

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kemajuan pemerintah di Indonesia ini tidak cukup hanya dibidang infrastruktur saja, tetapi perlu adanya kemajuan di bidang Sumber Daya Manusia (SDM), walaupun belum bisa dipastikan akan mengalami jarak yang jauh dengan peningkatan kualitas organisasi. Hal ini dilaksanakan untuk mengikuti perkembangan zaman, termasuk Revolusi Industri 4.0 yang memfokuskan pada digitalisasi dan otomatisasi. Ketika membicarakan tentang organisasi, konsep Sumber Daya Manusia (SDM) mutlak tidak bisa dipisahkan. Banyak sumber menjelaskan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor kunci dalam memastikan konsistensi dengan organisasi (Dewi, 2020).

Pendidikan selain merupakan sarana untuk dapat meningkatkan kualitas dan harkat manusia juga sebagai tolok ukur martabat suatu bangsa. Tolak ukur kualitas suatu bangsa ini, dapat dilihat dari sejauh mana keberhasilan pelaksanaan pendidikan itu berlangsung dalam sebuah negara. Semakin tinggi tingkat pendidikan masyarakat di suatu bangsa, maka semakin tinggi pula kualitas masyarakat bangsanya.. Namun realitas sistem pendidikan Indonesia belumlah menunjukkan kualitas dan keberhasilan yang diharapkan. Pendidikan nasional belum bisa menciptakan sumber daya manusia yang unggul, baik dari sisi intelektualitas, moralitas, spritualitas, profesionalitas dan kemampuan daya saing atau kompetisi bangsa. Dalam kenyataannya pendidikan di Indonesia sulit mengalami kemajuan yang pesat, bahkan dalam skala global kualitas sumber daya manusia di Indonesia jauh dari negara-negara tetangga. Berbagai nada prihatin akan rendahnya kualitas pendidikan nasional menyadarkan pemerintah dengan melakukan perubahan kebijakan politik dalam ranah sistem pendidikan nasional dimana semangat otonomi sebagai perubahan yang menonjol (Miranti, 2021)

Menurut (Wijaya, Hidayat, & Rafida, Manajemen Sumber Daya: Pendidikan dan Tenaga Kependidikan, 2019), yang dimaksud Sumber Daya

Manusia (SDM) merupakan orang-orang yang terlibat dalam pelaksanaan organisasi di berbagai level, baik level pimpinan atau top manajer, middle manajer maupun staf atau karyawan termasuk di dalamnya investor atau pemodal. Sumber daya yang paling penting bagi suatu lembaga adalah orang yang memberikan kerja, bakat, kreativitas, dan semangat kepada suatu lembaga atau organisasi. Keberadaan manajemen sumber daya manusia menjadi sangat penting dan utama karena keberhasilan dalam pendidikan didasari pada penggunaan sumber daya manusia yaitu kepala sekolah, tenaga kependidikan dan tenaga pendidik, sehingga kualitas yang dihasilkan mempunyai standar pendidikan bermutu. Era globalisasi menyebabkan lingkungan organisasi, bahkan organisasi itu sendiri bersifat dinamis dan menciptakan situasi yang kompetitif. Persaingan antar organisasi, kini tidak hanya melibatkan persaingan bukti fisik ataupun modal melainkan persaingan atas personel atau sumber daya manusia yang dimiliki (Winarti, 2018).

Hal ini menyebabkan sumber daya manusia adalah faktor yang sangat penting dan menjadi tolak ukur keberhasilan suatu lembaga atau organisasi. Bahkan bisa menjadi keunggulan kompetitif yang dimiliki oleh suatu lembaga atau organisasi. Sumber daya manusia sebagai salah satu komponen yang paling utama, tentu saja sangat penting untuk dikelola dalam rangka optimalisasi pencapaian tujuan sebuah lembaga, termasuk di lembaga pendidikan (Winarti, 2018).

Sistem pendidikan di Indonesia belumlah menunjukkan kualitas dan keberhasilan yang diharapkan. Pendidikan nasional belum mampu menciptakan sumber daya manusia yang unggul, baik dari sisi intelektualitas, moralitas, spritualitas, profesionalitas dan kemampuan daya saing atau kompetisi bangsa. Dan dalam kenyataannya pendidikan di Indonesia sulit mengalami kemajuan yang berarti, bahkan dalam skala global kualitas kita jauh dari negara-negara tetangga (Miranti, 2021).

Dalam berita yang dimuat di fakta.news anggota komisi X DPR RI Noor Achmad menyoroti masalah masa depan tenaga kependidikan di Sulawesi Utara terdapat banyaknya tenaga kependidikan yang jenjang pendidikannya tidak

linier pendidikannya dan tidak memiliki jenjang karir yang jelas (Rey, 2019). Dibidang kompetensi digital tenaga kependidikan khususnya tenaga administrasi belum memiliki kemampuan yang sesuai dengan bidang yang menjadi tanggung jawabnya. Misalnya tidak sedikit tenaga administrasi yang belum bisa mengoperasikan komputer dengan baik, banyaknya pekerjaan ketatausahaan yang tidak teratur seperti pengarsipan yang tidak rapi, dan tidak tersedianya data sekolah yang *up to date* (Zakhiroh, 2013)

Beberapa faktor yang mempengaruhi kompetensi tenaga kependidikan yaitu, pertama adalah faktor internal yang meliputi faktor kemampuan yaitu kecerdasan pegawai secara maksimal dalam mengelolah data-data sekolah, sedangkan faktor motivasi yaitu meliputi pemberian kompensasi berupa insentif yang merupakan salah satu bentuk penghargaan sekolah terhadap prestasi kerjanya, dan keamanan kerja yaitu jaminan-jaminan yang memberikan rasa aman dan tentram dalam bekerja misalnya jaminan hari tua (pensiunan), jaminan asuransi kesehatan (askes). Kedua yaitu faktor eksternal yang meliputi suasana kerja yaitu keadaan yang kondusif sangat berpengaruh dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan, terjalinnya hubungan rekan yang baik antara pegawai tata usaha dengan guru dan kepala sekolah, tersedianya fasilitas kerja seperti alat-alat perlengkapan dalam berkerja (Pagala, Asrul, & Arifin, 2021)

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kristianto pada tahun 2021, diketahui beberapa informasi yaitu: (1) Mutu kompetensi Sumber Daya Manusia di SMA Nusantara Plus yang masih memerlukan upaya pembinaan dan pengembangan. (2) Kurangnya kemampuan manajerial Kepala Sekolah dalam mengelola sumber daya yang dimiliki, terutama sumber daya manusia, menjadi sangat menentukan bagi kesuksesan suatu organisasi atau lembaga apapun bidangnya. (3) Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia oleh Kepala Sekolah SMA Nusantara Plus memiliki tantangan tersendiri, karena Sekolah dituntut sinergis dengan Yayasan yang menaungi sekolah. (4) Masih kurangnya pembekalan kemampuan dan kompetensi Guru dan Tenaga Kependidikan. (5) Pimpinan suatu lembaga pendidikan memiliki tantangan besar untuk merencanakan, melatih, dan mengembangkan Sumber Daya

Manusia demi meningkatkan kualitas mutu pendidikan yang lebih baik lagi (Kristianto, 2021).

Hasil penelitian lainnya yang dilakukan oleh Herry Goenawan Soedarsa pada tahun 2014, diketahui beberapa informasi yaitu: (1) pada PT. Gramedia Asri Media Bandar Lampung terdapat audit manajemen sumber daya manusia yang belum terlaksana dengan baik dimana perencanaan tenaga kerja yang ada belum dipersiapkan dengan matang karena masih terdapat penempatan karyawan yang belum sesuai dengan keahliannya. (2) Masih terdapat keterlambatan waktu dalam hal penyampaian laporan keuangan oleh karyawan sehingga mempengaruhi pencapaian target perusahaan dimasa yang akan datang (Soedarsono, Anwar, & Shanti, 2014).

Berdasarkan studi pendahuluan ke Madrasah Tsanawiyah Negeri se-Kabupaten dan Kota Bandung, fenomena yang ada dilapangan yaitu diantaranya adalah masih kurangnya tenaga kependidikan sehingga pekerjaan tidak efektif, masih ada tenaga kependidikan yang tidak sesuai dengan lulusanya sehingga kurang kompeten, masih adanya tenaga kependidikan yang kurang dalam menguasai ilmu teknologi sehingga pekerjaan tidak berlangsung efektif dan efisien.

Dengan melihat hasil penelitian terdahulu serta hasil studi pendahuluan di Madrasah Tsanawiyah Negeri se-Kabupaten dan Kota Bandung, dapat diidentifikasi terdapat persamaan di variabel bebas yaitu sama-sama meneliti tentang Manajemen Sumber Daya Manusia. Sedangkan perbedaannya adalah dari variabel independen dan tempat, penelitian yang dilakukan oleh peneliti terfokus pada peningkatan kompetensi tenaga kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Negeri se-Kabupaten dan Kota Bandung. Selain itu dari penelitian terdahulu di atas peneliti menyimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia sangat berhubungan dengan peningkatan kompetensi karyawan atau pegawai pada perusahaan maupun lembaga pendidikan. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk mengambil penelitian di Madrasah Tsanawiyah Negeri se-Kabupaten dan Kota Bandung.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, penulis menegaskan bahwa penelitian tentang manajemen sumber daya manusia dan kompetensi tenaga kependidikan sangat penting untuk diteliti, maka dari itu peneliti fokus melakukan penelitian yang berjudul “*Manajemen Sumber Daya Manusia Hubungannya dengan Peningkatan Kompetensi Tenaga Kependidikan (Penelitian pada Tenaga Kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Negeri se-Kabupaten dan Kota Bandung)*”.

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah diatas, berikut rumusan masalah yang akan diurai pada penelitian ini:

1. Bagaimana manajemen sumber daya manusia di Madrasah Tsanawiyah Negeri se-Kabupaten dan Kota Bandung?
2. Bagaimana kompetensi tenaga kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Negeri se-Kabupaten dan Kota Bandung?
3. Bagaimana hubungan manajemen sumber daya manusia dengan kompetensi tenaga kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Negeri se-Kabupaten dan Kota Bandung?

C. Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah yang dibuat, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui manajemen sumber daya manusia di Madrasah Tsanawiyah Negeri se-Kabupaten dan Kota Bandung.
2. Untuk mengetahui kompetensi tenaga kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Negeri se-Kabupaten dan Kota Bandung.
3. Untuk mengetahui hubungan manajemen sumber daya manusia dengan kompetensi tenaga kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Negeri se-Kabupaten dan Kota Bandung.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka yang menjadi manfaat dan kegunaan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoretis

- a. Sebagai upaya sumbang ilmu dalam mengembangkan manajemen sumber daya manusia hubunganya dengan peningkatan kompetensi tenaga kependidikan.
- b. Dapat dipakai bahan acuan penelitian yang akan datang mengenai manajemen sumber daya manusia hubunganya dengan peningkatan kompetensi tenaga kependidikan.

2. Manfaat Praktis

- a. Hasil penelitian dapat digunakan sebagai input bagi tenaga kependidikan dalam manajemen sumber daya manusia dan peningkatan kompetensi tenaga kependidikan.
- b. Memberikan motivasi terhadap lembaga pendidikan lain dalam meningkatkan kompetensi tenaga kependidikan.
- c. Untuk menambah wawasan bagi peneliti mengenai peningkatan kompetensi tenaga kependidikan di Madrasah.

E. Kerangka Berpikir

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan suatu organisasi. Melalui manajemen sumber daya manusia diharapkan terjadi peningkatan kompetensi karyawan disuatu lembaga. Jika fokus pada lembaga pendidikan, maka karyawan yang dimaksud yaitu tenaga kependidikan dan tenaga pendidik (Werdiningsih, 2021). Dalam bukunya, Mulyasa menyebutkan bahwa tujuan dari manajemen sumber daya manusia adalah mendayagunakan tenaga kependidikan (guru dan karyawan) secara efektif dan efesien untuk mencapai hasil yang optimal namun tetap dalam kondisi yang menyenangkan (Mulyasa, 2014).

Sehingga seorang kepala madrasah bertugas tidak hanya mengusahakan tercapainya tujuan madrasah, tetapi juga tujuan tenaga kependidikan secara personal. Menurut (Mathis & Jackson, 2015) dalam kegiatan Manajemen Sumber Daya Manusia terdapat indikator atau tahapan yang harus dilaksanakan yaitu:

1. Perencanaan.

2. Rekrutment dan seleksi.
3. Pelatihan, pengembangan dan penilaian.
4. Pemberhentian.

Seluruh indikator kegiatan diatas dilaksanakan agar suatu lembaga dapat menggunakan tenaga kerja secara efektif untuk mencapai tujuan lembaga pendidikan (Mathis & Jackson, 2015).

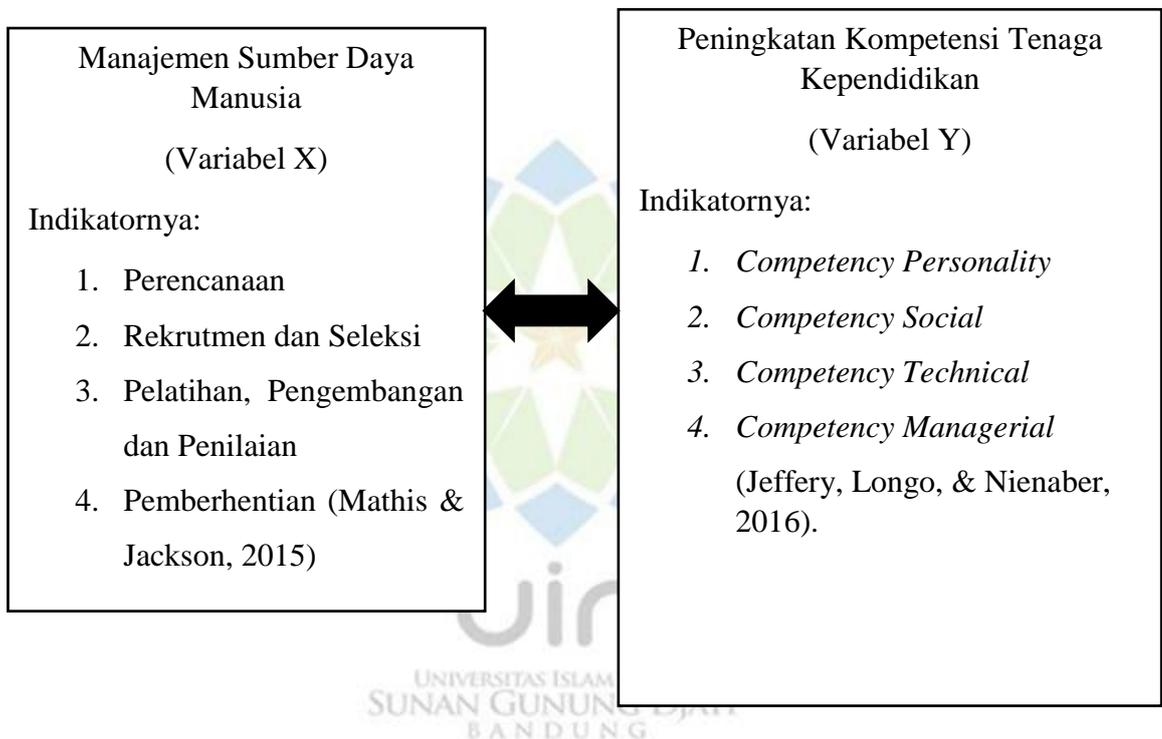
Kompetensi merupakan karakteristik dasar setiap individu yang secara kausal berhubungan dengan efektivitas atau etos kerja yang sangat baik. Keahlian yang harus dimiliki oleh tenaga kependidikan khususnya kepala sekolah adalah keahlian manajerial dimana kepala sekolah mampu mengatur, mengkoordinasikan dan menggerakkan para bawahan terutama tenaga kependidikan ke arah pencapaian tujuan yang telah ditentukan oleh sekolah (Rahmi, 2019).

Definisi Tenaga Kependidikan menurut Pasal 1 ayat 5 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan (Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional , 2003). Adapun standar kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang tenaga kependidikan yang profesional Menurut (Jeffery, Longo, & Nienaber, 2016) yaitu:

1. *Competensi Personality*, kompetensi ini meliputi kompetensi integritas dan akhlak mulia, etos kerja, pengendalian diri, percaya diri, fleksibilitas, ketelitian, kedisiplinan, kreatif dan inovatif, tanggung jawab.
2. *Competensi Social*, kompetensi ini meliputi kompetensi untuk bekerja dalam tim, pelayanan prima, kesadaran dalam berorganisasi, berkomunikasi efektif dan membangun hubungan kerja.
3. *Competensi Technical*, kompetensi ini meliputi kompetensi untuk melaksanakan administrasi kepegawaian, keuangan, sarana dan prasarana, hubungan sekolah dengan masyarakat; persuratan dan pengarsipan, administrasi kesiswaan, administrasi kurikulum, administrasi layanan khusus dan penerapan teknologi komunikasi dan informasi (TIK).

4. *Competensi Managerial*, kompetensi ini meliputi kompetensi untuk: mendukung pengelolaan standar nasional pendidikan, menyusun program dan laporan kerja, mengorganisir staf, mengembangkan staf, membina staf, mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya, mengelola konflik dan menyusun laporan (Jeffery, Longo, & Nienaber, 2016).

Berikut gambar skema kerangka berpikir dari penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti.



Keterangan:

 : Adanya Hubungan Variabel X Terhadap Variabel Y

F. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka hipotesis pada penelitian ini sebagai berikut:

H₀ : Tidak terdapat hubungan yang positif antara manajemen sumber daya manusia dengan peningkatan kompetensi tenaga kependidikan di Madrasah Tsanawiyah se-Kabupaten dan Kota Bandung.

Ha : Terdapat hubungan yang positif antara manajemen sumber daya manusia dengan peningkatan kompetensi tenaga kependidikan di Madrasah Tsanawiyah se-Kabupaten dan Kota Bandung.

G. Hasil Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian yang relevan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian dari Andi Kristianto pada tahun 2021 dengan judul “Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Rangka Peningkatan Kompetensi Guru Dan Pegawai Di Sekolah Menengah Atas (SMA) Nusantara Plus Kota Tangerang Selatan”. Hasil penelitian menampilkan bahwa y: Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia tidak terpusat hanya kepada kepala sekolah saja, tetapi juga dibantu oleh beberapa orang yang ditunjuk sebagai tim manajemen. Pokok-pokok tentang hasil penelitian adalah: (1) sistem perencanaan SDM dilakukan dengan cara melakukan analisis terhadap seluruh kegiatan atau beban pekerjaan yang harus dilaksanakan oleh semua komponen sekolah. Kemudian hasil analisisnya dituangkan dalam Tugas Pokok dan Fungsi (Tupoksi), penentuan jabatan atau pekerjaan, dan penempatan personil dalam jabatan sesuai dengan kapasitas intelektual, kapabilitas, pengalaman kerja, serta keteladanan (2) pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan masih cenderung bersifat formalitas sebatas sukses atau tidaknya pelatihan yang terlaksana, dan belum berorientasi kepada efek paska pelatihan yang dilaksanakan itu mampu mengubah lebih baik atau tidaknya atas perilaku dan performa para peserta ke arah tujuan organisasi (Kristianto, 2021).
2. Penelitian dari Maludin Panjitan pada tahun 2017 dengan judul “Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Indojava Agrinusa” mengemukakan bahwa Analisa korelasi product moment diketahui bahwa terdapat pengaruh positif antara pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai dengan korelasi sebesar 0,54. Berdasarkan interpretasi tersebut maka pengaruh pengembangan

sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada kategori sedang. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa telah terjadi pengaruh positif antara pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada PT. Indojaya Agrinusa. Hasil uji signifikan, diperoleh t-hitung sebesar 5,8448. Selanjutnya harga t-hitung tersebut dibandingkan dengan harga t-tabel dengan tingkat kesalahan 5% dan dk=83, maka diperoleh nilai t-tabel berada diantara 2,000 dan 1,980. Dengan demikian dapat dilihat bahwa t-hitung lebih besar dari t-tabel dan t-hitung berada pada daerah H_a (hipotesa alternatif). Jadi kesimpulannya koefisien korelasi antara pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai sebesar 5,8448 adalah signifikan dan Hipotesa Alternatif diterima, artinya koefisien tersebut dapat digeneralisasikan atau dapat berlaku pada populasi di mana sampel yang 85 orang diambil. Perhitungan koefisien determinan diperoleh bahwa terdapat pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai yakni sebesar 29,16%. Dan sisanya sebesar 70,84% dipengaruhi oleh faktor lain di luar daripada penelitian ini (Panjaitan, 2017)

3. Penelitian dari Edy Sutrisno pada tahun 2008 dengan judul “Pengaruh Pengembangan SDM Dan Kepribadian Terhadap Kompetensi Dan Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Barata Indonesia Di Gresik” hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kompetensi 2) pengembangan kepribadian berpengaruh positif terhadap kompetensi, 3) pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, dan 4) pengembangan kepribadian berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Sutrisno & Edy, 2015)
4. Penelitian dari Wilis Werdiningsih pada tahun 2021 dengan judul “Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kompetensi Guru Melaksanakan Pembelajaran Daring”. Berdasarkan penelitiannya diketahui bahwa manajemen sumber daya manusia dilembaga pendidikan harus dipersiapkan dengan baik, hal ini sebagai upaya untuk menjamin kualitas pendidikan, mengingat pembelajaran daring berlangsung lama.

Kepala sekolah sebagai penanggung jawab lembaga pendidikan, harus melakukan sejumlah terobosan untuk memastikan seluruh tenaga pendidik mampu melaksanakan pembelajaran daring dengan baik. Beberapa hal yang dapat dilakukan adalah dengan melaksanakan pelatihan pembelajaran daring, membentuk tim yang fokus mendampingi para guru dalam mempersiapkan pembelajaran daring serta melakukan supervisi akademik secara berkelanjutan dengan melalui berbagai hal tersebut, diharapkan bisa meningkatkan kompetensi seorang tenaga pendidik (Werdiningsih, 2021).

5. Penelitian Penelitian dari Ramdanil Mubarak pada tahun 2021 dengan judul “Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam”. Berdasarkan penelitiannya diketahui bahwa konsep manajemen sumber daya manusia sebagai proses mengelola orang lain dilakukan oleh seorang pimpinan (kepala sekolah/ madrasah) kepada bawahan (tenaga pendidik dan kependidikan) untuk mencapai tujuan lembaga pendidikan. Manusia merupakan aspek pokok dalam manajemen sumber daya manusia. Eksistensi manajemen sumber daya manusia dalam sebuah lembaga pendidikan ditentukan oleh manusia, karena manusia merupakan sebaik-baik ciptaan. Adapun proses pengembangan manajemen sumber daya manusia di lembaga pendidikan Islam pada umumnya merupakan implementasi dari fungsi-fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan. Maka proses pengembangan sumber daya manusia dilakukan, pertama: dengan melakukan diagnosa kebutuhan, kedua: melakukan desain masalah, desain program, desain partisipasi, desain kalender pendidikan, desain kebutuhan individu, desain kebutuhan kelompok, desain waktu, prosedur, dan evaluasi, ketiga: proses pelaksanaan, dan terakhir melaksanakan evaluasi (Mubarak, 2021).
6. Peneliti dari Pramudya Nur Annisa pada tahun 2017 dengan judul “Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Umum Purbowangi”. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia

terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Purbowangi Kabupaten Kebumen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Terdapat pengaruh positif dan signifikan Audit Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Purbowangi Kabupaten Kebumen. Hal ini dibuktikan melalui analisis regresi sederhana diperoleh nilai koefisien regresi X 0,766 dan bilangan konstantanya 0,813. Jadi, persamaan garis regresinya $Y = 0,813 + 0,766X$. Persamaan tersebut memiliki arti jika nilai X dianggap konstan atau tidak mengalami perubahan, maka Y akan tetap sebesar 0,813. Nilai signifikansi lebih kecil dari level of significant ($0,000 < 0,050$). Dilihat dari R square yang diperoleh sebesar 0,518, artinya 51,8% Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel Audit Manajemen Sumber Daya Manusia, sedangkan sebesar 48,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dianalisis dalam uji hipotesis ini. Nilai t hitung > t tabel ($9,148 > 1,991$) (Annisa & Mustikawati, 2017).

7. Penelitian dari Dewi Maharani pada tahun 2019 dengan judul “Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Kinerja Pegawai pada kantor Kecamatan Cikijing Kabupaten Majalengka”. Tujuan penelitian ini adalah (1) menganalisis pengaruh manajemen sumber daya manusia terhadap kualitas kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Cikijing Kabupaten Majalengka; (2) menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kualitas kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Cikijing Kabupaten Majalengka; (3) menganalisis pengaruh manajemen sumber daya manusia dan budaya organisasi terhadap kualitas kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Cikijing Kabupaten Majalengka. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Manajemen SDM dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, namun hanya sebesar 18%. Hal ini disebabkan masih relatif barunya penanaman nilai-nilai manajemen SDM yang terstruktur sistematis dan penggalakan budaya organisasi yang tertata, terstruktur, dan diterapkan secara disiplin pada pegawai Kantor Kecamatan Cikijing Kabupaten Majalengka (Maharani, 2019).

8. Penelitian dari Ahmad Jalaludin pada tahun 2013 dengan judul “Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kualitas Pelayanan Kepegawaian Di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tangerang”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dimensi dalam manajemen sumber daya manusia yaitu, Perencanaan, Rekrutmen, Seleksi Pegawai, Pengembangan Pegawai, Dan Evaluasi, berpengaruh terhadap kualitas pelayanan kepegawaian di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tangerang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh manajemen sumber daya manusia (perencanaan, rekrutmen, seleksi pegawai, pengembangan pegawai, dan evaluasi) terhadap kualitas pelayanan kepegawaian di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tangerang sebesar 0,539 atau 53,9% sisanya 46,1% merupakan kontribusi dari faktor lain di luar manajemen sumber daya manusia yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa presentase pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yaitu sebesar 53,9% masuk dalam kriteria pengaruh yang baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terjadi pengaruh yang baik dari manajemen sumber daya manusia terhadap kualitas pelayanan kepegawaian di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tangerang. Hal ini menunjukkan manajemen sumber daya manusia memiliki peran yang cukup penting dalam kualitas pelayanan kepegawaian di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tangerang (Jalaludin, 2013).
9. Penelitian dari Rani Nursinta Dewi pada tahun 2020 dengan judul “Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tasikmalaya Tahun 2020”. Melihat fokus penelitian ini, jika kinerja pegawai dapat memberikan hasil yang baik maka pengembangan sumber daya manusia yang diberikan pun dapat terpenuhi kepadanya. Tetapi karena ada kendala terhadap *refocusing* anggaran yang dibatasi untuk membantu mengalokasikan anggaran terhadap penanganan COVID-19 maka yang mengikuti pengembangan SDM ini pun di batasi. Ditemukan

hasil perhitungan berdasarkan nilai uji signifikan 0,05 adanya nilai r hitung lebih besar dari r tabel dengan nilai 0,361, keterpengaruh dari kedua variabel dinyatakan valid. Pada penelitian ini hubungan yang diberikan positif tetapi belum optimal secara merata kepada seluruh pegawai, maka jika terdapat peningkatan yang terjadi ada yang merasakan peningkatan tersebut dan adapun yang konstan. Dalam pengujian koefisien determinasi mendapatkan hasil 1,3% pengaruh yang didapati dan uji t diperoleh nilai sebesar 56,991 lebih besar dari t tabel, yang menunjukkan bahwa memang pengembangan sumber daya manusia memiliki efek pengaruh terhadap kinerja pegawai. Data penelitian digunakan sebagai sumber belajar administrasi publik dengan bahan fokus dalam pengembangan sumber daya manusia dan kinerja pegawai (Dewi, 2020).

10. Penelitian dari Siwa Pratama pada tahun 2019 dengan judul “Analisa Pengaruh Sumberdaya Manusia, Prasarana Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Studi Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Sumber daya manusia, prasarana dan lingkungan kerja secara simultan mempengaruhi kinerja pegawai. Sumber daya manusia, prasarana, lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. Besarnya korelasi antara sumber daya manusia, prasarana yang sesuai dan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai sebesar 71,9 % sedangkan sisanya 28,1 % dipengaruhi oleh variabel-variabel bebas lain yang tidak dijelaskan oleh model penelitian ini. Faktor lain yang dimaksud disini adalah faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai selain dari sumber daya manusia, prasarana dan lingkungan kerja (Pratama, 2019).