

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Dinamisasi data dan informasi di lingkungan Kemenag RI terjadi dalam hitungan detik maka dibutuhkan wadah bersama yang mampu menjawab tantangan zaman. Kebijakan integrasi data dan sistem informasi menjadi jawaban sehingga layanan informasi publik yang bermutu menjadi jembatan meningkatkan kepuasan masyarakat atas pelayanan Kementerian Agama. Kementerian Agama sebagai *leading* sektor pemerintah dibidang pembangunan agama mempunyai tugas menyelenggarakan urusan dibidang keagamaan dalam pemerintah untuk membantu Presiden dalam menyelenggarakan pemerintahan Negara. Dalam menjalankan misi tersebut, Kementerian Agama Kabupaten Kediri lebih fokus melayani masyarakat di bidang keagamaan. Dengan perkembangan persyaratan terkait sistem pelayanan pada masyarakat yang semakin kompleks, kualitas kinerja terhadap pelayanan harus ditingkatkan. Baik buruk pelayanan yang diberikan oleh Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kediri sangat menentukan citra agama di masyarakat, karena dengan semakin baik pelayanan yang diberikan, maka semakin muncul kepuasan dan kepercayaan.

Bagaimana dalil Islam dalam (al-Qur'an: surah al-Baqarah ayat 286) telah mengisyaratkan konsep atau cara manajemen dalam mengelola sumberdaya manusia yang terlibat dalam pelayanan pada sistem kementerian agama.

" لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا^١ لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ^٢ رَبَّنَا لَا
تُؤَاخِذْنَا إِنْ نَسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا^٣ رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِنْ
قَبْلِنَا^٤ رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ^٥ وَاعْفُ عَنَّا^٦ وَارْحَمْنَا^٧ أَنْتَ مَوْلَانَا
فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ^٨ "

Artinya: "Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Ia mendapat pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya. (merea berdoa): "Ya Tuhan Kami, janganlah Engkau hukum Kami jika Kami lupa atau Kami tersalah. Ya Tuhan Kami, janganlah Engkau bebaskan kepada Kami beban yang berat sebagaimana Engkau bebaskan kepada orang-orang sebelum Kami. Ya Tuhan Kami, janganlah Engkau pikulkan kepada Kami apa yang tak sanggup Kami memikulnya. Beri ma'aflah kami; ampunilah kami; dan rahmatilah kami. Engkaulah penolong Kami, Maka tolonglah Kami terhadap kaum yang kafir." (al-Baqarah 2:286)¹

Ayat tersebut jelas, seperti yang dijelaskan oleh makna diatas, dan mengatakan kepada kita bahwa Allah, sebagai penguasa, tidak membebani sluruh alam yang berada diluar kemampuan manusai. Kaum muslim percaya bahwa ayat ini bukan hanya informasi yang diketahui banyak orang. Sebagai pedoman hidup (*way of life*). Jelas, melalui ayat ini, Allah ingin mengajarkan kepada mausia (khususnya yang bertindak sebagai pemimpin suatu organisasi maupun lembaga) agar manusia sebagai pemimpin memperhatikan keterbatasan bawahannya dalam memberikan tugas.

Citra dari pelayanan mayarakat sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia di sebuah lembaga. Banyak dari ahli menyatakan bahwa manusia merupakan sebuah faktor sentral dalam lembaga, visi yang dibuat untuk kepentingan manusia dan misi yang dikelola

¹ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Tafsirnya* (Edisi Revisi 2008)

juga dari manusia itu sendiri.² Jadi, bisa dikatakan bahwa manusia adalah faktor strategis dalam seluruh lingkup lembaga. Manajemen yang baik mampu dikelola dan diatur oleh setiap individu dengan kemampuan yang dimiliki, oleh karenanya pembangunan untuk Manajemen Sumber Daya Manusia dalam suatu lembaga dapat diarahkan kepada hal sebagai berikut :

1. Potensi, diartikan sebagai daya kreasi setiap manusia yang akan dikembangkan sepenuhnya dengan batas agar tidak merugikan pihak lain,
2. Pembangunan kesejahteraan, bertujuan untuk memperhatikan setiap warga yang berhak atas taraf kesejahteraan serta mewujudkan kemakmuran,
3. Pemanfaatan, pembangunan, dan penguasaan IPTEK untuk kesejahteraan lembaga atau organisasi tersebut.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa sangat penting memahami kualitas sumber daya manusia baik sebagai penggerak maupun pelaku dalam sebuah lembaga atau organisasi. Sutrisno menjelaskan sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya.³

Mutu sumber daya manusia pada suatu lembaga juga harus dikelola dengan baik melalui manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia yang baik harus melalui tahap perencanaan, rekrutmen, seleksi, dan pengembangan dengan pelatihan pada kualitas sumber daya manusia dalam mengelola hal tersebut menjadi topik penting untuk meningkatkan mutu pelayanan dan meningkatkan nilai keunggulan dalam suatu lembaga. Salah satu tujuan dari pelatihan juga sebagai peningkatan produktivitas, loyalitas, kepuasan

² Siswanto Sastrohadiwiryono. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administrasi dan Operasional*. (Jakarta : Bumi Aksara, 2002), hal-57

³ Edy Sutrisno. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Kencana. *Pernada Media Group*. hal-10

kerja dari pelayanan yang diberikan, dan motivasi kerja yang baik sebagai pegawai. Selain hal tersebut perlu dilaksanakan untuk kegiatan eksternal atau luar seperti penciptaan komunikasi yang baik, disiplin kerja, bimbingan dan penyuluhan, keselamatan dan kesehatan kerja, serta motivasi kerja.

Kebijakan dalam pengembangan sumber daya manusia dijelaskan dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara. Dalam UU. No 5 Tahun 2004 bahwa setiap pegawai ASN memiliki hak dan kesempatan untuk pengembangan kompetensi, antara lain melalui pendidikan dan pelatihan, kursus, dan seminar.⁴ Dalam pelaksanaan kebijakan yang melibatkan masyarakat untuk memenuhi pencapaian atau tujuan dari kegiatan yang sudah ditetapkan. Berkaitan dengan pengembangan yang dilakukan dalam lembaga mempunyai kebijakan menjadi patokan untuk menyelesaikan permasalahan dan kekurangan yang ada hal tersebut yang nantinya akan berdampak sebagai hasil evaluasi atas pelaksanaan kebijakan selanjutnya.⁵

Kualitas profesionalisme sumber daya manusia merupakan bentuk keterampilan pegawai dalam melaksanakan tugas dan wewenang secara optimal agar terbentuk keahlian pada setiap karyawan secara aktif dan produktif dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Sehingga secara tidak langsung masyarakat merupakan faktor penting dalam mengukur tingkat profesionalitas pelayanan di Kantor Kementerian Agama Kediri. Terlebih jumlah penduduk pada Wilayah Kabupaten Kediri lebih banyak yaitu mencapai 1.571.555 jiwa jika dibandingkan dengan jumlah penduduk Wilayah Kecamatan Kota Kediri yang

⁴ Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam UU. No 5 Tahun 2004.

⁵ A.T .Rohman, (2016). *Implementasi Kebijakan melalui Kualitas Pelayanan Penerimaan Pajakn Daerah dan Implikasinya terhadap Kepuasan Masyarakat di Dinas Pendapatan Kabupaten Kuningan*. Bandung: Universitas Pasundan. Retrieved from <http://repository.unpas.ac.id/1661/>

berjumlah 293.950 sehingga Kantor Kemenag Kabupaten Kediri lebih banyak melakukan pelayanan terhadap masyarakat. Hal tersebut yang menjadi salah satu faktor menarik dari Kementerian Agama Kabupaten Kediri, kantor tersebut mampu memberikan pelayanan yang baik pada *customer*. Dengan menerapkan visi-misi mulai dari perencanaan, menjalankan tugas pokok fungsi sesuai dengan bidang dan tanggung jawabnya, dan menjalankan kebijakan dari pemerintah.

Pelayanan publik yang diberikan Kementerian Agama bukan hanya pelayanan publik yang prima, tetapi juga baik dan toleran. Artinya layanan publik dilingkungan Kemenag harus hadir untuk seluruh lapisan masyarakat tanpa melihat latar belakang. Secara khusus, pemerintah memperkuat empat pilar utama untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik, yakni dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia pelayanan publik. ASN Departemen Agama harus berani *out of the box* dalam membuat kebijakan publik yang aksesibel. Keluar dari cara kerja birokrasi yang sulit, sulit disederhanakan dan mudah dipercepat. Dilain hal Kementerian Agama mendapat penghargaan atas sistem pelayanan yang diberikan; Pertama, salah satu tempat evaluasi pelayanan publik yang membutuhkan sumber daya manusia memberikan pelayanan prima beberapa tahun terakhir; Kedua, Kementerian Agama memiliki mall Pusat Pelayanan Publik; Ketiga, Kementerian Agama memenangkan Kompetisi Sistem Pengelolaan Pengaduan Pelayanan Publik Nasional (SP4N); Keempat, satuan kerja Kementerian Agama mengikuti lomba inovasi pelayanan yang masuk kedalam Top Inovasi pada Kompetisi Inovasi Pelayanan Publik.

Berdasarkan apa yang sudah dijelaskan pada penjelasan sebelumnya, mengetahui bahwa dalam meningkatkan kualitas mutu pelayanan suatu lembaga yang melibatkan masyarakat, manajer yang mempunyai wewenang dan peran penting untuk mewujudkan

kinerja pegawai yang sesuai dengan kebutuhan seperti fasilitas dalam kinerja yang dibutuhkan, tentunya hal tersebut berdampak pada personalisme pegawai.⁶ Dan hal ini membuat peneliti tertarik untuk mengetahui lebih lanjut dan mempelajari bagaimana **“Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pelayanan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kediri.”**

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan, penulis dapat merumuskan masalah utama yang dapat dirumuskan agar sesuai dengan alur topik pembahasan. Yang mana rumusan masalah tersebut akan menjadi topik pembahasan pada penelitian yang akan dilakukan selanjutnya. Sehingga penelitian kali ini akan berfokus pada :

1. Bagaimana manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pelayanan di kantor kementerian agama kabupaten kediri?
2. Apa saja faktor yang mempengaruhi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pelayanan di kantor kementerian agama kabupaten kediri?
3. Bagaimana implikasi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pelayanan di kantor kementerian agama kabupaten kediri?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dirumuskan , penulis dapat menarik tujuan penelitian yaitu :

⁶ Muhammad Busro. *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana 2018, hal-15

1. Untuk mengetahui bagaimana manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pelayanan di kantor kementerian agama kabupaten kediri?
2. Untuk mengetahui apa yang mempengaruhi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pelayanan di kantor kementerian agama kabupaten kediri?
3. Untuk mengetahui bagaimana implikasi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pelayanan di kantor kementerian agama kabupaten kediri?

D. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan kedepannya dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis :

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini dapat memberikan informasi mengenai bagaimana Manajemen Sumber Daya Manusia, apa saja faktor yang mempengaruhi manajemen sumber daya manusia, dan bagaimana implikasi manajemen sumber daya manusia, dalam proses meningkatkan mutu pelayanan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kediri sehingga penelitian ini mungkin bisa menjadi sumber referensi peneliti selanjutnya yang mungkin melakukan penelitian di Kantor Kementerian Agama baru di suatu daerah atau Kantor Kementerian Agama yang ingin mengembangkan potensi SDM atau melakukan peningkatan mutu pelayanan bisa membaca penelitian ini.

2. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran yang dapat diterima dalam upaya untuk menerapkan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pelayanan yang bermanfaat bagi:

- a. Kantor Kementrian Agama Kabupaten Kediri, khususnya Kepala Kemenag Kabupaten Kediri untuk lebih mengembangkan lagi, menjadi contoh atas kualitas manajemen sumber daya manusia yang baik akan mempengaruhi mutu pelayanan. Sehingga hal tersebut bisa mempunyai dampak yang baik untuk internal dan eksternal Kantor Kementrian Agama tersebut.
- b. Karyawan, dapat memperoleh sumber masukan dan saran yang berguna untuk perkembangan *skill* dan keterampilan dalam menjalankan tugas serta tanggung jawab dalam segi pelayanan.
- c. Kantor Kementrian Agama lain, dapat menjadi contoh atau referensi secara nyata bagaimana kegiatan manajemen sumber daya manusia yang dikelola dengan baik pasti akan membawa dampak yang baik pula bagi seluruhnya internal maupun eksternal Kantor Kementrian Agama.
- d. Peneliti lain, hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi atau landasan yang berguna bagi peneliti lain yang hendak mengkaji lebih detail mengenai topik dan fokus penelitian yang lain sehingga dapat menemukan titik perbandingan yang dapat menghasilkan temuan baru yang dikembangkan dimasa mendatang.

E. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan unsur penelitian dimana menjelaskan karakteristik yang terkandung pada suatu masalah yang akan diteliti. Yang bertujuan untuk mempermudah dalam memahami penelitian ini. Berdasarkan landasan teori yang telah dipaparkan sebelumnya, maka dapat dikemukakan penjelasan dari definisi operasional masing-masing variabel yang dijelaskan sebagai berikut :

Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Gary Dessler adalah kebijakan dan latihan untuk memenuhi kebutuhan pekerja atau aspek-aspek yang terdapat dalam sumber daya manusia, seperti posisi manajemen, rekrutmen, seleksi, pelatihan, kompensasi, dan penilaian kompensasi.

Sedangkan, peningkatan mutu pelayanan Peningkatan mutu pelayanan adalah derajat memberikan pelayanan secara efektif dan efisien sesuai dengan standar profesi, standar pelayanan, yang dilaksanakan secara menyeluruh sesuai dengan kebutuhan, memanfaatkan teknologi tepat guna dan hasil penelitian dalam pengembangan pelayanan. Menurut Wyckof yang dipaparkan oleh Tjiptono maka dapat diindikasikan bahwa sebuah kualitas layanan yang diharapkan oleh masyarakat sebagai penerima layanan mengharapkan ada tingkat keunggulan dari jasa layanan. Bila pelayanan yang diberikan melampaui harapan masyarakat pelanggan maka kualitas pelayanan yang diberikan akan mendapatkan persepsi ideal dari para penerima layanan.⁷

⁷ Fandy Tjiptono, “*Strategi Pemasaran (Edisi 2)*”, (Yogyakarta : Penerbit Andi) , (2014), hal 59

F. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan kajian penelitian yang pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya yang dapat diambil dari berbagai sumber referensi ilmiah seperti skripsi, tesis, disertasi atau jurnal penelitian. Berikut merupakan penelitian terdahulu yang menjadi referensi peneliti dalam melakukan penelitian:

Tabel 1.1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama Pengarang	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Abu Darim, 2020	Manajemen Perilaku Organisasi Dalam Mewujudkan Sumber Daya Manusia Yang Kompeten	<ol style="list-style-type: none"> 1) Perencanaan SDM juga dilakukan melalui beberapa tahapan seperti membuat tupoksinya (tugas pokok dan fungsi) terlebih dahulu dalam arti beban kerjanya seperti apa, baru kemudian mencari dan memilih personil yang tepat untuk melakukan tugas tersebut. Dalam melakukan pengisian personil, disamping berdasarkan kapasitas intelektual, kapabilitas dan pengalaman, juga mempertimbangkan prestasi akademik dan keterampilan. 2) Dalam penelitian yang dilakukan didapatkan bahwa proses rekrutmen dan seleksi calon guru dan pegawai atau karyawan melalui beberapa tahapan: <ol style="list-style-type: none"> a. melihat formasi yang dibutuhkan, b. menyampaikan pengumuman, c. melakukan pemanggilan, d. wawancara dan, e. penerimaan dan penempatan. 3) Pelatihan dan pengembangan SDM yang selama ini dilakukan, evaluasi yang dilakukan masih cenderung pada pengukuran keberhasilan dan kegagalan pelatihan dari segi pelaksanaan, bukan berorientasi pada apakah secara efektif pelatihan yang dilaksanakan itu mampu mengubah perilaku dan apabila terjadi perubahan perilaku dan adanya peningkatan, apakah benar-benar disebabkan karena pelatihan yang diikuti.
2.	Novia Nour Halisa, 2020	Peran Manajemen Sumber Daya Manusia “Sistem Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi dan Pelatihan” Terhadap Keunggulan	<ol style="list-style-type: none"> 1) Sistem rekrutmen mempunyai peran penting dalam manajemen sumber daya manusia yang dimulai dari proses mencari dan menemukan pelamar pada bidang yang dibutuhkan untuk bekerja pada suatu lembaga/organisasi. Sistem rekrutmen yang efektif memberikan peluang pekerjaan pada pelamar yang memiliki keunggulan dibidang yang dibutuhkan serta

		Kompetitif : Literature Review	<p>kemampuan dan keterampilan yang memenuhi spesifikasi pekerjaan. Sedangkan seleksi meliputi pengambilan keputusan dan pertimbangan bagi calon pelamar untuk diterima atau tidak dalam suatu lembaga/organisasi.</p> <p>2) Kompetensi bagi calon pelamar dalam mengerjakan macam-macam tugas dan pekerjaan, karyawan yang melalui proses perekrutan dan seleksi tentunya dianggap sudah kompeten dalam pekerjaan yang akan ditanggungjawabkan. Selain itu untuk meningkatkan keahlian diperlukan pelatihan. Apabila pelatihan pendidikan dapat dilaksanakan perusahaan dengan baik, maka dapat tercapai kinerja karyawan yang optimal dan kinerja karyawan yang optimal akan tercapai keunggulan kompetitif bagi perusahaan.</p>
3.	(Azizah Indriyani, 2020)	Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Meningkatkan Mutu dan Kualitas Pelayanan di Ridwan Institute Cirebon	Ridwan Institute Cirebon telah melakukan berbagai kegiatan pengembangan sumber daya manusia dengan baik, seperti pelatihan, pendidikan, seminar, magang, dan lain sebagainya. Kegiatan tersebut memiliki banyak manfaat bagi para karyawan, antara lain meningkatkan produktivitas, profesionalisme, kemampuan, keterampilan, keahlian dan sebagainya. Semakin tinggi tingkat produktivitas karyawan, maka akan semakin meningkatnya kinerja serta pelayanan yang diberikan. Hal ini berakibat pada kepuasan pengunjung, sehingga semakin banyak client yang tertarik untuk melakukan publikasi kerja ilmiah dengan baik.
4.	Kasmawati dan Asmawati, 2021	Pengaruh Kebijakan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kementerian Agama Kabupaten Pinrang.	<p>1) Berdasarkan hasil dimana pendidikan dan pelatihan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pinrang masih membutuhkan diklat pada pegawai agar kemampuan dan keterampilan yang dimiliki pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai. Prestasi kerja juga masih terbilang sedang karena ketelitian dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya agar dapat meningkatkan prestasi pegawai, motivasi masih terbilang kurang karena kurangnya motivasi yang diberikan dari atasan. Hal ini menunjukkan bahwa kebijakan pengembangan sumber daya manusia belum optimal, mulai dari proses perencanaan, pengarahan dan pelatihan.</p> <p>2) Beberapa kendala seperti pelayanan dalam Kantor tersebut terbilang bagus akan tetapi masih perlu ditingkatkan lagi karena masih ada pegawai yang tidak bersemangat saat</p>

			melakukan pelayanan. Fasilitas juga perlu ditingkatkan lagi agar pengunjung merasa nyaman.
5.	Lutfi Wakhid dan Triyanto, 2021	Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Meningkatkan Mutu Pelayanan di Lembaga Pesanggaran Tahun Pembelajaran 2020/2021	<p>1) Kinerja dewan guru dalam mengajar peserta didik di dalam kelas sudah cukupbaik bahkan bisa dikatakan lumayan baik dan anak juga merasa nyaman ketika proses belajar di dalam kelas berlangsung. Adapun upaya kepala sekolah dalam menerapkan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Melakukan Perencanaan, 2. Seleksi, 3. Penempatan, 4. Penilaian Kerja, 5. Pelatihan dan Pengembangan, 6. Kompensasi, 7. Jaminan Keselamatan Kerja, 8. Pengembangan Karir, 9. Pensiun. <p>2) Pelayanan di MA Tahfidz Qur'an Al Islami meliputi dua obyek, pelayan terhadap masyarakat dan pelayanan terhadap siswa. Pelayanan guru-guru terhadap siswa dan masyarakat sudah memenuhi standart kualitas prima. semua itu terbukti dengan keadaan siswa yang setiap tahun siswa yang mendaftar di lembaga ini semakin meningkat. Pelayanan guru-guru terhadap siswa dan masyarakat sudah memenuhi standart kualitas prima. semua itu terbukti dengan keadaan siswa yang setiap tahun siswa yang mendaftar di lembaga ini semakin meningkat. kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dalam meningkatkan mutu pelayanan di lembaga MA Tahfidz Qur'an Al Islami ialah dengan selalu memberi motivasi dan semangat.</p> <p>3) Dalam memanajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam meningkatkan mutu pelayanan di lembaga MA Tahfidz Qur'an Al Islami, bapak kepala sekolah menggunakan beberapa langkah yaitu:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. langkah yang pertama sistem pengadaan karyawan yang mana pengadaan karyawan ini berfungsi untuk menempatkan orang-orang yang kompeten, serasi, serta efektif, b. pengembangan karyawan, c. kompensasi

Berikut adalah data metode penelitian, persamaan, dan perbedaan dari beberapa penelitian terdahulu:

No.	Metode Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Kualitatif	Manajemen Sumber Daya Manusia dan menggunakan penelitian kualitatif	Abu Darim, lokasi penelitian di Madrasah Ibtidaiyah, membahas tentang hambatan dan solusi.
2.	Kualitatif, studi pustaka dengan analisis deskriptif dan eksploratif dengan membandingkan dan mengulas isi atau pembahasan dan kesimpulan masing-masing penelitian.	Manajemen Sumber Daya Manusia, menggunakan penelitian kualitatif,	Novia Nur Halisa, melakukan penelitian dengan menganalisis beberapa artikel baik dari jurnal-jurnal nasional maupun internasional.
3.	Penelitian Kualitatif dengan metode (<i>field research</i>)	Manajemen Sumber Daya Manusia, Meningkatkan Mutu Pelayanan, dan metode penelitian.	Azizah Indriyani, lokasi penelitian.
4.	Penelitian Kualitatif dan teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif dan teknik analisis statistik inferensial dengan menggunakan metode linier sederhana regresi.	Manajemen Sumber Daya Manusia dan lokasi penelitian.	Kasmawati,dkk, lebih fokus terhadap pengembangan, kepuasan kerja, dan pengaruh kebijakan pengembangan.
5.	Penelitian Kualitatif dengan studi kasus penelitian ilmu social	Manajemen Sumber Daya Manusia, Meningkatkan Mutu Pelayanan, dan menggunakan penelitian kualitatif	Lutfi Wakhid,dkk lokasi penelitian di Madrasah Aliyah, sedangkan peneliti akan mengambil di Kantor Kementrian Agama.