

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Yayasan adalah lembaga yang memiliki fungsi yakni berperan sebagai wujud kepedulian sosial masyarakat dengan seiring waktu yayasan tidak hanya bergerak pada bidang sosial masyarakat saja akan tetapi dalam bidang kependidikan yang bertujuan untuk mecerdaskan anak bangsa Indonesia. Yayasan pendidikan tentu sangat berpengaruh terhadap kemajuan perekonomian internal maupun eksternal. (Hadayani, Haryani, & Anggie, 2018).

Pendidikan itu sendiri adalah tempat untuk mengembangkan suatu kelompok, bukan sekedar kepentingan pribadi. Oleh karena itu keberadaan pendidikan sangat penting untuk menunjang pembangunan negara menuju bangsa yang berkualitas. (Sa'dullah & Supriyatno, 2021). Hal tersebut bertujuan untuk penguatan serta pengembangan mutu bagi para peserta didik. Pengembangan mutu tidak hanya dilakukan peserta didik saja akan tetapi bagi tenaga kependidikan juga perlu diperhatikan.

Adanya tenaga kependidikan adalah hal yang sangat penting dalam menunjang kualitas serta kinerja didalam pendidikan secara formal. Tentu dalam menunjang kinerja tenaga kependidikan dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya yaitu memiliki kompetensi kerja. Kompetensi yakni sebuah karakteristik yang dimiliki oleh seseorang yang mendasari perilaku di lembaga pendidikan.

Kompetensi juga dicirikan oleh profesionalisme di suatu bidang tertentu yang menunjukkan keterampilan dan pengetahuan individu. Menurut pendapat (Jamin, 2018) Kompetensi merupakan perpaduan penguasaan pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang diungkapkan melalui kebiasaan berpikir dan bertindak dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan.

Sementara itu, Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 23 Tahun 2004, Pasal 1 ayat 1 tentang Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) menjelaskan tentang fiksasi kompetensi kerja, khususnya sebagai proses pemberian sertifikasi kompetensi secara sistematis dan obyektif melalui pengujian keterampilan. yang

mengacu pada standar kompetensi profesi Indonesia dan/atau Internasional (Pemerintah Republik Indonesia, 2004).

Maka dari itu dapat diartikan bahwa kompetensi kerja merupakan sesuatu hal yang melibatkan pengetahuan secara teknis, keterampilan, sikap hingga perilaku yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan dalam pekerjaan. Dalam kompetensi kerja ini tentu terdapat kegunaannya yakni diantaranya untuk menjamin produktivitas kerja dan keselamatan kerja tenaga kependidikan ditunjukkan dengan keprofesionalan serta kinerja dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Kinerja tenaga kependidikan merupakan apa yang dapat dilakukan ataupun tidak oleh tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugas yang bertujuan untuk mendapatkan hasil yang dicapai dalam suatu organisasi atau instansi. (Anwar, 2017).

Ananda (2018) berpendapat bahwa profesi tenaga kependidikan adalah pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang yang berkaitan dengan proses penyelenggaraan pendidikan dan dilakukan dengan keterampilan, kompetensi, dan kemampuan tertentu berdasarkan standar yang berlaku.

Tenaga kependidikan profesional harus menjalankan fungsi dan tugasnya dengan baik sesuai fungsi dan tugasnya. mengingat bahwa tenaga kependidikan adalah tenaga yang terampil dan profesional di bidang pendidikan. Agar terselenggaranya pendidikan, maka dapat berlangsung secara sempurna menurut struktur yang benar dan memperhatikan kelebihan masing-masing individu, di samping itu juga diselenggarakannya sistem tersebut secara rinci dan tertib, diperlukan suatu tim tenaga kependidikan atau tim sekolah. administrator juga memainkan peran penting, yaitu berperan dalam pengembangan lembaga pendidikan dan diberi prioritas di luar staf pengajar atau guru (Ardhi & Dedik, 2019).

Amon, Ping, dan Poernomo (2019) berpendapat bahwa tenaga kependidikan adalah suatu kegiatan yang harus dilakukan oleh tenaga kependidikan sampai tuntas melalui proses perencanaan sumber daya manusia (SDM), rekrutmen, seleksi, penempatan, kompensasi, penghargaan, pengembangan dan penghentian. Selain itu, keberadaan standar pendidikan

merupakan aspek penting dan berdampak langsung terhadap mutu pendidikan sehingga memerlukan dukungan semua pihak seperti komite sekolah, lembaga pendidikan dan pemerintah.

Meskipun kinerja dapat dipengaruhi oleh kompetensi, namun dalam menentukan kinerja tenaga kependidikan tentu diperlukan gambaran tingkat keberhasilan pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan yang ditujukan untuk mencapai tujuan, sasaran, visi dan misi suatu organisasi dalam suatu pendidikan lembaga.

Penelitian yang dilakukan (Yapentra, Risman, & Iskandar, 2022) yang berjudul “Pengaruh Kompetensi Pengawai Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Pada Politeknik “X” Di Pekanbaru” menunjukkan bahwa Populasi dan sampel penelitian ini adalah seluruh PNS Tenaga Kependidikan Politeknik “X” Pekanbaru yang berjumlah 79 orang. Dengan menggunakan metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan kuantitatif kemudian dianalisis dengan metode regresi linier sederhana. Hasil rekapitulasi nilai rata-rata variabel kompetensi sebesar 4,11 artinya jawaban responden terhadap seluruh pernyataan Kompetensi Tenaga Kependidikan berada pada kategori baik. Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($9,714 > 1,991$) dan signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Artinya Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan PNS Politeknik “X” Pekanbaru. Nilai R square sebesar 0,551 atau 55,1% artinya kompetensi mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan PNS Politeknik “X” Pekanbaru sebesar 55,1% dan sisanya (44,9%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam hal ini. Maka dari itu penelitian tersebut mempunyai persamaan dalam penelitian ini yakni kedua topik membahas kompetensi kerja dan kinerja tenaga kependidikan.

Hasil studi pendahuluan yang dilakukan penulis pada tanggal 6 November 2023 di Yayasan Nurul Iman Cibaduyut Kota Bandung, peneliti melakukan observasi awal dengan Ibu Divani Akmalia, S.H.I selaku bendahara Yayasan Nurul Iman diperoleh informasi bahwa Yayasan Nurul Iman memiliki Pondok Pesantren, Madrasah Aliyah, Madrasah Tsanawiyah, Madrasah

Ibtidaiyah hingga Raudhatul Atfal. Dalam pendirian lembaga pendidikan yang ada di Yayasan Nurul Iman ini dilakukan secara bertahap serta bagi para tenaga pendidik dan kependidikan itu terkadang merangkap dalam melaksanakan tugas tanggung jawabnya, tidak hanya itu ada pula tenaga pendidik dan kependidikan yang tidak linear dengan bidangnya sehingga dalam optimalisasi terkadang kurang maksimal dan terkadang mempengaruhi kinerja serta menyebabkan turunnya semangat kerja bagi tenaga kependidikan yang disebabkan oleh kompetensi yang dimiliki tidak sesuai dengan apa yang dikerjakan.

Adapun permasalahan lain yang diperoleh dari hasil wawancara pada tanggal 31 Januari 2024 dengan bagian kurikulum Madrasah Tsanawiyah Nurul Iman Cibaduyut yakni Bapak Ujang Priatna M.Pd diperoleh informasi bahwa dalam segi pelaksanaan administrasi yang terkadang menghambat sampai kepada pengumpulannya. Hal tersebut terus berlanjut hingga beberapa tahun terakhir, bagi tenaga pendidik mulai teratasi akan tetapi bagi tenaga kependidikan masih belum menemukan solusinya sehingga hal itu mempengaruhi kinerja tenaga kependidikan dalam melakukan pekerjaannya.

Disamping itu menurut kepala sekolah Madrasah Ibtidaiyah Nurul Iman Cibaduyut yakni Bapak Asep Nur MA. M.Pd. I., mengatakan bahwa tenaga kependidikan atau tenaga administrasi yang ada di Yayasan Nurul Iman Cibaduyut latar belakang sebelumnya yakni dari jurusan pendidikan namun bukan dari jurusan manajemen ataupun manajemen pendidikan islam serta ditemukan juga bahwa dalam menjalankan tugasnya tenaga kependidikan yang ada di Yayasan Nurul Iman Cibaduyut ini merangkap menjadi pengajar baik itu tenaga kependidikan yang ada di Madrasah Ibtidaiyyah, tenaga kependidikan di Madrasah Tsanawiyah dan tenaga kependidikan di Madrasah Aliyah dengan waktu mengajar lebih sedikit dari pada pengajar lainnya. Serta informasi lainnya dari hasil wawancara bahwa jumlah tenaga kependidikan yang ada di Yayasan Nurul Iman Cibaduyut meliputi 11 orang tenaga kependidikan Madrasah Aliyah (MA) 12 orang tenaga kependidikan Madrasah Tsanawiyah (MTS) dan 8 orang tenaga kependidikan Madrasah Ibtidaiyyah (MI) akan tetapi, tenaga kependidikan tersebut tidak memegang satu tugas namun secara keseluruhan

tenaga kependidikan yang ada di Yayasan Nurul Iman Cibaduyut merangkap menjadi pengajar.

Maka hal tersebut membuat penulis ingin meneliti lebih lanjut terkait permasalahan yang sudah ada yakni berkontribusi dengan memberikan saran yang berkaitan dengan rekrutmen Sumber Daya Manusia terkhusus untuk tenaga kependidikan yang dimana memasukan jurusan yang sesuai dengan kebutuhan bagi tenaga kependidikan salah satu contohnya dengan memasukan jurusan yang sesuai seperti jurusan manajemen pendidikan islam, administrasi pendidikan atau jurusan yang nantinya akan berhubungan dengan kompetensi kerja yang dibutuhkan oleh Sumber Daya Manusia terkhusus tenaga kependidikan yang ada di Yayasan Nurul Iman Cibaduyut.

Disamping itu juga dengan menambahkan Sumber Daya Manusia dari luar untuk para tenaga kependidikan yang ada di Yayasan Nurul Iman Cibaduyut, karena kebanyakan tenaga kependidikan yang telah ada memegang lebih dari satu tugas sehingga optimalisasi kurang maksimal, meskipun kompetensi kerja tenaga kependidikan di Yayasan Nurul Iman Cibaduyut baik namun tenaga kependidikan masih kewalahan dalam menghadapi tugas atau pekerjaan yang ada.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, penulis tertarik untuk menggali lebih dalam lagi mengenai impact kompetensi kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan. Oleh karena itu penelitian ini berjudul: **“Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini meliputi:

1. Bagaimana kompetensi kerja di Yayasan Nurul Iman Cibaduyut
2. Bagaimana kinerja tenaga kependidikan di Yayasan Nurul Iman Cibaduyut
3. Bagaimana pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan di Yayasan Nurul Iman Cibaduyut

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas penulis menetapkan tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Kompetensi kerja di Yayasan Nurul Iman Cibaduyut.
2. Kinerja tenaga kependidikan di Yayasan Nurul Iman Cibaduyut
3. Pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan di Yayasan Nurul Iman Cibaduyut.

D. Manfaat Hasil Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan, pengalaman serta wawasan, sebagai bahan dalam penerapan ilmu metode penelitian, khususnya mengenai gambaran pengetahuan tentang “Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan”. Serta dapat dijadikan bahan perbandingan untuk penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan yang dilaksanakan di Yayasan Nurul Iman Cibaduyut.

b. Bagi Mahasiswa

Untuk memberikan pemahaman kepada mahasiswa serta menjadikannya pertimbangan kepada mahasiswa untuk segera mengambil tindakan yang tepat terkait pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan yang dilaksanakan di Yayasan Nurul Iman Cibaduyut.

E. Kerangka Berfikir

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Kompetensi Kerja, sedangkan variabel terikatnya adalah Kinerja Tenaga Kependidikan di Yayasan Nurul Iman Cibaduyut. Pribadiyono dan Hendarto dalam bukunya mengatakan bahwa pada dunia kerja kompetensi dibutuhkan untuk mengetahui tipe kebutuhan seperti apa yang tepat bagi seseorang. Apabila kompetensi atas diri seorang telah diketahui

maka sebuah instansi pun akan mampu membantu untuk mengembangkan kompetensi tersebut (Pribadiyono & Hendarto, 2019).

Selain itu, kompetensi juga diartikan sebagai kemampuan seseorang yang dapat diamati, meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap seseorang terhadap pekerjaan, dalam melaksanakan pekerjaan atau sesuai dengan standar kinerja yang telah ditetapkan.

Kompetensi merupakan hasil belajar dilihat dari sudut pandang pendidikan yang mencakup tiga aspek pendidikan, antara lain aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja. Lebih lanjut, kompetensi merupakan sifat yang melekat dan bagian dari kepribadian yang relatif stabil yang dapat dilihat dan diukur dari perilaku individu yang relevan di tempat kerja atau dalam situasi lain yang berbeda. (Febriana, 2019).

Maka dari itu kompetensi kerja adalah pengetahuan, ketrampilan dan kualifikasi (skill) atau ciri-ciri kepribadian yang mempengaruhi kompetensi profesional seseorang dan secara langsung dapat mempengaruhi kinerja dalam melakukan pekerjaannya. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa kemampuan profesional seseorang dapat mempengaruhi prestasi kerjanya dan juga akan mempengaruhi produktivitas kerjanya.

Disamping itu indikator dalam kompetensi kerja diantaranya sebagai berikut 1.) Pengetahuan dan keterampilan, 2.) Kemampuan kognitif, 3.) Kemampuan interpersonal, 4.) Kemampuan kepemimpinan, 5.) Kemampuan adaptasi, 6.) Etika kerja, 7.) Orientasi Hasil, 8.) Kemampuan mengelola konflik, (Spencer & Spencer 1993).

Sedangkan kata kinerja diartikan sebagai unjuk kerja, pelaksanaan, pencapaian kerja, hingga penampilan kerja. Maka dapat didefinisikan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang ingin dicapai seseorang dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. (Ashlan & Akmaluddin, 2021).

Tentu dalam mewujudkan kinerja dibutuhkan sumber daya manusia yang mempunyai keterampilan dibidangnya. Pendapat lain mengemukakan bahwa kinerja merupakan proses seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai

dengan tanggung jawab yang telah diberikan serta berhasil secara kualitas maupun kuantitas yang telah disepakati bersama. (Silaen, et al., 2021).

Tenaga kependidikan merupakan salah satu faktor penentu tinggi atau rendahnya mutu pendidikan dan menempati posisi yang strategis. Segala upaya peningkatan mutu pendidikan harus memperhatikan penguatan tenaga kependidikan baik secara kuantitas maupun kualitas. Pendapat lain menyebutkan bahwa tenaga kependidikan adalah sumber daya manusia yang merencanakan, mengarahkan, dan memutuskan pelaksanaan tujuan pendidikan. Untuk itu, dalam menunjang kegiatan tersebut perlu adanya lingkungan kerja yang kondusif dan hubungan yang baik antar komponen lembaga pendidikan.

Dapat disimpulkan bahwa kinerja tenaga kependidikan merupakan individu ataupun kelompok yang terlibat dalam suatu instansi pendidikan yang berhasil melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan standar tertentu. Tenaga kependidikan mencakup kepala kurikulum, kepala sekolah, wakil kepala sekolah, tata usaha atau administrasi, pustakawan, laboran, pelatih eskul, petugas keamanan dan pengawas. Kinerja tenaga kependidikan ini sangat berpengaruh terhadap keberhasilan suatu lembaga pendidikan.

Persoalan kinerja tidak lepas dari proses, hasil dan efektifitas, dalam hal ini kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dilakukan oleh pekerja terdidik menjalankan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja tenaga kependidikan yang baik akan berdampak langsung pada kinerja lembaga pendidikan, dan peningkatan kinerja tenaga kependidikan merupakan suatu pekerjaan yang memerlukan waktu dan proses yang panjang. Selain peningkatan supervisi dan pelatihan, evaluasi juga dilakukan berdasarkan tingkat keberhasilan pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kependidikan. Tidak hanya itu tentu didalam kinerja Fadlan mengungkapkan terdapat faktor yang dapat mempengaruhinya yaitu 1) harapan mengenai imbalan 2) dorongan 3) kemampuan 4) kebutuhan dan sifat 5) persepsi terhadap tugas 6) persepsi terhadap tingkatan kepuasan (Fadlan, 2016).

Adapun indikator yang dikemukakan oleh teori luar negeri yaitu Indikator kinerja menurut Robert dan John (2006) antara lain sebagai berikut:1)

Kuantitas dari hasil 2) Kualitas dari hasil 3) Ketepatan waktu 4) Kehadiran 5) Kemampuan Bekerjasama.

Dapat disimpulkan kompetensi kerja menjadi faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, karena dengan kemampuan yang tinggi maka kinerja tenaga kependidikan akan tercapai. Sebaliknya, jika kemampuan rendah atau tidak sesuai dengan keahliannya, maka kinerja pun tidak akan tercapai. Sehingga kompetensi memiliki pengaruh yang erat dengan kinerja yang akan dicapai.

Berdasarkan uraian di atas, skema dari kerangka berpikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1.1 Skema Kerangka Berfikir

Keterangan:

X : Kompetensi Kerja

Y : Kinerja Tenaga Kependidikan

➔ : Pengaruh variabel X terhadap variabel Y

F. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Oleh karena itu rumusan masalah dibentuk berdasarkan kalimat pertanyaan. Serta hipotesis dapat juga dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah, dikarenakan belum ada jawaban tentang empiric (Sugiyono, 2020).

Adapun hipotesis dari penelitian ini adalah:

H₀: Tidak ada pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan di Yayasan Nurul Iman Cibaduyut

H_a: Ada pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan di Yayasan Nurul Iman Cibaduyut

G. Hasil Penelitian Terdahulu

Untuk memperdalam kajian mengenai Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan di Yayasan Nurul Iman Cibaduyut telah dikaji beberapa penelitian terdahulu yang relevan yakni digunakan sebagai dasar dalam menjalankan penelitian yang akan dilaksanakan. Beberapa penelitian terdahulu sebagai berikut:

1. Skripsi Ismi (2021) yang berjudul “Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Wilayah Provinsi Riau”. Berdasarkan hasil penelitian tersebut diketahui bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Wilayah Provinsi Riau dengan hasil yang tinggi yakni berada pada indikator pegawai yang selalu sopan terhadap anggota pegawai serta yang paling rendah yaitu indikator pegawai yang memiliki inisiatif dalam membantu rekan kerja. Adapun persamaan dengan penelitian ini membahas topik mengenai kompetensi dan kinerja. Sedangkan perbedaannya yaitu penelitian yang akan diteliti berfokus pada kompetensi kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan.
2. Skripsi Putra (2023) yang berjudul “Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Universitas Borneo Tarakan”. Berdasarkan hasil penelitian tersebut diketahui bahwa penelitian

tersebut menunjukkan secara parsial variabel kompetensi, komunikasi, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai tenaga kependidikan Universitas Borneo Tarakan. Adapun persamaan dengan penelitian ini yakni membahas topik terkait kinerja tenaga kependidikan. Sedangkan perbedaannya yaitu penelitian ini berfokus pada variabel kompetensi kerja.

3. Skripsi Alfiansyah (2022) yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Parademis Puskesmas Sidomulyo Pekanbaru”. Berdasarkan hasil penelitian tersebut diketahui bahwa gaya kepemimpinan dan beban kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Secara simultan atau bersamaan gaya kepemimpinan dan beban kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Sidomulyo Pekanbaru dengan diketahui nilai signifikansi sebesar 0.015. karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 dan nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,810 artinya bahwa 81% kinerja pegawai dijelaskan oleh gaya kepemimpinan dan beban kerja. Adapun persamaan dalam penelitian ini membahas topik variabel Y yaitu kinerja. Sedangkan perbedaan dalam penelitian ini terdapat yakni salah satu variabel membahas topik kompetensi kerja.
4. Skripsi Komala (2022) yang berjudul “Hubungan Kompetensi Tenaga Administrasi Dengan Kinerja Tenaga Administrasi Madrasah”. Berdasarkan hasil penelitian tersebut diketahui bahwa Kompetensi tenaga administrasi dengan kinerja tenaga administrasi di Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Bekasi memiliki korelasi dengan nilai signifikansi 0,000 dan memperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,888. Terdapat pada tingkat kekuatan “Sangat Kuat”, karena berada pada rentang kategori 0,8000 – 1,000 serta jenis hubungan kompetensi tenaga administrasi dengan kinerja tenaga administrasi madrasah mengarah kepada hubungan yang positif dengan melihat angka pearson correlation yaitu 0,888, sehingga hubungan kedua variabel searah dan memiliki arti bahwa semakin tinggi kompetensi tenaga administrasi maka semakin tinggi juga kinerja tenaga administrasi madrasah. Adapun persamaan

dengan penelitian ini yakni keduanya membahas topik kompetensi dan kinerja. Sedangkan perbedaannya yakni dalam penelitian ini variabel X berfokus terhadap kompetensi kerja serta pembaharuan dalam tinjauan pustaka.

5. Skripsi Kabir (2020) yang berjudul “Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Kinerja Guru dan Tenaga Kependidikan di SMPN 1 Banda Aceh”. Berdasarkan hasil penelitian tersebut diketahui bahwa kompetensi manajerial kepala sekolah mempunyai hubungan saling melengkapi satu sama lain dengan kinerja guru dan tenaga kependidikan di SMPN 1 Banda Aceh. Adapun persamaan dalam penelitian ini yakni membahas topik kinerja tenaga kependidikan. Sedangkan perbedaannya yakni ada pada variabel X yang dimana penelitian tersebut menggunakan variabel kompetensi manajerial, namun dalam penelitian ini menggunakan variabel kompetensi kerja.
6. Artikel Jurnal Rio, Alamsah dan Sapitri (2020) yang berjudul “Pengaruh Kompetensi Tenaga Kependidikan Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan di Smk Negeri 4 Kendar”. Berdasarkan hasil penelitian tersebut diketahui bahwa dalam pengaruh kompetensi tenaga kependidikan terhadap kinerja tenaga kependidikan di SMK Negeri 4 Kendari terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi tenaga kependidikan terhadap kinerja tenaga kependidikan di SMK Negeri 4 Kendari yaitu sebesar 45,02% dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,671 dan persamaan regresi linear sederhana dengan nilai $\hat{Y} = 85,448 + 4,074X$ sedangkan selebihnya yaitu 54,98% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian tersebut. Adapun persamaan dalam penelitian ini yakni keduanya membahas kompetensi tenaga kependidikan dan kinerja tenaga kependidikan. Sedangkan perbedaan dalam penelitian ini terdapat dalam variabel X yang berfokus pada kompetensi kerja.
7. Artikel Jurnal Laksmi, Agung dan Sudirman (2019) yang berjudul “Hubungan Kepemimpinan Pelayanan, Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Guru di

Gugus PAUD Tunjung Kecamatan Denpasar Utara”. Berdasarkan hasil penelitian tersebut diketahui bahwa terdapat hubungan kepemimpinan pelayanan, kompetensi manajerial kepala sekolah, budaya organisasi dan motivasi kerja dengan kinerja guru di gugus PAUD Tunjung Kecamatan Denpasar Utara. Adapun persamaan dalam penelitian ini yakni membahas terkait kinerja. Sedangkan perbedaan dalam penelitian ini terdapat dalam variabel bebas yang berfokus ke dalam satu variabel saja yaitu kompetensi kerja.

8. Artikel Jurnal Tulip, Mawarni, Ghozali dan Bangsawan (2019) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Kependidikan di SMA Negeri 18 Palembang”. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu diketahui bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja tenaga kependidikan di SMA Negeri 18 Palembang dengan adanya hasil skor capaian pada variabel bebas motivasi yakni dengan 3,93 (kategori tinggi/baik) dengan persentase tingkat peaksanaan variabel sebesar 78,57% dari skor maksimal. Adapun persamaan dalam penelitian ini yakni sama-sama membahas topik terkait variabel terikat yaitu kinerja tenaga kependidikan. Sedangkan perbedaan dalam penelitian ini terdapat dalam variabel bebas yang berfokus terhadap kompetensi kerja sedangkan variabel bebas dalam penelitian tersebut yaitu motivasi kerja.
9. Artikel Jurnal Setiyani dan Yanti (2022) yang berjudul “Kompensasi Dalam Kinerja Tenaga Kependidikan Honorer di Sekolah Menengah Pertama (SMPN) 2 Arjasari Kabupaten Bandung”. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu diketahui bahwa kompensasi secara parsial (individu) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan honorer di SMPN 2 Arjasari Kabupaten Bandung. Adapun persamaan dalam penelitian ini yakni membahas topik variabel terikat yaitu kinerja tenaga kependidikan. Sedangkan perbedaan dalam penelitian ini terdapat dalam variabel bebas yang berfokus pada kompetensi kerja.
10. Artikel Jurnal Ikhsan dan Irfan (2022) yang berjudul “Hubungan Kompetensi dengan Kinerja Pada Tenaga Kependidikan Universitas Islam

Bandung”. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu diketahui bahwa hubungan antara kompetensi dengan kinerja tenaga kependidikan pada Universitas Islam Bandung memiliki hubungan yang kuat dan positif. Hal ini berarti semakin tinggi kompetensi yang dimiliki tenaga kependidikan Universitas Islam Bandung, maka semakin tinggi juga kinerja tenaga kependidikannya. Adapun persamaan dalam penelitian ini yakni membahas topik kinerja tenaga kependidikan. Sedangkan perbedaan dalam penelitian ini yakni membahas variabel kompetensi kerja.

Berdasarkan hal-hal yang telah dikemukakan dalam temuan penelitian sebelumnya. Penelitian ini mempunyai beberapa diferensiasi. Penelitian yang dilaksanakan peneliti yaitu lebih fokus pada bagaimana kompetensi kerja dapat mempengaruhi kinerja tenaga kependidikan yang ada di Yayasan Nurul Iman Cibaduyut mulai dari Pengetahuan dan keterampilan, Kemampuan kognitif, Kemampuan interpersonal, Kemampuan kepemimpinan, Kemampuan adaptasi, Etika kerja, Orientasi Hasil dan Kemampuan mengelola konflik (Spencer & Spencer 1993) sehingga dapat mengetahui pengaruh kinerja tenaga kependidikan yang ada antara lain Kuantitas dari hasil, Kualitas dari hasil, Ketepatan waktu, Kehadiran, Kemampuan Bekerjasama (Robert & John 2006). Penelitian ini diharapkan dapat menjadi pelengkap dari studi yang telah dilaksanakan oleh para peneliti sebelumnya.