerjaanya.
2. Kemampuan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan masih kurang.
3. Kinerja pegawai P4TK TK dan PLB masih kurang baik.
4. Ketidakhadiran pegawai masih cukup tinggi.
5. Jumlah persentase keterlambatan pegawai mengalami fluktuatif.
6. Kurangnya rasa tanggungjawab dalam bekerja.
7. Kurangnya inisiatif dalam melaksanakan tugas.
8. Masih terdapat kesalahan dalam melaksanakan tugas.

1.2.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah penelitian diatas, maka dapat disimpulkan rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:.

1. Bagaimana kompetensi pegawai di Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (P4TK) Taman Kanak-Kanak dan Pendidikan Luar Biasa.

2. Bagaimana disiplin kerja pegawai di Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (P4TK) Taman Kanak-Kanak dan Pendidikan Luar Biasa.
3. Bagaimana kinerja pegawai di Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (P4TK) Taman Kanak-Kanak dan Pendidikan Luar Biasa.
4. Seberapa besar pengaruh kompetensi dan disiplin kerja secara simultan dan parsial terhadap terhadap kinerja pegawai Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (P4TK) Taman Kanak-Kanak dan Pendidikan Luar Biasa.

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Kompetensi pegawai di Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (P4TK) Taman Kanak-Kanak dan Pendidikan Luar Biasa.
2. Disiplin kerja pegawai di Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (P4TK) Taman Kanak-Kanak dan Pendidikan Luar Biasa.
3. Kinerja pegawai di Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (P4TK) Taman Kanak-Kanak dan Pendidikan Luar Biasa.
4. Besarnya pengaruh kompetensi dan disiplin kerja secara simultan dan parsial

terhadap terhadap kinerja pegawai Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (P4TK) Taman Kanak-Kanak dan Pendidikan Luar Biasa.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penulis mengharapkan penelitian ini dapat memberikan hasil yang bermanfaat, sejalan dengan tujuan penelitian diatas.

1.4.1 Kegunaan Akademis

1. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi penulis serta menambah ilmu yang telah di dapatkan pada saat belajar di perkuliahan.
2. Penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar studi perbandingan dan referensi bagi penelitian lain yang sejenis.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi Penulis

Penelitian ini berguna untuk menerapkan teori yang telah didapatkan selama perkuliahan khususnya mengenai kompetensi dan disiplin kerja yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sehingga penulis dapat membandingkan teori-teori tersebut dengan penerapan yang sebenarnya di lingkungan kerja.

2. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini yang membahas mengenai pengaruh kompetensi dan

disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dapat dijadikan salah satu bahan masukan bagi perusahaan, terutama untuk meningkatkan kinerja pegawai.

3. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menambah sumber referensi dan bermanfaat bagi penelitian selanjutnya yang akan membahas dan menganalisis variabel kompetensi dan disiplin kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja secara lebih mendalam.