

ABSTRAK

ANALISIS PENGARUH MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DAN *TOTAL QUALITY MANAGEMENT* SEBAGAI UPAYA PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI PADA DINAS SOSIAL KABUPATEN TTS

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor inti dalam suatu organisasi. Oleh sebab itu, pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia menjadi hal yang sangat penting bagi organisasi. Pengembangan sumber daya manusia merupakan pengembangan tenaga kerja yang berorientasi pada peningkatan ilmu pengetahuan dan keterampilan yang akhir tujuannya adalah produktivitas dan kualitas lembaga. Manajemen Sumber Daya Manusia juga dapat diartikan sebagai kebijakan yang tersusun dalam rangkaian kegiatan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang meliputi aspek-aspek yang terdapat di dalam sumber daya manusia seperti jabatan, pengadaan tenaga kerja, seleksi, kompensasi, dan penilaian kinerja. Menurut Nasution (2015) Total Quality Management merupakan suatu pendekatan dalam menjalankan usaha yang mencoba untuk memaksimalkan daya saing organisasi melalui perbaikan terus-menerus atas produk, jasa, tenaga kerja, proses dan lingkungannya. Definisi lainnya diungkapkan oleh Fathoni (2017) menjelaskan bahwa Total Quality Management adalah paradigma baru dalam menjalankan bisnis yang berupaya memaksimalkan daya saing organisasi melalui fokus pada kepuasan konsumen, keterlibatan seluruh karyawan, dan perbaikan secara berkesinambungan atas kualitas produk, jasa, manusia, proses dan lingkungan organisasi. Menurut Rivai, (2014) "mengemukakan kinerja pegawai ialah hasil kerja seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang, dan tanggung jawabnya." Pelaksanaan suatu program pelatihan dan pengembangan dapat dikatakan berhasil apabila dalam diri para peserta pelatihan dan pengembangan tersebut terjadi suatu proses transformasi. Proses transformasi tersebut dapat dinyatakan berlangsung dengan baik apabila terjadi paling sedikit dua hal yaitu: peningkatan kemampuan dalam melaksanakan tugas dan perubahan perilaku yang tercermin pada sikap, disiplin, dan etos kerja dari pegawai tersebut. Dengan demikian arti penting pelatihan adalah untuk meningkatkan

kinerja pegawai dan menghasilkan prestasi yang memuaskan dalam suatu organisasi atau instansi. Berdasarkan penjelasan diatas tersebut maka dalam penelitian ini, peneliti akan membahas Analisis Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Dan *Total Quality Management* Sebagai Upaya Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten TTS. Dalam penelitian ini metode yang di gunakan adalah metode kuantitatif, sampel dalam penelitian ini sebanyak 38 orang. Teknik pengumpulan analisi data yang peneliti gunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh antara Manajemen Sumber Daya Manusia Dan *Total Quality Management* Sebagai Upaya Peningkatan Kinerja Pegawai, peneliti menggunakan Uji Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Parsial (Uji T), Uji Simultan (Uji F) Dan Koefisien Determinasi (R^2). Dari hasil penelitian yang digunakan, peneliti dapat menyimpulkan bahwa secara parsial Manajemen Sumber Daya Manusia (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Dan *Total Quality Management* (X_2) berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja pegawai (Y). Sedangkan secara simultan atau secara bersama-sama Manajemen Sumber Daya Manusia (X_1) dan *Total Quality Management* (X_2) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Sosial Kab.TTS. Hal ini dibuktikan dengan perolehan hasil pengujian didapati hasil analisis regresi linier berganda dengan nilai konstanta α sebesar 43.561 sedangkan koefisien $b_1 = 0,484$, $b_2 = 0,436$. Dengan demikian persamaan regresi linier berganda yang memperlihatkan pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia (X_1) Dan *Total Quality Management* (X_2) Terhadap Kinerja pegawai (Y) adalah sebagai berikut : $Y = 43.561 + 0,484 X_1 + 0,436 X_2$. Selain itu hasil uji hipotesis pertama yaitu Manajemen Sumber Daya Manusia (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja pegawai (Y). Diketahui bahwa untuk variabel Manajemen Sumber Daya Manusia (X_1) di temukan Nilai $T_{hitung} 8.374 > T_{tabel} 1,690$ dan tingkat signifikan $t = 0,000$. Oleh karena nilai signifikan. $< 0,05$ maka $H_0 (b_1 \neq 0)$ ditolak dan $H_a (b_1 \neq 0)$ diterima yaitu variabel Manajemen Sumber Daya Manusia (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y). Berikutnya hasil uji hipotesis kedua yaitu *Total Quality Management* (X_2) terhadap Kinerja pegawai (Y). Diketahui bahwa untuk variabel *Total Quality Management* (X_2) ditemukan Nilai T_{hitung}

$7.907 > T_{\text{tabel}} 1,690$ dengan tingkat signifikan $t = 0,000$. Oleh karena nilai signifikan $> 0,05$ maka H_0 ($b_1 \neq 0$) ditolak dan H_a ($b_1 \neq 0$) diterima yaitu *Total Quality Management* (X_2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja pegawai (Y). Untuk pengujian uji f didapatkan $F_{\text{hitung}} 91.526 > F_{\text{tabel}} 3,25$ dengan tingkat signifikan $= 0,000$. Oleh karena nilai signifikan $< 0,05$. Maka H_0 ditolak H_a diterima, artinya bahwa secara simultan Manajemen Sumber Daya Manusia (X_1) dan *Total Quality Management* (X_2) berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap Kinerja pegawai (Y). Dan terakhir berdasarkan perolehan hasil uji koefisien determinasi (R^2) diatas dapat diketahui besarnya koefisien determinasi R^2 adalah 0,830 atau 83,0%. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya Manajemen Sumber Daya Manusia dan *Total Quality Management* terhadap Kinerja pegawai adalah sebesar 83,0%. Sedangkan pengaruh sebesar 17,0 % di pengaruh oleh variabel lain yang tidak di teliti.

Kata Kunci : Manajemen Sumber Daya Manusia, *Total Quality Management*, Kinerja pegawai