

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Penyelenggaraan Pendidikan merupakan sebuah sistem yang melibatkan banyak komponen, diantaranya kepala satuan pendidikan, tenaga pendidik dan tenaga kependidikan lainnya pada jalur, jenjang, dan jenis pendidikan agar proses pendidikan dapat berlangsung sesuai dengan tujuan pendidikan nasional yang tertera di Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional (UU Sisdiknas).

Dalam komponen tersebut ada kepala satuan pendidikan yaitu Seorang kepala madrasah atau manajer merupakan orang yang diberikan kekuasaan dan wewenang untuk mengelola personil lainnya. Maka sangat diperlukan untuk melakukan manajemen personalia terhadap sumber daya manusia yang dikelolanya, salah satunya Tenaga Kependidikan. Karena, peran Tenaga Kependidikan dirasa penting untuk membantu kelancaran pekerjaan dari Kepala Madrasah. Tanpa dibantu oleh tenaga Kependidikan, kepala sekolah akan merasakan tugas yang begitu banyak dan berat, disamping itu kepala sekolah juga harus berpikir keras tentang bagaimana mengembangkan organisasi atau lembaga pendidikan yang dipimpinnya juga disibukkan dengan administrasi, keamanan, simpan menyimpan dokumen sekolah, pemeriksaan rutin fasilitas madrasah dan sebagainya, maka diperlukannya manajemen personalia dalam membantu menyukseskan penyelenggaraan pendidikan.

Manajemen Personalia merupakan suatu rangkaian kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian terhadap pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik dari perorangan, organisasi maupun masyarakat. Hal ini sangat berharga bagi seorang manajer yang akan mengelola sumber daya manusia agar tercapainya sebuah tujuan yang diinginkan (Flippo, 1995).

Al-Qur'an menegaskan bahwa pentingnya hal tersebut sebagaimana yang termaktub dalam Q.S. Al-Baqoroh ayat 30 yaitu:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَن يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ
وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ قَالَتْ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ

Artinya: “Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para Malaikat: “*Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi*”. Mereka berkata: “*Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan Menyucikan Engkau?*”. Tuhan berfirman: “*Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui*” (Q.S. Al-Baqoroh:30).”

Dalam kitab Tafsir Jalalain, penjelasan mengenai ayat ini bahwasanya setiap manusia adalah seorang pemimpin (khalifah) dalam kehidupannya, manusia diberi hati agar bisa mengimbangi akal nya supaya kehidupan dapat tertata dan terkelola dengan baik dan benar. Makna diakhir surat tersebut menjelaskan mengenai kemaslahatan mengenai pengangkatan adam sebagai manusia bahwa diantara anak cucunya ada yang taat dan ada pula yang durhaka sehingga tampaklah keadilan diantara mereka (As-suyuthi & Al-Mahali, 2014).

Kedisiplinan adalah suatu keadaan dimana seseorang mematuhi dan melaksanakan ketentuan, tata tertib, peraturan, nilai serta kaidah-kaidah yang berlaku. Sedangkan Tenaga Kependidikan adalah komponen masyarakat sekolah untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan, komponen tersebut diantaranya Wakil Kepala Sekolah, Tata Usaha, Laboran, Pustakawan, Pelatih Ekstrakurikuler dan Petugas keamanan. Bisa disimpulkan bahwa kedisiplinan tenaga kependidikan merupakan suatu bentuk kepatuhan dalam melaksanakan semua peraturan dan norma bagi komponen penunjang penyelenggara pendidikan (Rusydi, 2018).

Dalam Penelitian terdahulu, (Mukhtar, 2017) mengatakan dalam Penelitian yang dilakukan oleh Balitbang Kemendikbud pada tahun 2018 ini merupakan salah satu studi ketidakhadiran tenaga pendidik dan kependidikan yang paling menyeluruh dan berskala. Penelitian ini mengungkapkan bahwa tiga dari sepuluh tenaga pendidik dan kependidikan terlambat dan bahkan tidak hadir di sekolah. Selain itu juga mereka yang dijadwalkan mengajar 12%-14% diantaranya ditemukan ada di sekolah tetapi tidak berada di dalam kelas. Tenaga pendidik dan kependidikan yang tidak hadir dalam kelas maupun kantor sangat sering ditemukan berada di area sekolah, namun tidak mengerjakan kegiatan yang berhubungan

dengan kegiatan akademis ataupun administratif. Dari penelitian tersebut bisa disimpulkan bahwa tingkat kedisiplinan tenaga pendidik dan kependidikan dalam melaksanakan tugasnya masih rendah. Oleh karena itu, diperlukan peran serta masyarakat untuk mengawasi dan melaporkan tingkat kehadiran dan kinerja pelayanan tenaga pendidik dan kependidikan di daerah masing-masing. Dari penelitian ini juga bisa disimpulkan bahwasanya kedisiplinan tenaga kependidikan khususnya cukup rendah. Maka diperlukannya monitoring ataupun manajemen personalia untuk mengawasi setiap kegiatan dalam penyelenggaraan pendidikan.

Dalam Fenomena sama yang sudah diteliti oleh (Mukhtar, 2017) mengenai manajemen personalia di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kamal Bangkalan, berdasarkan studi dokumen yang diperoleh di lapangan khususnya tentang manajemen personalia memang sudah optimal. Hanya saja keberadaan pengembangan tersebut yang dilaksanakan oleh pihak Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kamal Bangkalan memerlukan evaluasi yang nantinya akan dijadikan masukan bagi pengembangan manajemen personalia yang lebih baik ke depannya. Salah satu contohnya adalah dokumen kedisiplinan tenaga pendidik dan kependidikan, keterlambatan tenaga pendidik dan kependidikan tiba di sekolah atau keterlambatan kehadiran di kelas untuk memulai pembelajaran, pelanggaran kode etik, pelanggaran kerapian berpakaian dan yang lain juga sudah berjalan dengan baik. Peraturan di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kamal Bangkalan berkenaan dengan kehadiran tenaga pendidik dan kependidikan di sekolah yaitu pukul 06.50 WIB, pada kenyataannya keterlambatan tenaga pendidik dan kependidikan dalam kehadiran di ruangan untuk memulai pelajaran serta tugas-tugas yang lainnya masih pada taraf kewajaran. Hal ini dapat dijelaskan bahwa waktu keterlambatan antara 10 menit-15 menit ada sekitar 10 orang (62,5%) sedangkan yang terlambat lebih dari 15 menit sekitar 6 orang (37,5%) dan masih harus perlu dikembangkan semangat dan kedisiplinan yang tinggi yang dijadikan landasan seluruh elemen yang selalu berupaya dalam kemajuan sekolah. Selain manajemen personalia, ada beberapa permasalahan yang menjadi kendala yaitu kedisiplinan guru seperti yang dijelaskan dalam data diatas.

Melihat masalah yang terjadi mengingatkan penulis tentang betapa pentingnya manajemen personalia dalam mengelola sumber daya manusia menjadi lebih efektif dan efisien, salah satu variabel yang cocok dalam melengkapi masalah pendidikan hari ini yaitu mengenai kedisiplinan tenaga pendidik dan kependidikan. Hal ini setidaknya bisa meminimalisir dan bahkan bisa menghilangkan etos kerja yang kurang baik di dunia pendidikan, khususnya keterlambatan dan kurang disiplinnya tenaga pendidik dan kependidikan.

Urgensi dalam penelitian ini adalah manajemen personalia yang merupakan salah satu hal yang penting dalam manajemen sumber daya manusia di sekolah untuk mempertahankan kelangsungan penyelenggaraan pendidikan. Dengan adanya manajemen personalia ini diharapkan dapat meningkatkan kedisiplinan tenaga pendidik maupun kependidikan yang ada di sekolah. Objek utama dalam penelitian ini adalah tenaga kependidikan yang mencakup staff tata usaha, pustakawan, laboran, petugas keamanan dan kebersihan dan lainnya. Ciri khas dari penelitian ini difokuskan pada pengaruh manajemen personalia terhadap kedisiplinan tenaga kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri Se-Kabupaten Bekasi. Dimana tidak banyak penelitian yang membahas hal tersebut. Adapun penelitian yang dilakukan oleh (Mukhtar, 2017) dengan judul “Manajemen Personalia dalam meningkatkan Kedisiplinan Guru di MIN Kamal Bangkalan”, penelitian ini membahas manajemen personalia secara umum. Hasil dari penelitiannya dapat disimpulkan bahwa dengan adanya manajemen personalia itu sangat membantu untuk meningkatkan kedisiplinan guru di MIN Kamal Bangkalan. Sedangkan penelitian ini lebih difokuskan pada pengaruh dari adanya manajemen personalia terhadap kedisiplinan tenaga kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri Se-Kabupaten Bekasi.

Hasil dari tinjauan awal yang berlokasi di Kabupaten Bekasi, terdapat empat Madrasah Aliyah Negeri diantaranya Madrasah Aliyah Negeri 1, 2, 3 dan 4 Bekasi, dari wawancara awal dengan kepala madrasah dan beberapa tenaga kerja disana memiliki permasalahan yang sama yaitu kurang disiplinnya tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan dalam berbagai aspek yang berbeda-beda. Maka dari itu perlu adanya manajemen personalia yang baik dan benar. Hal ini yang menjadi

urgensi dan daya tarik penulis untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Manajemen Personalia terhadap Kedisiplinan Tenaga Kependidikan” (Penelitian pada tenaga kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri Se-Kabupaten Bekasi.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, maka peneliti merumuskan masalah yang akan diteliti antara lain:

- a. Bagaimana Manajemen Personalia di Madrasah Aliyah Negeri Se-Kabupaten Bekasi ?
- b. Bagaimana Kedisiplinan Tenaga Kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri Se-Kabupaten Bekasi?
- c. Bagaimana Pengaruh Manajemen Personalia terhadap Kedisiplinan Tenaga Kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri Se-Kabupaten Bekasi?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk:

- a. Mendeskripsikan Manajemen Personalia di Madrasah Aliyah Negeri Se-Kabupaten Bekasi.
- b. Mendeskripsikan Kedisiplinan Tenaga Kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri Se-Kabupaten Bekasi.
- c. Menganalisis Pengaruh Manajemen Personalia terhadap Kedisiplinan Tenaga Kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri Se-Kabupaten Bekasi.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat ditinjau dari segi teoretis dan praktis.

- a. Secara Teoretis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen pendidikan khususnya manajemen personalia dan sumber daya manusia.

b. Secara Praktis

- 1) Bagi Kepala Sekolah, sebagai data atau bahan dalam pengembangan manajemen personalia terhadap kedisiplinan tenaga kependidikan dan memberikan sumbangan pemikiran tentang pentingnya fungsi manajerial kepala sekolah sebagai penunjang dan membantu proses pengelolaan dan penyelenggaraan pendidikan agar dapat berjalan efektif dan efisien.
- 2) Bagi Komite Sekolah, sebagai pengawasan terhadap kepala sekolah dalam meningkatkan penyelenggaraan pendidikan dan administrasi di sekolah.
- 3) Bagi Dinas Pendidikan Setempat, sebagai upaya pengembangan dan pelatihan dalam mengembangkan manajemen personalia dan meningkatkan kedisiplinan tenaga kependidikan di sekolah atau madrasah.

E. Ruang Lingkup Batasan

Untuk mengantisipasi terlalu melebarnya ruang lingkup permasalahan penelitian, maka peneliti perlu membatasi permasalahan penelitian sebagai berikut:

1. Ruang lingkup penelitian ini membahas seputar "Pengaruh Manajemen Personalia terhadap Kedisiplinan Tenaga Kependidikan" (penelitian di Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Bekasi). 1 variabel bebas yaitu manajemen personalia dan 1 variabel terikat yaitu kedisiplinan tenaga kependidikan.
2. Pengaruh manajemen personalia terhadap kedisiplinan tenaga kependidikan diukur dari kuesioner atau angket.
3. Objek Penelitian dilakukan hanya kepada kepala madrasah dan tenaga kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri Se-Kabupaten Bekasi.

F. Kerangka Berpikir

Manajemen dari segi bahasa berasal dari kata *manage* atau *management* yang artinya mengelola, mengemudikan, mengurus dan memerintah (machendrawaty, 2019). Sedangkan menurut istilah manajemen adalah sebuah kemampuan atau keterampilan untuk memperoleh suatu hasil dalam rangka mencapai tujuan melalui kegiatan-kegiatan orang lain (Siagan, 2006).

Personalia adalah semua anggota yang berkerja untuk kepentingan organisasi yaitu untuk mencapai tujuan yang sudah ditentukan. Personalia organisasi pendidikan mencakup para guru, para pegawai, dan para wakil siswa/mahasiswa, termasuk juga para manajer pendidikan yang mungkin dipegang oleh beberapa guru.

Dalam dunia pendidikan, manajemen personalia merupakan sebagai aktivitas penting dalam mencapai tujuan yang diinginkan dipadukan dengan sumber-sumber daya manusia yang ada disekolah. Kepala sekolah yang berperan sebagai administrator dalam mengembangkan visi dan misi sekolah, sebagai manajer harus mampu mendayagunakan sumber daya manusia dan membina para guru dalam proses penyelenggaraan pendidikan.

Dari tujuan manajemen personalia menjelaskan bagaimana dapat memanfaatkan pegawai secara efisien dan berkerjasama dengan entitas yang dapat dipertanggung jawabkan, menciptakan, memelihara, dan mengembangkan susunan kerja yang menyenangkan anantara individu yang berkerjasama, Menurut Edwin B. Flippo mengutara bahwa ada beberapa Fungsi Operasional dari manajemen Personalia antara lain:

- a) Pengadaan Tenaga Kerja
- b) Pengembangan
- c) Kompensasi
- d) Integrasi
- e) Pemeliharaan
- f) Pemutusan Hubungan Kerja (Flippo, 1995).

Yang dimaksud dengan manajemen personalia adalah segenap proses penataan yang bersangkutan paut dengan masalah memperoleh dan menggunakan tenaga kerja untuk dan di sekolah dengan efisien, demi tercapainya tujuan sekolah yang telah ditentukan sebelumnya. Jenis personil di sekolah ada beberapa, jika ditinjau dari tugasnya yaitu:

- a) Tenaga pendidik. Tenaga pendidik terdiri atas pembimbing, penguji, pengajar, dan pelatih.

- b) Tenaga fungsional kependidikan. Tenaga fungsional pendidik terdiri atas penilik, pengawas, peneliti dan pengembang dibidang pendidikan dan pustakawan.
- c) Tenaga teknis kependidikan. Tenaga teknis kependidikan terdiri atas laboraturium dan teknis sumber belajar.
- d) Tenaga pengelola satuan pendidikan. Tenaga pengelola satuan pendidikan terdiri atas kepala sekolah, direktur, rektor dan pemimpin satuan pendidikan luar sekolah.
- e) Tenaga administrasi staff tata usaha (Arikunto, 2008).

Jika ditinjau dari satuannya, maka dalam lembaga negeri terdapat pegawai tetap, sedangkan dalam lembaga swasta terdapat pegawai yang diperbantukan, pegawai tetap yayasan dan pegawai tidak tetap. Berhubungan dengan perbedaan status ini, maka tentu saja tugas dan kewajiban kepala sekolah tidak sama. Hal-hal yang di temukan dari urain diatas hampir seluruhnya hampir diperuntukkan bagi pegawai-pegawai di sekolah, di semua jenis dan tingkat, baik pegawai tetap maupun honorer (Arikunto, 2008).

Manajemen personalia meliputi analisis perkerjaan disekolah, penyusunan formasi guru dan pegawai baru, dan perencanaan dan pngaadaan guru dan pegawai baru. Pengorganisasian berupa pembagian tugas dan pegawai. Penggerakan, meliputi pembinaan profesionalisme guru dan pegawai, pembinaan karir guru dan pegawai. Pembinaan kesejahteraan guru dan pegawai. Pengaturan perpindahan guru dan pegawai serta pengaturan pemberhentian guru dan pegawai. Pengawasan meliputi pemantauan terhadap kinerja guru dan pegawai. Dan penilaian terhadap kinerja guru dan pegawai.

Kriteria manajemen personalia yang baik dan tercapai apa yang menjadi tujuannya, harus Manajemen kepegawaian harus dilandasi suatu manajemen modern yang mengandung suatu kebijaksanaan yan sempurna atau bisa disebut dengan *integrated politic*. Kriteria manajemen personalia yang baik menurut (Musahef, 1998) antara lain:

- a) Pembinaan pegawai kearah produktivitas kerja dapat menimbulkan efektivitas dan efisiensi kerja yang dituntut.
- b) Pembinaan disiplin dan etos kerja kearah pencapaian prestasi kerja yang sebaik-baiknya dengan memberikan pendidikan dan latihan kerja.
- c) Adanya penempatan dan pemanfaatan tenaga.
- d) Mengambil tindakan disiplin terhadap pegawai.
- e) Peningkatan kesejahteraan untuk masing-masing pegawai mendapatkan kebutuhan yang layak.
- f) Terpelihara dan terciptanya hubungan yang baik antara bawahan dan atasan.

Memenuhi syarat- syarat yang menentukan sebagai suatu ciri yang patut ada dalam melaksanakan aktivitas-aktivitas bidang kepegawaian. Tujuan manajemen personalia menjelaskan bagaimana dapat memanfaatkan pegawai secara efisien dan berkerjasama dengan kualitas yang dipertanggungjawabkan, menciptakan, memelihara dan mengembangkan suasana kerja yang menyenangkan antara individu yang berkerjasama. Pada hakikatnya setiap manusia adalah pemimpin dan setiap manusia akan diminta pertanggungjawaban atas kepemimpinannya kelak. Manusia sebagai pemimpin minimal mampu memimpin dirinya sendiri (Husaini, 2006).

Disiplin menurut (Sajari, 2009) adalah latihan yang memperkuat pikiran dan watak untuk menghasilkan kendali diri, kebiasaan untuk patuh dan sebagainya. Sedangkan tenaga kependidikan merupakan komponen penunjang penyelenggara pendidikan di sekolah atau madrasah. Jadi kedisiplinan tenaga kependidikan merupakan pelatihan pikiran dan watak bagi staff Tata usaha, Tenaga keamanan, Tenaga kebersihan, laboran dan pustakawan dalam membiasakan diri untuk patuh terhadap peraturan dan norma yang ada disekolah.

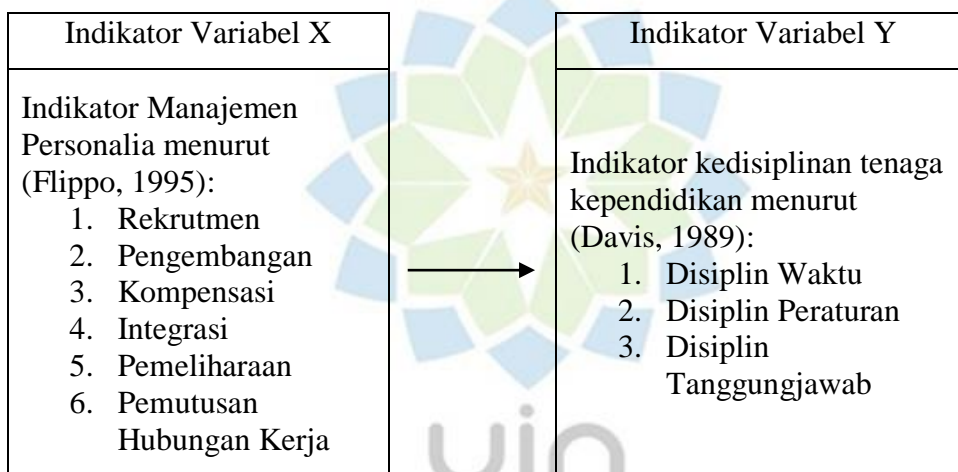
Dimensi kedisiplinan sangat relevan untuk digunakan dan dianalisis, karena rendahnya komitmen pekerja terhadap lembaga atau organisasi terlihat dari disiplin mereka, terutama yang berhubungan dengan ketidaktertiban kerja. (Davis, 1989) mengungkapkan bahwa kriteria disiplin dalam bekerja dikelompokkan menjadi aspek, adapun aspek disiplin kerja yang menunjang kedisiplinan tenaga kependidikan ada tiga indikator antara lain:

- a) Disiplin Waktu
- b) Disiplin Peraturan
- c) Disiplin Tanggungjawab (Davis, 1989).

Dari pendapat di atas yang menyatakan bahwa manajemen personalia mempengaruhi kedisiplinan tenaga kependidikan. Dengan melakukan sistem manajemen personalia yang baik dan benar akan meningkatkan kedisiplinan tenaga kependidikan dan meningkatkan kinerja kerja.

Maka, dari teori yang telah digambarkan secara singkat tersebut, dapat dituangkan kepada skema sebagai berikut:

Tabel 1.1 Kerangka Pemikiran



Keterangan:

→ = Variabel X mempengaruhi variabel Y

G. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta yang empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data lapangan.

Manajemen Personalia merupakan suatu rangkaian perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian terhadap pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik dari

perorangan, organisasi maupun masyarakat (Flippo, 1995). bahwasanya manajemen Personalia berpengaruh terhadap kedisiplinan karyawan (tenaga kependidikan), ketika dilakukannya manajemen personalia bisa berefek terhadap kedisiplinan tanggungjawab dan kerja mereka akan meningkat karena selalu diawasi dengan baik dan benar. Dan sebaliknya, mereka akan bermalas-malasan terhadap tanggungjawabnya karena tidak ada yang mengawasi dan mengevaluasi dan bisa berakibat kerugian terhadap lembaga karena pekerjaan mereka yang tidak selesai. Maka hipotesis nol dan hipotesis alternatif dalam penelitian ini sebagai berikut:

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas hipotesis dalam penelitian kali ini yaitu:

H_0 : Tidak terdapat Pengaruh Manajemen Personalia terhadap Kedisiplinan Tenaga Kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri Se-Kabupaten Bekasi.

H_a : Terdapat hubungan Pengaruh Manajemen Personalia terhadap Kedisiplinan Tenaga Kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri Se-Kabupaten Bekasi.

Berdasarkan kedua hipotesis tersebut, peneliti mengajukan hipotesis alternatif bahwa terdapat Pengaruh Manajemen Personalia terhadap Kedisiplinan Tenaga Kependidikan (Penelitian Madrasah Aliyah Negeri Se-Kabupaten Bekasi).

H. Penelitian Terdahulu

Bagian ini menampilkan kajian hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini serta menemukan perbedaannya, sebagai berikut:

Tabel 1 2 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
1	Jurnal, Ali Wafa Mukhtar (2017)	Manajemen Personalia dalam	Hasil penelitian menunjukkan adanya adanya	Persamaan dari Variabel X serta Y dan

		meningkatkan Kedisiplinan guru di MIN Kamal Bangkalan	lingkungan kondusif dan disiplin berkat adanya manajemen personalia.	perbedaan metode, hasil, lokasi dan subjek penelitian.
2	Skripsi, Dini Rinawati (2008)	Peran Manajemen Personalia dalam Meningkatkan Kinerja dan Rasa Tanggung jawab Karyawan PT. Industri Sandang Simping Probolinggo Dalam Perspektif Islam	Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen personalia sangat berperan dalam meningkatkan kinerja dan tanggungjawab karyawan di PT tersebut.	Persamaan dari variabel X dan Perbedaan dari metode, hasil, lokasi, objek dan subjek penelitian.
3	Jurnal, Kasmawati (2012)	Pengaruh disiplin tenaga kependidikan terhadap pelayanan administrasi akademik fakultas tarbiyah dan keguruan UIN	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara kemampuan pegawai, motivasi, kedisiplinan, sertas sarpras terhadap kinerja	Persamaan dari Variabel Y dan Perbedaan variabel X, hasil, objek penelitian.

		ALAUDDIN Makasar	tenaga kependidikan.	
4	Skripsi, Uthary Kusumaningrum (2013)	Manajemen Personalia di SMP NEGERI 4 NGAGLIK DAN SMP PIRI NGAGLIK KABUPATEN SLEMAN	Hasil Penelitian tersebut yaitu manajemen personalia sangat penting bagi kelancaran penyelenggaraan pendidikan.	Persamaan dari Variabel X dan Perbedaan dari segi metode, hasil, lokasi, subjek dan objek penelitian.
5	Jurnal, Muh Zulkifli dan Santri Wiriyani (2020)	Penerapan Manajemen Personalia dalam Upaya Meningkatkan Mutu Pendidikan di MI NW Korleko”	Hasil dari penelitian tersebut menyatakan bahwa masih kurang maksimal pelaksanaan manajemen personalia yang dilakukan oleh kepala madrasah dikarenakan pola pikarnya yang masih tertinggal.	Persamaan dari Variabel X dan Perbedaan Perbedaannya dari metode, hasil, lokasi dan objek penelitian.
6	Jurnal, Mukhlis Catio dan Denok Sumarsi (2020)	Analisa Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru	Hasil dari penelitian adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan kedisiplinan guru.	Persamaan dari Variabel Y dan Perbedaan dari hasil, lokasi, subjek dan objek penelitian.



uin

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG