

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perguruan Tinggi (PT) mempunyai peranan yang sangat penting dalam pembangunan suatu bangsa (Compagnucci & Spigarelli, 2020). Proses pendidikan di PT menentukan kualitas lulusan yang nantinya bekerja dan memberikan sumbangsih pada bangsa dan negara (Al-Amri et al., 2020).

Provinsi Jawa Barat memiliki jumlah perguruan tinggi terbanyak yang masuk dalam daftar perguruan tinggi terbaik di Indonesia. Posisi enam perguruan tinggi terbaik di Provinsi Jawa Barat dapat dilihat pada Tabel 1.1. Data dirangkum dari laporan resmi Webometrics, QS, UniRank dan *THE World University Ranking* yang dirilis tahun 2022.

Tabel 1.1
Ranking Enam Perguruan Tinggi Terbaik di Provinsi Jawa Barat
Berdasarkan Webometrics, QS, UniRank dan THE Tahun 2022

No.	Universitas	Webo Metrics	QS	Uni Rank	THE
1	Universitas Indonesia (UI)	603	248	398	1001 - 1200
2	Institut Teknologi Bandung (ITB)	1593	235	709	1201- 1500
3	Institut Pertanian Bogor (IPB)	969	449	1051	1201- 1500
4	Universitas Padjadjaran (UNPAD)	1886	751- 800	912	1501+
5	Universitas Telkom	1436	1101- 1200	1145	1501+
6	Universitas Pendidikan Indonesia (UPI)	2283	1400+	1502	1201- 1500

(Dirangkum dari Webometrics, QS, UniRank dan THE Tahun 2022)

Tabel 1.1. memperlihatkan posisi enam perguruan tinggi terbaik di Provinsi Jawa Barat di pentas internasional. Universitas Indonesia dapat dikatakan menempati posisi terbaik untuk penilaian perguruan tinggi di Jawa Barat. Hal ini

Dyah Purwaningsih, 2023

PENGARUH KEPEMIMPINAN, MANAJEMEN TALENTA, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN DI PERGURUAN TINGGI SE-JAWA BARAT.

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

dikarenakan tiga dari empat lembaga penilai memberikan nilai terbaik dibandingkan perguruan tinggi yang lain. Posisi ini diikuti ITB, IPB, UNPAD, Universitas Telkom dan UPI. Namun dari tabel tersebut juga dapat diambil kesimpulan bahwa perguruan tinggi di Provinsi Jawa Barat secara umum mempunyai kualitas yang belum baik karena belum masuk pada posisi 1000 perguruan tinggi terbaik di dunia.

Untuk meningkatkan kualitasnya, perguruan tinggi perlu membenahi diri dalam berbagai hal. Pada tahun 2020 Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Republik Indonesia mengelompokkan perguruan tinggi menjadi lima klaster berdasarkan kinerja mereka. Penilaian kinerja perguruan tinggi ini dilihat dari empat indikator yaitu kualitas sumber daya manusia, mahasiswa, pengelolaan kelembagaan dan capaian kinerja. Perbaikan sumber daya manusia di perguruan tinggi menjadi perhatian utama disebabkan mempengaruhi indikator-indikator yang lain.

Empirical Gap

Adanya persaingan ketat di antara perguruan tinggi membuat setiap perguruan tinggi harus meningkatkan mutu dan kualitas para karyawannya. Berdasarkan penelitian Szelągowska-Rudzka (2018) pengelolaan karyawan di perguruan tinggi masih perlu perbaikan, khususnya dalam hal pengembangan kinerja karyawan. Hal serupa ditegaskan oleh El Talla et al., (2018), perguruan tinggi masih perlu mengembangkan para karyawannya baik melalui kursus-kursus maupun pelatihan-pelatihan untuk meningkatkan kemampuan dalam pelayanan internal yang dibutuhkan. Tepayakul & Rinthaisong (2018) menegaskan masih diperlukan penelitian-penelitian yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia di universitas, khususnya dalam hal membangun kerja sama, lingkungan kerja yang sehat, sehingga dapat mengantarkan kepada kepuasan para karyawan.

Penilaian yang dilakukan oleh Kemenristekdikti menunjukkan bahwa komponen kinerja karyawan memainkan peranan yang paling dominan untuk perguruan tinggi, khususnya kinerja para dosen dan tenaga kependidikan.

Dyah Purwaningsih, 2023

PENGARUH KEPEMIMPINAN, MANAJEMEN TALENTA, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN DI PERGURUAN TINGGI SE-JAWA BARAT.

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Pengertian tenaga kependidikan berdasarkan Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 pasal 1 ayat 5 dan 6 dijelaskan sebagai anggota masyarakat yang terlibat dan ditugaskan untuk mendukung penyelenggaraan pendidikan. Tenaga kependidikan bertanggung jawab atas keberhasilan pengelolaan kegiatan administratif, pengembangan, pengawasan, layanan teknis dan seluruh kegiatan yang diperlukan demi suksesnya pelaksanaan tridarma perguruan tinggi.

Tenaga kependidikan di perguruan tinggi berdasarkan Permenristekdikti No. 49 Tahun 2015 sesuai jabatan fungsionalnya terbagi atas beberapa jenis, dimana pengadaan jenis fungsional tenaga kependidikan tersebut disesuaikan dengan kebutuhan masing-masing perguruan tinggi sebagai berikut

1. Arsiparis
2. Analis Kebijakan (hanya untuk PTN)
3. Analis Kepegawaian (hanya untuk PTN)
4. Auditor Kepegawaian (hanya untuk PTN)
5. Bidan
6. Dokter Gigi
7. Dokter
8. Pengelola Pengadaan Barang/Jasa (hanya untuk PTN)
9. Pengembang Teknologi Pembelajaran (hanya untuk PTN)
10. Penyuluh Kesehatan Masyarakat
11. Perancang Peraturan Perundang-undangan (hanya untuk PTN)
12. Perawat Gigi
13. Perawat
14. Perencana (hanya untuk PTN)
15. Pranata Humas
16. Pranata Komputer
17. Pranata Laboratorium Kesehatan
18. Pranata Laboratorium Pendidikan (PLP)
19. Radiografer
20. Widyaiswara (hanya untuk PTN)
21. Pustakawan

Dyah Purwaningsih, 2023

PENGARUH KEPEMIMPINAN, MANAJEMEN TALENTA, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN DI PERGURUAN TINGGI SE-JAWA BARAT.

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Dalam Indikator Kinerja Utama (IKU) Komitmen Kinerja Perguruan Tinggi Dengan Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi di wilayah Kopertis 3 Tahun 2018, terdapat 7 uraian aspek sumber daya manusia, dan satu uraian diantaranya terkait dengan jumlah tenaga kependidikan berikut definisinya. Definisi Tenaga Kependidikan adalah karyawan yang bertugas mengelola, mengembangkan, mengawasi administrasi, dan pelayan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.

Peran tenaga kependidikan untuk menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis dan dialogis menjadikan perlunya tenaga kependidikan memiliki komitmen dan keprofesionalan kinerja untuk meningkatkan mutu pendidikan sesuai dengan kedudukan dan kepercayaan yang diberikan kepadanya.

Dari uraian definisi dan peran tenaga kependidikan tersebut menunjukkan pentingnya tenaga kependidikan dalam mendukung mutu pelayanan perguruan tinggi. Adapun jenis tenaga kependidikan yang dibutuhkan perguruan tinggi terdiri atas: Pranata Laboratorium Pendidikan, Pustakawan, Arsiparis, Pengelola Keuangan, dan Administrasi Akademik (sumber: Data Tendik pada Perguruan Tinggi Kopertis 3).

Menurut Ali Ghufron Mukti, Direktur Jenderal Sumber Daya Iptek dan Dikti, kualifikasi serta kompetensi dari tenaga kependidikan masih jauh dari memuaskan dan perlu ditingkatkan (sumberdaya.ristekdikti.go.id diakses tanggal 17 September 2019). Hal ini disampaikan beliau karena masih ada pimpinan perguruan tinggi yang belum memberi perhatian terhadap pentingnya kedudukan tenaga kependidikan untuk pengembangan pendidikan tinggi.

Berdasarkan laporan Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (LLDIKTI) Wilayah IV yang tertulis dalam Rencana Strategis (Renstra) Tahun 2020 – 2024, tenaga kependidikan perguruan tinggi di Jawa Barat dan Banten dinilai masih mempunyai beberapa masalah dalam kinerja mereka. Permasalahan yang ada disebabkan masih rendahnya kompetensi dalam bidang teknologi informasi,

laboran dan pustakawan. Selain itu tenaga pendidikan juga masih rendah dalam hal kualitas pelayanan dan inovasi.

Mengenai aturan kepegawaian baik untuk dosen maupun tenaga kependidikan, pemerintah melalui Kemenristekdikti telah mengeluarkan Peraturan Nomor 16 tahun 2018 tentang Pedoman Tata Cara Penyusunan Statuta PTS yang memperjelas Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014. Peraturan-peraturan ini menjelaskan, tenaga pendidik dan tenaga kependidikan mempunyai hak dan kewajiban. Mereka dapat dimotivasi, dievaluasi dan ditingkatkan kinerjanya sebagaimana layaknya karyawan-karyawan di perusahaan.

Para peneliti terdahulu seperti Fadlan (2016), Salbiyah & Mahardhika (2017), Diyanti dkk., (2017) Siagian (2020), Shoaib et al. (2022). dan Dari dkk., (2022) berpendapat kinerja tenaga kependidikan dapat dinilai seperti menilai kinerja karyawan secara umumnya.

Menurut Bernardin dan Russel (1998), masalah pada kinerja karyawan biasanya dapat ditemui pada lima hal berikut yaitu : kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Sementara menurut Robbins (2006) masalah kinerja karyawan selain pada masalah kualitas dan kuantitas juga dapat ditemui dalam hal memahami tanggung jawab, dalam berkolaborasi dengan sesama karyawan juga dalam berinisiatif mengerjakan pekerjaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Sunarya (2022), Sururama (2019) dan Nurziah (2016) terhadap tenaga kependidikan di perguruan tinggi menemukan permasalahan yang sama yaitu pada rendahnya kompetensi baik dari sisi pengetahuan dan keahlian untuk bidang pekerjaan yang menjadi amanahnya serta masih lemahnya pemahaman dalam menerima tanggung jawab.

Setiap pimpinan perguruan tinggi menginginkan untuk meningkatkan kemampuan mereka dalam mengelola karyawan agar mempunyai kinerja yang tinggi. Departemen sumber daya manusia di lembaga pendidikan menurut Tepayakul & Rinthaisong (2018) harus berusaha mengembangkan para karyawan dan mempertahankan para karyawan yang bertalenta. Salah-satu metode untuk meningkatkan kinerja karyawan yang cukup banyak mendapatkan perhatian dalam beberapa waktu terakhir adalah manajemen talenta.

Dyah Purwaningsih, 2023

PENGARUH KEPEMIMPINAN, MANAJEMEN TALENTA, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN DI PERGURUAN TINGGI SE-JAWA BARAT.

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Manajemen talenta menjadi terkenal setelah perusahaan konsultan McKinsey Group mempublikasikan penelitian mereka yang dilakukan terhadap 77 perusahaan besar AS di berbagai industri dengan melakukan survei pada hampir 400 pejabat perusahaan dan 6.000 eksekutif. Dalam penelitian mereka didapatkan hasil yang mengejutkan bahwa persaingan antar perusahaan-perusahaan terkemuka didominasi dengan persaingan untuk mempekerjakan para talenta (Chambers dkk, 1998). Sehingga dapat dibuat sebuah kesimpulan perusahaan atau organisasi yang akan memenangkan persaingan adalah mereka yang unggul dalam mengelola para karyawan bertalenta (McDonnell et al., 2017). Setiap perusahaan atau organisasi harus memberikan perhatian yang serius pada proses manajemen bakat (Sindhura, 2022). Para karyawan bertalenta ini akan menjadi garda terdepan untuk mencapai keunggulan perusahaan atau organisasi.

Pemerintah Indonesia saat ini sedang menggalakkan penerapan manajemen talenta di berbagai instansi pemerintah. Hal ini menunjukkan pemerintah memandang manajemen talenta sebagai sebuah perangkat manajemen yang penting. Di dunia pendidikan sendiri pemerintah meminta diterapkannya manajemen talenta yang tertuang dalam Peraturan Pemerintahan Nomor 3 Tahun 2020 yang ditetapkan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. Namun himbuan pemerintah untuk penerapan manajemen talenta masih belum dijalankan secara baik pada hampir sebagian besar perguruan tinggi, khususnya perguruan tinggi swasta.

Dalam penelitian ini, peneliti telah melakukan survei pendahuluan terhadap kinerja tenaga kependidikan di perguruan tinggi di Jawa Barat. Perguruan tinggi terdiri dari perguruan tinggi negeri, perguruan tinggi swasta, dan sekolah tinggi antara lain: Universitas Pendidikan Indonesia, Universitas Indonesia, Universitas Kuningan, STIE PGRI Sukabumi, STIE GICI Bekasi, dan STMIK Mardira Indonesia Bandung. Menurut Robbins (2006) dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2011) terdapat 10 indikator kinerja yang menjadi kriteria kinerja tenaga kependidikan. Indikator kinerja tersebut antara lain kualitas hasil kerja, kuantitas, pengetahuan tentang pekerjaan, kemandirian, inisiatif, inovasi dalam pekerjaan, penguasaan IT, kemampuan beradaptasi dengan pekerjaan dan

Dyah Purwaningsih, 2023

PENGARUH KEPEMIMPINAN, MANAJEMEN TALENTA, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN DI PERGURUAN TINGGI SE-JAWA BARAT.

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

kenyamanan dalam bekerja. Hasil dari pra-penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan melakukan survei pendahuluan pada enam Perguruan tinggi dengan nilai rasio pada interval nilai 0 hingga 100 dapat dilihat pada Tabel 1.2

Tabel 1.2
Rasio Kinerja Tenaga Kependidikan
pada Enam Perguruan Tinggi Tahun 2019

Kriteria	Nilai	Target
Kualitas hasil kerja	57.33	90.00
Kuantitas	66.00	90.00
Pengetahuan tentang pekerjaan	66.00	90.00
Kemandirian	56.00	90.00
Inisiatif	68.00	90.00
Inovasi dalam pekerjaan	68.67	90.00
Penguasaan IT	68.00	90.00
Kemampuan beradaptasi dengan pekerjaan	65.33	90.00
Kenyamanan dalam bekerja	62.67	90.00
Kemampuan Menyelesaikan masalah	65.33	90.00
Rata-rata	64.33	

Sumber: Pengolahan data, 2019

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa penilaian responden terhadap kinerja tenaga kependidikan mempunyai nilai 64.33 pada interval nilai 0 hingga 100 maka nilai tersebut pada posisi sedang, berarti masih perlu diperbaiki kualitas indikator-indikator kinerja tenaga kependidikan untuk mencapai target yang setiap perguruan tinggi canangkan.

Hasil pra-penelitian yang peneliti lakukan dengan melakukan wawancara dan studi dokumentasi terhadap tenaga kependidikan di enam perguruan tinggi bahwa tenaga kependidikan secara keseluruhan aspek kriteria masih belum mencapai sasaran target, terutama ditinjau dari kriteria kemandirian menjadi indikator terendah yang mana masih belum mencapai target yang ditetapkan oleh perguruan tinggi berdasarkan laporan kinerja tahunan. Serta penguasaan IT masih belum merata dalam pemahaman dan pemanfaatan dalam menunjang pekerjaan ditinjau dari pelaksanaan praktik dalam penggunaan infrastruktur teknologi informasi.

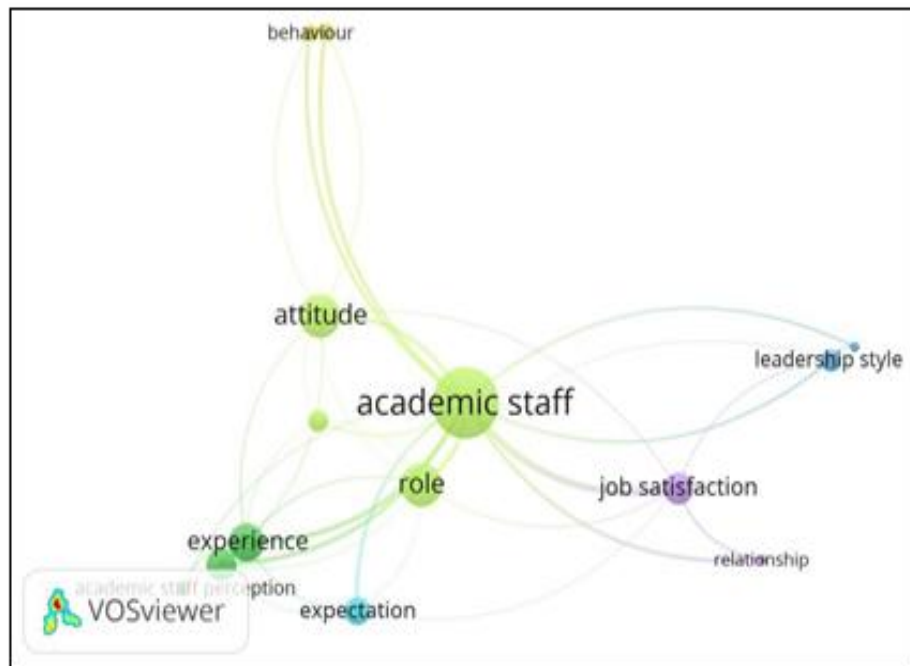
Dyah Purwaningsih, 2023

PENGARUH KEPEMIMPINAN, MANAJEMEN TALENTA, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN DI PERGURUAN TINGGI SE-JAWA BARAT.

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Research Gap

Metode *Scientific Literature Review (SLR)* dapat digunakan untuk menganalisis penelitian-penelitian yang sudah dilakukan di seluruh dunia. Berdasarkan pencarian data menggunakan perangkat lunak aplikasi *Publish or Perish* untuk kurun waktu tahun 1997-2022 menggunakan kata kunci *talent management, higher education* dan *university* terdapat 322 publikasi dari seluruh dunia yang terdata di layanan *Google Scholar*. Pencarian data dibatasi mulai tahun 1997, yaitu sejak istilah manajemen talenta (*talent management*) pertama kali diperkenalkan pertama kali oleh perusahaan konsultan McKinsey. Bisa disimpulkan cukup banyak peneliti yang tertarik untuk meneliti manajemen talenta di perguruan tinggi. Namun dari jumlah tersebut baru ada 20 publikasi yang membahas kaitan antara manajemen talenta dan tenaga kependidikan. Analisis lebih lanjut berdasarkan penggunaan perangkat lunak *Vos-viewer* terlihat bahwa penelitian yang berkaitan dengan tenaga kependidikan atau *academic staff* selama ini paling sering dihubungkan dengan kata *attitude* diikuti dengan kata *experience, role, job satisfaction, expectation, leadership, behaviour, perception* dan *relationship* (Gambar 1.1).



Gambar 1.1 Hasil Analisa Vos Viewer untuk kata kunci *academic staff*

Dari duapuluh publikasi yang ada di layanan *Google Scholar* selama ini hanya membahas tentang manajemen talenta dan tenaga kependidikan secara umum dan nampaknya belum ada yang membahas tentang tenaga kependidikan yang bertalenta. Manajemen talenta yang pertama kali diperkenalkan oleh perusahaan Mc Kinsey juga baru mengambil objek penelitian hanya dari para eksekutif dan pejabat yang ada di perusahaan-perusahaan (Chambers et al., 1998).

Meskipun sudah banyak yang melakukan penelitian tentang manajemen talenta namun masih sedikit penelitian yang mengkaji faktor-faktor yang mempengaruhi penerapan manajemen talenta agar berpengaruh optimal pada kinerja karyawan. Dari 157 penelitian yang ada di basis data *Google Scholar* tentang manajemen talenta dan kaitannya dengan kinerja karyawan mayoritas hanya mengevaluasi efektivitas penerapan manajemen talenta dan belum bagaimana penerapannya secara optimal. Hasil penelitian Adnan et al. (2022), Tadesse (2022), Obedgiu et al. (2022) dan Mensah (2015), yang menjadi rujukan terbanyak para peneliti berdasarkan analisis bibliografi menggunakan layanan

Publish or Perish, menganalisis ada tidaknya pengaruh langsung dan tidak langsung manajemen talenta terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Irmawaty & Hamdani (2014) hanya menganalisis pengaruh manajemen talenta terhadap pengembangan karir di Universitas Terbuka. Dengan demikian masih diperlukan penelitian-penelitian lebih lanjut untuk mengetahui faktor-faktor apa yang dapat meningkatkan kinerja karyawan di perguruan tinggi, dalam hal ini khususnya tenaga kependidikan.

Berbagai penelitian sebelumnya seperti Budur & Demir (2022), Hidayati & Zulher (2022), Purwanto (2022), Ensley dkk.(2011) dan Nicole (2014) telah membuktikan adanya pengaruh positif dari kepemimpinan pada kinerja karyawan. Konsep kepemimpinan sendiri saat ini sudah berkembang menjadi konsep kepemimpinan kontemporer sangat dinamis harus mampu menyesuaikan kebutuhan kehidupan yang semakin kompleks (Benmira & Agboola, 2021). Pemimpin seharusnya juga mampu membantu penerapan konsep manajemen modern seperti penerapan manajemen talenta. Sementara untuk perguruan tinggi Aung & Hallinger (2022) menjelaskan kepemimpinan harus mampu mengikuti perubahan tata kelola dan sistem yang ada. Namun sampai saat ini masih sedikit penelitian yang mengkaji pengaruh kepemimpinan terhadap manajemen talenta di perguruan tinggi. Berdasarkan analisa bibliografi menggunakan perangkat lunak *Publish or Perish* dari 258 publikasi di pusat data *Google Scholar* untuk kata kunci *leadership* dan *talent management* terdapat enam publikasi yang membahas tentang kepemimpinan dan manajemen talenta di perguruan tinggi. Dari enam publikasi tersebut terdapat satu publikasi yang mengkaji tentang pengaruh kepemimpinan pada manajemen talenta perguruan tinggi, sedangkan lima publikasi lainnya membahas efek manajemen talenta untuk meningkatkan kemampuan kepemimpinan. Dengan demikian, masih dibutuhkan penelitian-penelitian terkait hubungan antara kepemimpinan dan manajemen talenta di perguruan tinggi.

Kinerja karyawan selain dipengaruhi oleh manajemen talenta dan kepemimpinan juga dipengaruhi oleh budaya organisasi. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan sudah diuji oleh banyak peneliti seperti

Dyah Purwaningsih, 2023

PENGARUH KEPEMIMPINAN, MANAJEMEN TALENTA, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN DI PERGURUAN TINGGI SE-JAWA BARAT.

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Ibrahim et al. (2022), Watung (2022), Paais & Pattiruhu (2020), Schein (2009), Adriaeni & Gustomo (2012) dan Alharbi & Alyahya (2013). Budaya organisasi yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan. Li et al. (2021) dalam penelitiannya terhadap 82.386 responden dari 45 negara menemukan bahwa ada korelasi antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi yang ada pada setiap negara. Pada umumnya gaya kepemimpinan transformatif, melayani, kharismatik dan beretika mempunyai dampak positif pada kinerja karyawan.

Meskipun banyak peneliti yang sudah mempublikasikan penelitian tentang pengaruh budaya organisasi pada kinerja karyawan, namun analisis bibliografi pada pusat data *Google Scholar* menunjukkan sampai saat ini masih belum banyak publikasi yang membahas pengaruh langsung budaya organisasi dengan manajemen talenta atau sebaliknya. Terdapat dua penelitian yang membahas pengaruh tidak langsung budaya organisasi pada hubungan manajemen talenta dan kinerja karyawan yaitu penelitian Mahajan (2019) dan Thomas (2012) yang membuktikan bahwa penerapan manajemen talenta dengan memperhatikan budaya organisasi berpengaruh untuk meningkatkan kinerja karyawan sekaligus kinerja organisasi.

Berdasarkan uraian di atas diharapkan perpaduan dari penerapan manajemen talenta, yang didasari kepemimpinan, dan budaya organisasi serta model yang akan didapatkan dari kemungkinan variasi mediasi antar variabel-variabel tersebut yang belum didapatkan dari penelitian terdahulu, dapat membawa perbaikan pada kinerja karyawan di perguruan tinggi.

Penelitian yang menganalisis pengaruh hubungan variabel kepemimpinan, manajemen talenta dan budaya organisasi terhadap khusus kinerja tenaga kependidikan di perguruan tinggi masih terlampau sedikit. Hal ini dapat dilihat dari analisis bibliografi penelitian-penelitian di *Google Scholar* dengan obyek kinerja tenaga kependidikan di perguruan tinggi selama periode 5 tahun terakhir mulai dari Tahun 2019 hingga 2023. Dari hasil pencarian ditemukan tigabelas penelitian (Tabel 1.3 dan Tabel 1.4), dimana tujuh diantaranya adalah artikel jurnal internasional dan enam artikel lainnya berasal dari jurnal nasional.

Tabel 1.3

Daftar Artikel Jurnal Internasional di *Google Scholar* yang Berhubungan dengan Kinerja Tenaga Kependidikan di Perguruan Tinggi Tahun 2019 - 2023.

	Peneliti	Penelitian	Variabel yang Diteliti pada Tenaga Kependidikan
1	Singh & Maini (2021).	Analisa pengaruh kualitas kehidupan kerja dan prestasi kerja di institusi teknik di India.	-Kualitas kehidupan kerja -Prestasi kerja
2	Foy, et al. (2019).	Analisa pengaruh stress pada kinerja pegawai di perguruan Tinggi	-Stress -Kinerja pegawai
3	Tunio, et al. (2021).	Analisa faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja: studi kasus staf akademik di Pakistan.	-Prestasi kerja
4	Al-Douri, et al. (2020).	Pengaruh etos kerja islami terhadap prestasi kerja.	-Etos kerja islami -Prestasi kerja
5	Jabbar, et al. (2020).	Pengaruh praktek administrasi pada kinerja karyawan universitas negeri di Pakistan	-Praktek administrasi -Kinerja karyawan
6	Zhu, et al. (2019).	Hubungan antara ambisius dan prestasi kerja karyawan perguruan tinggi di China	-Ambisius -Prestasi kerja
7	Shaikh, et al. (2020)	Analisis kausal ketidakamanan pekerjaan dan kinerja tendik di Sindh	-Ketidakamanan -Kinerja karyawan

Tabel 1.4

Daftar Artikel Jurnal Nasional di *Google Scholar* yang Berhubungan dengan Kinerja Tenaga Kependidikan di Perguruan Tinggi Tahun 2019 – 2023

No.	Peneliti	Penelitian	Variabel yang Diteliti pada Tenaga Kependidikan
1	Utomo & Purba (2021).	Analisa sistem pendukung keputusan berbasis komputer dalam menilai kinerja tendik.	-Penggunaan software
2	Putra, dkk. (2022).	Menguji pengaruh Kesadaran Diri, Etos Kerja, Resiliensi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Kinerja Tenaga Kependidikan Universitas swasta di Surabaya.	-Kesadaran diri -Etos kerja -Resiliensi terhadap OCB -Kinerja Tendik

Dyah Purwaningsih, 2023

PENGARUH KEPEMIMPINAN, MANAJEMEN TALENTA, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN DI PERGURUAN TINGGI SE-JAWA BARAT.

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

3	Garaika, G. (2020).	Menguji pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Kinerja Dosen dan Tenaga Kependidikan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Trisna.	-Kompensasi -Motivasi kerja -Kepuasan kerja -Kinerja dosen & Tendik
4	Widodo, dkk. (2019)	Hubungan motivasi kerja dengan kinerja tendik di Universitas Negeri Malang	-Motivasi Kerja -Kinerja Tendik
5	Putri & Ardiana (2019)	Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Melalui Kepuasan Kerja di Lingkungan ITS Surabaya	-Motivasi Kerja -Kompetensi -Kompensasi -Kinerja Tendik
6	Ariyanti, dkk. (2020).	Perbedaan tingkat kinerja ditinjau dari jenis kelamin pegawai tata-usaha di perguruan tinggi	-Kinerja pegawai tata-usaha berdasarkan jenis kelamin

Dari semua artikel jurnal tersebut di atas belum ada yang membahas pengaruh kepemimpinan, manajemen talenta dan budaya organisasi terhadap kinerja tenaga kependidikan di perguruan tinggi di Jawa Barat. Berdasarkan uraian di atas, diharapkan penelitian yang akan peneliti lakukan dapat memberikan kebaruan pada pemahaman tentang pengaruh masing-masing variabel kepemimpinan, manajemen talenta dan budaya organisasi terhadap kinerja Tenaga Kependidikan khususnya di perguruan tinggi di provinsi Jawa Barat, serta model hubungan ke-empat variabel tersebut.

Dengan demikian, penelitian disertasi ini penulis beri judul: ***Pengaruh Kepemimpinan, Manajemen Talenta, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan di Perguruan Tinggi se-Jawa Barat.***

1.2. Rumusan Masalah Penelitian

1. Bagaimanakah gambaran kinerja tenaga kependidikan, manajemen talenta, kepemimpinan, dan budaya organisasi pada perguruan tinggi di Provinsi Jawa Barat?
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga kependidikan pada perguruan tinggi di Provinsi Jawa Barat?
3. Apakah budaya organisasi memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja tenaga kependidikan pada perguruan tinggi di Provinsi Jawa Barat?

Dyah Purwaningsih, 2023

PENGARUH KEPEMIMPINAN, MANAJEMEN TALENTA, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN DI PERGURUAN TINGGI SE-JAWA BARAT.

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

4. Apakah manajemen talenta memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja tenaga kependidikan pada perguruan tinggi di Provinsi Jawa Barat?
5. Apakah manajemen talenta dan budaya organisasi memediasi secara serial pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja tenaga kependidikan pada perguruan tinggi di Provinsi Jawa Barat?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Memperoleh gambaran kinerja tenaga kependidikan, manajemen talenta, kepemimpinan, dan budaya organisasi pada perguruan tinggi di Jawa Barat.
2. Mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja tenaga kependidikan pada perguruan tinggi di Provinsi Jawa Barat.
3. Mengetahui pengaruh budaya organisasi dalam memediasi hubungan kepemimpinan terhadap kinerja tenaga kependidikan pada perguruan tinggi di Provinsi Jawa Barat.
4. Mengetahui pengaruh manajemen talenta dalam memediasi hubungan kepemimpinan terhadap kinerja tenaga kependidikan pada perguruan tinggi di Provinsi Jawa Barat.
5. Mengetahui pengaruh manajemen talenta dan budaya organisasi secara serial dalam memediasi hubungan kepemimpinan terhadap kinerja tenaga kependidikan pada perguruan tinggi di Provinsi Jawa Barat.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teori

1. Hasil penelitian yang didapat diharapkan bisa mendorong terciptanya sebuah model atau konsep baru untuk meningkatkan mutu pelayanan perguruan tinggi dengan cara meningkatkan kinerja tenaga kependidikan.
2. Temuan penelitian yang didapat diharapkan dapat memperkaya pengetahuan ilmiah tentang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang relevan dengan penerapan dan penemuan model konseptual

kepemimpinan, manajemen bakat/talenta, budaya organisasi, dan kinerja karyawan tenaga kependidikan di perguruan tinggi..

1.4.2. Manfaat Praktis

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan pemikiran yang bermanfaat bagi pengelolaan tenaga kependidikan di perguruan tinggi di Provinsi Jawa Barat sehingga dapat meningkatkan mutu layanan tenaga kependidikan di perguruan tinggi.
2. Temuan penelitian diharapkan dapat menjadi salah-satu bahan referensi terkait penelitian lebih lanjut tentang kinerja tenaga kependidikan yang dipengaruhi kepemimpinan, manajemen talenta, dan budaya organisasi.

1.5 Sistematika Penulisan

Guna memahami lebih lanjut laporan penelitian ini, maka materi-materi yang tertera pada penulisan disertasi ini dikelompokkan menjadi lima bab dengan sub bab masing-masing. Bab satu berupa pengenalan penelitian yang berisi latar belakang, tujuan, sasaran dan manfaat penelitian, serta rumusan masalah.

Bab dua berisi tinjauan literatur yang bersumber dari buku, jurnal internasional maupun nasional untuk memahami konsep dan pengembangannya, sehingga diperoleh kerangka pemikiran, model penelitian konseptual dan hipotesis penelitian.

Metodologi yang digunakan dalam penelitian ini dijelaskan dalam bab tiga yang menjelaskan tentang obyek dan subyek penelitian, metode penelitian yang digunakan, desain penelitian, teknik pengumpulan data, teknik sampling dan analisis data.

Bab empat berisi tentang temuan penelitian dan pembahasan hasil penelitian berdasarkan survei dan kuesioner yang diuji dan dianalisis.

Bab lima berisikan simpulan yang merupakan hasil akhir penelitian, dan implikasi serta rekomendasi untuk pemangku kebijakan, dan obyek penelitian.