

SINERGI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA, MOTIVASI DAN KINERJA STAF PADA LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM UNIT TIPD IAIN CURUP

¹Revi Permanasari, ²Tenti Elizah, ³Neni Putri, ⁴Irwan fathurrochman, ⁵Nuzuar

¹Institut Agama Islam Negeri Curup, Indonesia

²Institut Agama Islam Negeri Curup, Indonesia

³Institut Agama Islam Negeri Curup, Indonesia

⁴Institut Agama Islam Negeri Curup, Indonesia

⁵Institut Agama Islam Negeri Curup, Indonesia

¹revi@iaincurup.ac.id, ²tentielizah@iaincurup.ac.id, ³neniputri@iaincurup.ac.id,
⁴irwan@iaincurup.ac.id, ⁵nuzuar63@gmail.com

Tanggal Submitt: 30-04-2024, Tanggal diterima: 2-05-2024, Tanggal Terbit: 6-05-2024.

Abstrak: Penelitian ini menggali sinergi antara Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM), motivasi, dan kinerja pegawai pada Unit Teknologi Informasi dan Pusat Data (TIPD) Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup. Ini menguji dampak praktik HRM yang efektif dan motivasi karyawan terhadap produktivitas organisasi, dalam konteks pendidikan Islam. Melalui metode penelitian kualitatif termasuk observasi lapangan dan wawancara mendalam, penelitian ini mengeksplorasi bagaimana strategi SDM, faktor motivasi, dan evaluasi kinerja berkontribusi terhadap efektivitas keseluruhan unit TIPD dalam sebuah lembaga pendidikan Islam. Temuan ini menyoroti pentingnya menyelaraskan praktik MSDM dengan tujuan organisasi, menumbuhkan lingkungan kerja yang positif berdasarkan prinsip-prinsip Islam, dan memberikan peluang bagi pengembangan karyawan untuk meningkatkan kinerja staf. Pada akhirnya, penelitian ini menggarisbawahi pentingnya mengintegrasikan HRM, motivasi, dan evaluasi kinerja dalam kerangka ajaran Islam untuk mencapai kesuksesan organisasi.

Kata kunci: Manajemen, Motivasi, Sumber Daya Manusia

Abstract: This research explores the synergy between Human Resource Management (HR), motivation and employee performance at the Information Technology and Data Center Unit (TIPD) of the State Islamic Institute (IAIN) Curup. It examines the impact of effective HRM practices and employee motivation on organizational productivity, in the context of Islamic education. Through qualitative research methods including field observations and in-depth interviews, this research explores how HR strategies, motivational factors, and performance evaluations contribute to the overall effectiveness of the TIPD unit in an Islamic educational institution. These findings highlight the importance of aligning HRM practices with organizational goals, fostering a positive work environment based on Islamic principles, and providing opportunities for employee development to improve staff performance. Ultimately, this research underlines the importance of integrating HRM, motivation, and performance evaluation within the framework of Islamic teachings to achieve organizational success.

Keywords: Management, Motivation, Human Resources

PENDAHULUAN

Pendidikan Islam memiliki peran yang tak tergantikan dalam membentuk generasi yang berkualitas, yang tidak hanya unggul secara akademik tetapi juga memiliki nilai-nilai moral dan spiritual yang kuat.¹ Dalam upaya memastikan keberhasilan lembaga pendidikan Islam dalam mencapai tujuan mereka, manajemen sumber daya manusia (SDM) memainkan peran yang sangat penting.² Manajemen SDM yang efektif memastikan bahwa lembaga memiliki staf yang berkualitas, terampil, dan berkomitmen untuk memberikan pendidikan yang bermutu.³

Namun, tantangan yang dihadapi oleh lembaga pendidikan Islam tidak hanya terletak pada memiliki staf yang berkualitas, tetapi juga dalam mempertahankan motivasi dan kinerja staf tersebut.⁴ Motivasi staf menjadi kunci utama dalam memastikan bahwa mereka tetap bersemangat dan berdedikasi dalam menjalankan tugas-tugas mereka, yang pada gilirannya akan berdampak langsung pada kualitas pendidikan yang disediakan oleh lembaga.⁵

Unit TIPD merupakan bagian integral dari struktur organisasi di berbagai lembaga atau perusahaan yang bertanggung jawab atas pengelolaan dan penerapan teknologi informasi serta sistem pendukungnya.⁶ Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah aspek penting dalam menjalankan unit tersebut. Ini mencakup proses perekrutan, pelatihan, pengembangan, evaluasi, dan kompensasi karyawan yang semuanya memengaruhi kinerja dan efisiensi keseluruhan dari unit tersebut.⁷

Sinergi antara manajemen SDM yang efektif dan motivasi karyawan merupakan kunci untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja staf dalam Unit TIPD. Motivasi karyawan adalah elemen penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan positif. Ini dapat diperoleh melalui pengakuan atas prestasi, kesempatan

¹ Rahmat Yudhi Septian and Zepri Hiptraspa, 'The Role of Islamic Religious Education in Forming Sakinah Families', *Jurnal Penyuluhan Agama (JPA)* 10, no. 2 (2023): 187–96.

² Idi Warsah and Rahmat Yudhi Septian, 'Implementasi Kurikulum Tersembunyi Pada Mata Pelajaran Pendidikan Agama Islam Di SMA Negeri 1 Rejang Lebong', *Al-Ikhtibar: Jurnal Ilmu Pendidikan* 9, no. 1 (2022): 1–11.

³ Muhammad Muhammad and Ramdanil Mubarak, 'Mengenal Bidang Garapan Manajemen Dalam Lembaga Pendidikan Islam', *AL AMIYAH: Jurnal Ilmiah Multidisiplin* 1, no. 01 (2024): 99–112.

⁴ Ramdanil Mubarak, 'Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Pendidikan Islam', *AL-FAHIM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 3, no. 2 (2021): 131–46.

⁵ Junaidi Junaidi et al., 'Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Lembaga Pendidikan Islam', *Journal On Education* 5, no. 3 (2023): 10040–52.

⁶ Dodi Ilham, Nurdin Kaso, and Burhan Rifuddin, 'Academic Services in Islamic Education Management Study Program the Actualization of the Basic Values of the State Civil Apparatus at IAIN Palopo', *Online Submission* 1, no. 2 (2020): 81–94.

⁷ Anika Amelia, Khoirul Ardani Manurung, and Daffa Baihaqi Purnomo, 'Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi', *Mimbar Kampus: Jurnal Pendidikan Dan Agama Islam* 21, no. 2 (2022): 128–38.

pengembangan karir, insentif finansial, serta tujuan organisasi yang jelas dan didukung oleh manajemen SDM yang baik.⁸

Evaluasi kinerja staf adalah langkah krusial dalam memastikan bahwa mencapai tujuan yang telah ditetapkan.⁹ Evaluasi ini tidak hanya berfokus pada hasil kuantitatif, tetapi juga mempertimbangkan aspek kualitatif seperti inovasi, kolaborasi, dan kontribusi terhadap tim dan organisasi secara keseluruhan. Dengan melakukan evaluasi secara teratur, unit TIPD dapat mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan dalam kinerja stafnya dan mengambil langkah-langkah perbaikan yang diperlukan untuk meningkatkan efektivitas operasional.¹⁰

Unit Teknologi Informasi dan Data (TIPD) merupakan salah satu bidang kerja atau komponen utama Institut Agama Islam Negeri Curup (IAIN) bahkan sering dikatakan Unit TIPD sebagai jantung suatu Lembaga Pendidikan Tinggi, khususnya pengelolaan dan pemanfaatan teknologi informasi untuk menunjang kegiatan pendidikan dan fungsi administrasi. Dalam hal ini tentu saja pekerjaan staf kantor TIPD merupakan faktor penting dalam memastikan berfungsinya sistem informasi dan teknologi teknis serta pangkalan data dengan baik, efektif dan efisien. Tentu saja pada kenyataannya, untuk mencapai kinerja staf terbaik di unit TIPD masih menjadi tantangan, terutama dalam menghadapi perubahan teknologi dan sistem informasi yang cukup cepat dan kompleks.

Salah satu faktor yang paling mempengaruhi kinerja staf pada instansi TIPD adalah integrasi manajemen pengelolaan sumber daya manusia (SDM). Integrasi manajemen SDM mencakup banyak bidang seperti pengembangan karyawan, penilaian kinerja, dan manajemen konflik¹¹. Semua bidang tersebut berkaitan dengan manajemen SDM yang diperlukan untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik dan mendukung kerja karyawan dalam menghadapi aplikasi teknologi dan sistem informasi serta data yang kompleks.

Selain itu, motivasi karyawan juga menjadi faktor penting yang mempengaruhi kinerja staf TIPD. Motivasi yang tinggi mendorong individu untuk belajar dan berkembang mendahului perubahan teknologi dan mempunyai peluang terbaik dalam

⁸ Fitriatin Fitriatin and Tien Yustini, 'PENGARUH KOMPETENSI, TEKNOLOGI INFORMASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN', *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)* 7, no. 3 (2023): 681–700.

⁹ Solehan Solehan, 'Implementasi Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Lembaga Pendidikan Islam', *JIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* 5, no. 2 (2022): 607–13.

¹⁰ Suci Hartati, 'Evaluasi Kinerja Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Nenerapkan Konsep Manajemen Mutu, Sebagai Upaya Meningkatkan Mutu Pendidikan', *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK)* 4, no. 6 (2022): 13422–33.

¹¹ Ali Mutafi, 'Pilar-Pilar Manajemen Sumber Daya Manusia (Msdm) Dalam Menghadapi Era Global', *Manarul Qur'an: Jurnal Ilmiah Studi Islam* 20, no. 2 (2020): 106–25.

mencapai tujuan unit. Namun motivasi pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh faktor internal tetapi juga faktor eksternal seperti kebijakan manajemen sumber daya manusia dan budaya kerja¹².

Namun saat ini, belum banyak penelitian yang menyelidiki secara utuh hubungan antara kerjasama manajemen SDM, motivasi pegawai, dan kinerja pegawai terutama di sektor teknologi seperti TIPD, khususnya di IAIN Curup. Oleh karena itu, penelitian ini penting karena dapat mengisi kesenjangan pengetahuan dengan mengkaji hubungan kompleks antara ketiga faktor tersebut.

Penelitian ini berfokus kepada Bagaimana terciptanya sinergi antara manajemen SDM, motivasi dan kinerja staf di Unit Teknologi Infomasi dan Pangkalan Data (TIPD) IAIN Curup. Penelitian sebelumnya telah meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam berbagai konteks organisasi. Namun masih sedikit penelitian yang meneliti secara utuh hubungan antara integrasi manajemen SDM, motivasi pegawai dan kinerja staf pada unit teknis seperti TIPD khususnya di lingkungan IAIN Curup. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan pengetahuan tersebut dengan mengkaji hubungan kompleks antara ketiga faktor tersebut.

Penelitian ini tidak hanya mengisi kesenjangan pengetahuan tetapi juga mempunyai implikasi yang cukup penting. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi penting dan relevan kepada pimpinan dan manajemen unit TIPD IAIN Curup untuk meningkatkan kinerja pegawai dan motivasi staf dalam pengelolaan teknologi dan sistem informasi serta data. Kemudian, penelitian ini juga dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pengelolaan SDM dan motivasi pegawai dalam konteks institusi pendidikan tinggi.

Oleh karena itu, penelitian ini tidak hanya memberikan kontribusi teoritis terhadap pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia dan motivasi pegawai, tetapi juga kepada TIPD IAIN Curup dan perguruan tinggi lainnya. Pemahaman yang lebih mendalam mengenai hubungan antara kolaborasi manajemen SDM, motivasi, dan kinerja staf tidak hanya akan menciptakan lingkungan kerja yang efektif, tetapi juga efisiensi, dan mencapai tujuan atau visi misi unit dengan lebih baik.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang dilakukan pada penelitian ini adalah kualitatif. Penelitian kualitatif adalah jenis penelitian yang mengutamakan pemahaman

¹² Wilem Wadan Penana Lamawuran, John EHJ FoEh, and Henny A. Manafe, 'Pengaruh Lingkungan Kerja, Dan Stres Kerja Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia)', *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi* 4, no. 6 (2023): 1036–48.

mendalam terhadap suatu fenomena, konteks, atau situasi. Metode penelitian kualitatif menekankan pada pengumpulan data yang bersifat deskriptif dan non-angka untuk menghasilkan interpretasi dan pemahaman yang mendalam¹³.

Jenis penelitian yang dilakukan pada penelitian ini adalah penelitian lapangan, dikarenakan penelitian ini merupakan penelitian kualitatif yang dilakukan dengan cara mengumpulkan data langsung dari sumbernya, biasanya dalam lingkungan atau konteks alamiah di mana fenomena yang diteliti terjadi. Tujuan utama penelitian lapangan adalah untuk memahami, menjelaskan, dan mendokumentasikan fenomena atau peristiwa dalam konteks alamiah¹⁴. Dimana peneliti turut berpartisipasi aktif dalam komunitas atau kelompok selama periode waktu tertentu untuk memahami persepsi pemustaka terhadap layanan perpustakaan IAIN Curup.

Penelitian ini bertempat di Unit Teknologi Informasi dan Pangkalan Data (TIPD) IAIN Curup. Penelitian ini berlangsung cukup singkat hanya selama 2 minggu dari tanggal 16 April 2024 hingga tanggal 30 April 2024.

Subjek penelitian dalam penelitian kualitatif merujuk pada individu atau kelompok yang menjadi fokus atau sumber data. Pemilihan subjek penelitian kualitatif dilakukan dengan mempertimbangkan tujuan penelitian, konteks, dan pertanyaan penelitian yang diajukan¹⁵. Subjek penelitian kualitatif dapat bervariasi tergantung pada disiplin ilmu, metode penelitian yang digunakan, dan lingkup penelitian. Pemilihan subjek penelitian kualitatif harus mempertimbangkan karakteristik kualitatif data, kompleksitas fenomena yang diteliti, dan tujuan penelitian yang ingin dicapai. Pemilihan subjek penelitian kualitatif ini menggunakan teknik Purposive Sampling, yang mana subjek penelitian ini adalah semua staf yang ada di TIPD IAIN Curup. Teknik pengumpulan data dalam penelitian lapangan ini mencakup observasi langsung, wawancara mendalam, pencatatan lapangan, dokumentasi visual (foto atau video), dan analisis dokumen atau arsip yang relevan dengan permasalahan yang diteliti¹⁶.

¹³ Endah Marendah Ratnaningtyas et al., 'Metodologi Penelitian Kualitatif', No. Januari. Aceh: Yayasan Penerbit Muhammad Zaini, 2023, https://www.researchgate.net/profile/Penerbit-Zaini/publication/370561417_Metodologi_Penelitian_Kualitatif/links/64560bf65762c95ac3775e96/Metodologi-Penelitian-Kualitatif.pdf.

¹⁴ Yoki Yusanto, 'Ragam Pendekatan Penelitian Kualitatif', *Journal of Scientific Communication (Jsc)* 1, no. 1 (2020), <http://jurnal.untirta.ac.id/index.php/jsc/article/view/7764>.

¹⁵ Iqbal Moha, 'Resume Ragam Penelitian Kualitatif', 2019, <https://osf.io/preprints/inarxiv/wtncz/download>.

¹⁶ Sirajuddin Saleh, 'Analisis Data Kualitatif' (Pustaka Ramadhan, Bandung, 2017), <http://eprints.unm.ac.id/14856/>.

Untuk observasi lapangan pada penelitian ini, peneliti terlibat secara aktif dalam situasi atau kegiatan yang diamati. Peneliti benar-benar turun ke lapangan dan mengamati semua kegiatan dan dampak yang berhubungan manajemen SDM, motivasi dan kinerja staf TIPD IAIN Curup. Sedangkan wawancara, dilakukan baik secara struktural maupun tidak struktural. Peneliti diawal penelitian mempersiapkan beberapa pertanyaan yang disusun secara sistematis. Selain itu dalam pelaksanaan penelitian, peneliti juga menggunakan wawancara tidak struktural, dimana pertanyaan lebih fleksibel sesuai dengan pengamatan. Untuk memastikan pelaksanaan wawancara secara lengkap, maka dilakukan dengan perekaman audio saat wawancara. Dokumentasi visual berupa foto maupun video diambil dengan izin atau persetujuan pihak perpustakaan. Dokumentasi yang diambil disesuaikan dengan tindakan atau kegiatan menggunakan teknologi dan sistem informasi pada layanan perpustakaan. Dokumentasi juga dapat berupa dokumen atau arsip yang sesuai dengan judul penelitian yang akan dianalisis oleh peneliti.

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis data deskriptif – naratif, yang bertujuan untuk memberikan gambaran atau penjelasan secara rinci tentang suatu fenomena atau kejadian¹⁷. Dalam analisis ini, peneliti berfokus pada pemahaman mendalam mengenai narasi atau cerita yang muncul dari data. Analisis ini diawali dengan mentranskripsikan data yang didapat melalui wawancara atau observasi, dengan mengubah data mentah menjadi teks tertulis yang dapat dianalisis. Kemudian analisis data ini memberikan deskripsi mendalam terkait dengan manajemen SDM, motivasi dan kinerja staf yang melibatkan penjelasan secara rinci dan naratif dari staf TIPD IAIN Curup.

PEMBAHASAN

Analisis Faktor-faktor Motivasi yang Mempengaruhi Kinerja Staf

Unit Teknologi Informasi dan Pangkalan Data (TIPD) di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup memiliki peran krusial dalam pengelolaan, pengembangan, dan pemeliharaan data serta teknologi informasi. Unit ini menjadi ujung tombak dalam pemanfaatan teknologi untuk mendukung kegiatan akademik maupun non-akademik di institusi tersebut. TIPD memiliki sejumlah tugas dan tanggung jawab yang mencakup semua aspek teknologi informasi dan pangkalan data, termasuk infrastruktur teknologi, sistem informasi akademik, sistem manajemen administrasi, serta

¹⁷ Wiwin Yuliani, 'Metode Penelitian Deskriptif Kualitatif Dalam Perspektif Bimbingan Dan Konseling', *QUANTA: Jurnal Kajian Bimbingan Dan Konseling Dalam Pendidikan* 2, no. 2 (2018): 83–91.

pengembangan dan pemeliharaan website. TIPD juga bertanggung jawab untuk menjaga kelancaran operasional infrastruktur teknologi informasi, mengelola sistem informasi akademik yang mencakup data penting seperti pendaftaran, jadwal kelas, dan nilai, serta mengelola sistem informasi untuk tata kelola institusi termasuk sumber daya manusia dan keuangan.

TIPD IAIN Curup, yang saat ini terdiri dari 8 orang, memiliki komitmen yang kuat untuk mendukung visi dan misi lembaga dengan menyediakan teknologi informasi yang handal, aman, dan inovatif. Dengan perannya yang krusial, TIPD berkontribusi pada peningkatan efisiensi operasional institusi melalui penerapan teknologi yang tepat. Pembagian staf TIPD ke dalam dua divisi, yaitu infrastruktur IT dan sistem informasi, serta manajemen data dan administrasi, didasarkan pada kemampuan dan kompetensi masing-masing anggota. Dalam wawancara dengan kepala TIPD, terungkap bahwa manajemen SDM di unit tersebut sudah cukup baik, dengan pembagian staf ke divisi berdasarkan minat, bakat, dan kompetensi. Meskipun terbagi dalam dua divisi, staf TIPD tetap bekerja sebagai satu tim yang saling mendukung dalam mencapai tujuan bersama.

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) yang sinergis memegang peranan krusial dalam kesuksesan suatu organisasi, terutama di Unit Teknologi Informasi dan Pangkalan Data (TIPD).¹⁸ Dengan manajemen SDM yang sinergis, potensi dan kompetensi setiap karyawan dapat diidentifikasi dan dimaksimalkan. Hal ini memungkinkan pemanfaatan yang efisien dari sumber daya manusia yang ada, sehingga tujuan organisasi dapat dicapai dengan lebih baik.¹⁹

Sinergi dalam manajemen SDM memungkinkan pembagian tugas yang tepat sesuai dengan keahlian dan minat masing-masing karyawan. Ini tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga memotivasi karyawan karena mereka dapat bekerja pada bidang yang sesuai dengan bakat dan minat mereka.²⁰

Manajemen SDM yang sinergis melibatkan investasi dalam pengembangan karyawan melalui pelatihan dan pengembangan kompetensi. Hal ini membantu

¹⁸ Indah Nadya Syafarani, 'Strategi Penguatan Sumber Daya Manusia Terhadap Badan Adhoc Penyelenggaraan Pemilu Di KPU Kabupaten Karawang', *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan* 10, no. 6 (2024): 440-49.

¹⁹ Arif Hidayat and Emanuel M. Bayudhigantara, 'Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Tridharma Perguruan Tinggi Terhadap Peningkatan Mutu Dosen PTS', *Journal on Education* 6, no. 1 (2023): 5070-86.

²⁰ Yusuf Hadijaya et al., 'PENERAPAN SISTEM MANAJEMEN PENDIDIKAN BERBASIS TOTAL QUALITY MANAGEMENT (TQM) DI LEMBAGA PENDIDIKAN', *Atthiflah: Journal of Early Childhood Islamic Education* 11, no. 1 (2024): 95-92.

meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan, sehingga mereka dapat menghadapi tantangan yang terus berkembang dalam teknologi informasi dengan lebih baik.²¹

Sinergi dalam manajemen SDM menciptakan lingkungan kerja yang positif di mana karyawan merasa dihargai dan didukung. Ini menciptakan rasa kepemilikan terhadap pekerjaan mereka dan mendorong karyawan untuk memberikan yang terbaik dalam kinerja mereka.²²

Dapat dipahami bahwa, manajemen SDM yang sinergis berkontribusi secara langsung pada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan. Dengan memiliki karyawan yang termotivasi, terlatih, dan merasa dihargai, Unit TIPD dapat mencapai tujuan-tujuannya dengan lebih efektif dan efisien. Dengan memprioritaskan sinergi dalam manajemen SDM, Unit TIPD dapat memastikan bahwa mereka memiliki tim yang kuat dan solid yang siap menghadapi tantangan dan mewujudkan visi dan misi institusi dengan sukses.

Faktor-faktor motivasi yang memengaruhi kinerja di tempat kerja termasuk memiliki tujuan yang jelas, pengakuan atas prestasi, otonomi dalam pekerjaan, tantangan sesuai keterampilan, dan kesempatan pertumbuhan. Hubungan yang baik, perlakuan yang adil, serta nilai-nilai organisasi yang sejalan juga berperan penting. Ketertarikan intrinsik dan ekstrinsik juga memengaruhi motivasi individu. Dengan memahami dan menggabungkan faktor-faktor ini, organisasi dapat merancang strategi motivasi efektif untuk meningkatkan kinerja dan kesejahteraan karyawan.²³

Faktor-faktor motivasi yang memengaruhi kinerja staf di Unit Teknologi Informasi dan Pangkalan Data (TIPD) pada Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup menyoroti pentingnya peran TIPD dalam pengelolaan, pengembangan, dan pemeliharaan teknologi informasi. TIPD memiliki sejumlah tugas yang meliputi infrastruktur teknologi, sistem informasi akademik dan administrasi, serta pengelolaan website. Dalam menjalankan tugas-tugas tersebut, motivasi staf menjadi kunci utama. Faktor-faktor motivasi seperti pengakuan atas prestasi, kesempatan pengembangan karir, dan minat terhadap bidang teknologi dapat memengaruhi kinerja staf secara

²¹ Elmira Febri Darmayanti, Nina Lelawati, and Fitriani Fitriani, 'Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan', *Jurnal Lentera Pendidikan Pusat Penelitian LPPM UM METRO* 6, no. 2 (2021): 166–76.

²² Lisda L. Asi and Achmad Gani, 'Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Dosen Universitas Negeri Gorontalo', *Journal of Management Science (JMS)* 2, no. 1 (2021): 01–24.

²³ Dirwan Dirwan et al., 'Mengkaji Dampak Beberapa Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Pegawai', *Economics and Digital Business Review* 5, no. 1 (2024): 251–65.

signifikan. Melalui wawancara dengan kepala TIPD, terungkap bahwa manajemen SDM di unit TIPD telah dilakukan dengan baik, dengan pembagian staf ke dalam dua divisi berdasarkan kemampuan dan minat bakat masing-masing individu. Pembagian ini menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi staf untuk berkembang dalam bidang yang diminatinya, sehingga dapat meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Meskipun terbagi dalam divisi yang berbeda, staf TIPD tetap bekerja sebagai satu tim yang saling mendukung, menunjukkan sinergi yang kuat dalam mencapai tujuan bersama. Dengan demikian, pemahaman yang mendalam tentang faktor-faktor motivasi yang memengaruhi kinerja staf dapat membantu TIPD untuk mengoptimalkan potensi sumber daya manusia dan meningkatkan efisiensi operasional institusi.

Evaluasi Efektivitas Program Pengembangan Karyawan

Sinergi antara manajemen SDM, motivasi, dan kinerja staf di Unit Teknologi Informasi dan Pangkalan Data (TIPD) Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup tercermin dalam upaya pelatihan dan pengembangan kompetensi staf yang terus diupayakan oleh kepala TIPD. Dengan pengajuan anggaran setiap tahunnya, staf TIPD memiliki kesempatan untuk mengikuti pelatihan baik secara online maupun offline guna memastikan adaptasi dengan perkembangan teknologi baru. Hasilnya, staf yang mengikuti pelatihan memiliki semangat kerja yang tinggi dan kembali dengan pengetahuan yang segar. Selain itu, evaluasi kinerja staf secara berkala dilakukan dengan mengontrol dan mengawasi output kerja serta melalui laporan kinerja bulanan yang dilaporkan ke kepegawaian. Pembagian divisi dalam unit ini didasarkan pada kemampuan dan minat staf, meskipun terkadang masih ditemukan kendala dalam pembagian tugas yang mengakibatkan staf saling membantu di divisi lain.

Namun, suasana kerja yang nyaman, kesejahteraan staf yang diperhatikan, dan evaluasi kinerja yang baik mendorong motivasi dan kinerja staf untuk tetap optimal. Hal ini tercermin dari wawancara dengan beberapa staf TIPD yang menyatakan kepuasan dan semangat dalam bekerja di unit tersebut. Meskipun terdapat beberapa kendala seperti tugas yang banyak dan keterbatasan anggaran, manajemen SDM yang kondusif dan sinergi antarstaf dalam tim TIPD telah menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan bersemangat. Dengan demikian, sinergi antara manajemen SDM, motivasi, dan kinerja staf di Unit TIPD IAIN Curup telah menghasilkan kinerja yang terukur dan optimal, meskipun masih dihadapkan pada beberapa tantangan dan keterbatasan.

Evaluasi efektivitas program pengembangan karyawan merupakan proses penilaian untuk menentukan sejauh mana program tersebut berhasil mencapai

tujuannya. Proses ini melibatkan langkah-langkah seperti menetapkan tujuan yang jelas, mengumpulkan data awal sebelum pelaksanaan program, serta evaluasi selama dan setelah pelaksanaan. Data-data yang dikumpulkan dapat mencakup keterampilan awal karyawan, kinerja sebelum dan setelah program, serta umpan balik dari karyawan. Analisis biaya dan manfaat juga dilakukan untuk memastikan bahwa investasi dalam program pengembangan karyawan sebanding dengan manfaat yang diperoleh. Hasil evaluasi digunakan untuk membuat penyesuaian dan perbaikan yang diperlukan guna meningkatkan efektivitas program di masa depan.²⁴

Dengan demikian, evaluasi efektivitas program pengembangan karyawan merupakan langkah kritis dalam memastikan bahwa sumber daya yang diinvestasikan dalam pengembangan karyawan memberikan hasil yang diharapkan bagi organisasi.

Penting juga untuk memperhitungkan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilan program tersebut. Faktor-faktor ini termasuk dukungan dari manajemen dan pemimpin organisasi, ketersediaan sumber daya yang cukup, serta keterlibatan aktif dari karyawan dalam program tersebut. Selain itu, kesesuaian antara program pengembangan dengan kebutuhan dan tujuan organisasi juga menjadi pertimbangan penting.²⁵

Dalam mengevaluasi program pengembangan karyawan, tidak hanya hasil kuantitatif yang penting, tetapi juga aspek kualitatif seperti perubahan sikap, motivasi, dan kepercayaan diri karyawan juga perlu dievaluasi.²⁶ Hal ini dapat dilakukan melalui wawancara atau survei untuk memahami dampak program secara holistik.²⁷

Selain itu, evaluasi juga harus bersifat berkelanjutan, dengan proses pemantauan dan penilaian yang terus-menerus untuk memastikan bahwa program tetap relevan dan efektif seiring berjalannya waktu. Ini memungkinkan organisasi untuk merespons perubahan dalam kebutuhan karyawan atau perubahan dalam lingkungan kerja. Komunikasi hasil evaluasi kepada semua pemangku kepentingan,

²⁴ Anastasya Mechta Mediana and Hwihanus Hwihanus, 'Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Menilai Efektivitas Dan Efisiensi Terhadap Fungsi Rekrutmen, Pelatihan Dan Pengembangan Karier, Dan Penilaian Kinerja Sumber Daya Manusia Pada PT. Limpah Mas Indonesia (LMI) Cabang Surabaya', *Jurnal Mutiara Ilmu Akuntansi* 2, no. 2 (2024): 193–212.

²⁵ Helda Kusuma Wardani, Fajarsih Darusuprati, and Mami Hajaroh, 'Model-Model Evaluasi Pendidikan Dasar (Scriven Model, Tyler Model, Dan Goal Free Evaluation)', *Jurnal Pendidikan: Riset Dan Konseptual* 6, no. 1 (2022): 36–49.

²⁶ Moh. Solikul Hadi, dkk, 'Efektifitas Instrumen Pendidikan Agama Islam Untuk Meningkatkan Kemampuan Berpikir Kritis dan Kreatif Peserta Didik di SMK Muhammadiyah Mlati, no. 2 (2022): 54–67.

²⁷ Tatik Nurhasanah, 'Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia Tenaga Administrasi Pendidikan Di UIN Salatiga', *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi* 3, no. 2 (2024): 654–75.

termasuk manajemen, karyawan, dan departemen terkait, sangat penting. Hal ini dapat meningkatkan pemahaman tentang dampak program dan memperkuat komitmen terhadap pengembangan karyawan di seluruh organisasi.²⁸

Dengan demikian, evaluasi efektivitas program pengembangan karyawan bukanlah hanya sekadar mengukur hasil akhir, tetapi juga merupakan proses holistik yang melibatkan berbagai faktor dan melihat dampak jangka panjang program terhadap individu dan organisasi secara keseluruhan.

Program pengembangan karyawan di Unit Teknologi Informasi dan Pangkalan Data (TIPD) Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup dievaluasi secara berkala oleh kepala TIPD. Upaya ini melibatkan pengajuan anggaran tahunan untuk pelatihan dan pengembangan kompetensi staf baik secara online maupun offline, dengan tujuan memastikan adaptasi terhadap perkembangan teknologi baru. Dampak positif dari program ini tercermin dalam semangat kerja yang tinggi dari staf setelah mengikuti pelatihan. Selain itu, evaluasi kinerja staf dilakukan secara rutin melalui kontrol dan pengawasan terhadap output kerja, dengan indikator seperti produktivitas, kualitas, dan ketepatan waktu. Meskipun program pengembangan ini dinilai efektif dalam meningkatkan motivasi dan kinerja staf, beberapa kendala tetap ada, termasuk kurangnya ketegasan dalam pembagian tugas di antara divisi dan keterbatasan anggaran untuk pelatihan. Meskipun demikian, sinergi antara manajemen SDM, motivasi, dan kinerja staf telah menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan bersemangat di TIPD IAIN Curup, meskipun masih dihadapkan pada beberapa tantangan dan keterbatasan.

KESIMPULAN

Penelitian ini mengungkapkan hubungan antara manajemen sumber daya manusia (SDM), motivasi, dan kinerja pegawai di Unit Teknologi Informasi dan Pengolahan Data (TIPD) IAIN Curup. Manajemen SDM yang efektif, seperti keputusan rekrutmen, program pelatihan berkualitas, dan penilaian kinerja yang tepat, mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Dukungan dan kesempatan pengembangan meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan. Motivasi staf dipengaruhi oleh budaya organisasi yang positif, komunikasi yang baik, dan pengakuan atas prestasi. Sinergi antara manajemen SDM yang baik dan motivasi karyawan

²⁸ Mastina Maksin et al., 'Evaluasi Program Dinas Perindustrian Dan Tenaga Kerja Bidang Industri Melalui Rencana Strategi Dalam Efisiensi Administrasi Kepegawaian Kota Probolinggo', *Jurnal Publik* 17, no. 02 (2023): 126-40.

meningkatkan produktivitas. Penggunaan indikator kinerja sederhana membantu penilaian dan peningkatan kinerja. Pelatihan yang berkelanjutan penting untuk menjaga motivasi dan kinerja tinggi. Kesimpulannya, sinergi antara manajemen SDM, motivasi, dan kinerja karyawan kunci dalam menciptakan lingkungan kerja produktif dan berkelanjutan. Upaya pengelolaan SDM yang berkualitas, budaya organisasi yang baik, dan motivasi karyawan penting untuk mencapai hasil terbaik.

DAFTAR PUSTAKA

- Amelia, Anika, Khoirul Ardani Manurung, and Daffa Baihaqi Purnomo. 'Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi'. *Mimbar Kampus: Jurnal Pendidikan Dan Agama Islam* 21, no. 2 (2022): 128–38. <https://doi.org/10.47467/mk.v21i2.935>
- Asi, Lisda L., and Achmad Gani. 'Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Dosen Universitas Negeri Gorontalo'. *Journal of Management Science (JMS)* 2, no. 1 (2021): 01–24. <https://doi.org/10.33096/jms.v2i1.295>
- Darmayanti, Elmira Febri, Nina Lelawati, and Fitriani Fitriani. 'Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan'. *Jurnal Lentera Pendidikan Pusat Penelitian LPPM UM METRO* 6, no. 2 (2021): 166–76. <http://dx.doi.org/10.24127/jlpp.v6i2.1810>
- Dirwan, Dirwan, Firman Ahmad, Anka Nurul Aqilah, and Aqila AS Shafira. 'Mengkaji Dampak Beberapa Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Pegawai'. *Economics and Digital Business Review* 5, no. 1 (2024): 251–65. <http://repository.nobel.ac.id/id/eprint/1271/>
- Fitriatin, Fitriatin, and Tien Yustini. 'PENGARUH KOMPETENSI, TEKNOLOGI INFORMASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN'. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)* 7, no. 3 (2023): 681–700. <https://doi.org/10.31955/mea.v7i3.3392>
- Hadijaya, Yusuf, Nazli Fahada, Mujhirul Iman, Irwansyah Irwansyah, and Rizki Hasanah Nasution. 'PENERAPAN SISTEM MANAJEMEN PENDIDIKAN BERBASIS TOTAL QUALITY MANAGEMENT (TQM) DI LEMBAGA PENDIDIKAN'. *Atthiflah: Journal of Early Childhood Islamic Education* 11, no. 1 (2024): 95–92. <https://jurnal.insida.ac.id/index.php/atthiflah/article/view/700>
- Hartati, Suci. 'Evaluasi Kinerja Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Nenerapkan Konsep Manajemen Mutu, Sebagai Upaya Meningkatkan Mutu Pendidikan'. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK)* 4, no. 6 (2022): 13422–33. <https://doi.org/10.31004/jpdk.v4i6.13559>
- Hidayat, Arif, and Emanuel M. Bayudhigantara. 'Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Tridharma Perguruan Tinggi Terhadap Peningkatan Mutu Dosen PTS'. *Journal on Education* 6, no. 1 (2023): 5070–86. <https://doi.org/10.31004/joe.v6i1.3661>

- Ilham, Dodi, Nurdin Kaso, and Burhan Rifuddin. 'Academic Services in Islamic Education Management Study Program the Actualization of the Basic Values of the State Civil Apparatus at IAIN Palopo.' *Online Submission* 1, no. 2 (2020): 81–94. <https://eric.ed.gov/?id=ED607815>
- Junaidi, Junaidi, Zalisman Zalisman, Yusnimar Yusri, Khairul Amin, and Wismanto Wismanto. 'Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Lembaga Pendidikan Islam'. *Journal On Education* 5, no. 3 (2023): 10040–52. <https://jonedu.org/index.php/joe/article/view/1887>
- Lamawuran, Wilem Wadan Penana, John EHJ FoEh, and Henny A. Manafe. 'Pengaruh Lingkungan Kerja, Dan Stres Kerja Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia)'. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi* 4, no. 6 (2023): 1036–48. <https://doi.org/10.38035/jemsi.v4i6.1650>
- Maksin, Mastina, Vadhea Nuraliza, Alisyia Putri Melani, Yunita Agustin, Alvan Mubaroq, Ali Ridho, and Kristiyono Kristiyono. 'Evaluasi Program Dinas Perindustrian Dan Tenaga Kerja Bidang Industri Melalui Rencana Strategi Dalam Efisiensi Administrasi Kepegawaian Kota Probolinggo'. *Jurnal Publik* 17, no. 02 (2023): 126–40. <https://doi.org/10.52434/jp.v17i02.264>
- Mediana, Anastasya Mechta, and Hwihanus Hwihanus. 'Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Menilai Efektivitas Dan Efisiensi Terhadap Fungsi Rekrutmen, Pelatihan Dan Pengembangan Karier, Dan Penilaian Kinerja Sumber Daya Manusia Pada PT. Limpah Mas Indonesia (LMI) Cabang Surabaya'. *Jurnal Mutiara Ilmu Akuntansi* 2, no. 2 (2024): 193–212. <https://doi.org/10.55606/jumia.v2i2.2586>
- Moha, Iqbal. 'Resume Ragam Penelitian Kualitatif', 2019. <https://osf.io/preprints/inarxiv/wtncz/download>. <https://doi.org/10.31227/osf.io/jaxbf>
- Mubarak, Ramdanil. 'Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Pendidikan Islam'. *AL-FAHIM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 3, no. 2 (2021): 131–46. <https://doi.org/10.54396/alfahim.v3i2.183>
- Muhammad, Muhammad, and Ramdanil Mubarak. 'Mengenal Bidang Garapan Manajemen Dalam Lembaga Pendidikan Islam'. *AL AMIYAH: Jurnal Ilmiah Multidisiplin* 1, no. 01 (2024): 99–112. <https://miftahul-ulum.or.id/ojs/index.php/alamiyah/article/view/118>
- Mutafi, Ali. 'Pilar-Pilar Manajemen Sumber Daya Manusia (Msdm) Dalam Menghadapi Era Global'. *Manarul Qur'an: Jurnal Ilmiah Studi Islam* 20, no. 2 (2020): 106–25. <https://doi.org/10.32699/mq.v20i2.1710>
- Moh. Solikul Hadi, dkk, Efektifitas Instrumen Pendidikan Agama Islam Untuk Meningkatkan Kemampuan Berpikir Kritis dan Kreatif Peserta Didik di SMK Muhammadiyah Mlati, no. 2 (2022): 54–67. <https://doi.org/10.51214/bip.v2i2.427>

- Nurhasanah, Tatik. 'Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia Tenaga Administrasi Pendidikan Di UIN Salatiga'. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi* 3, no. 2 (2024): 654–75. <https://doi.org/10.56799/ekoma.v3i2.2866>
- Ratnaningtyas, Endah Marendah, Edi Saputra, Desi Suliwati, Bekty Taufiq Ari Nugroho, Muhammad Habibullah Aminy, Nanda Saputra, and Adi Susilo Jahja. 'Metodologi Penelitian Kualitatif'. *No. Januari. Aceh: Yayasan Penerbit Muhammad Zaini*, 2023. https://www.researchgate.net/profile/Penerbit-Zaini/publication/370561417_Metodologi_Penelitian_Kualitatif/links/64560bf65762c95ac3775e96/Metodologi-Penelitian-Kualitatif.pdf.
- Saleh, Sirajuddin. 'Analisis Data Kualitatif'. Pustaka Ramadhan, Bandung, 2017. <http://eprints.unm.ac.id/14856/>. <http://eprints.unm.ac.id/14856/>
- Septian, Rahmat Yudhi, and Zepri Hiptraspa. 'The Role of Islamic Religious Education in Forming Sakinah Families'. *Jurnal Penyuluhan Agama (JPA)* 10, no. 2 (2023): 187–96. [10.15408/jpa.v10i2.33963](https://doi.org/10.15408/jpa.v10i2.33963)
- Solehan, Solehan. 'Implementasi Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Lembaga Pendidikan Islam'. *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* 5, no. 2 (2022): 607–13. <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i2.464>
- Syafarani, Indah Nadya. 'Strategi Penguatan Sumber Daya Manusia Terhadap Badan Adhoc Penyelenggaraan Pemilu Di KPU Kabupaten Karawang'. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan* 10, no. 6 (2024): 440–49. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10643503>
- Wardani, Helda Kusuma, Fajarsih Darusuprpti, and Mami Hajaroh. 'Model-Model Evaluasi Pendidikan Dasar (Scriven Model, Tyler Model, Dan Goal Free Evaluation)'. *Jurnal Pendidikan: Riset Dan Konseptual* 6, no. 1 (2022): 36–49. https://doi.org/10.28926/riset_konseptual.v6i1.446
- Warsah, Idi, and Rahmat Yudhi Septian. 'Implementasi Kurikulum Tersembunyi Pada Mata Pelajaran Pendidikan Agama Islam Di SMA Negeri 1 Rejang Lebong'. *Al-Ikhtibar: Jurnal Ilmu Pendidikan* 9, no. 1 (2022): 1–11. <https://doi.org/10.32505/ikhtibar.v9i1.3852>
- Yuliani, Wiwin. 'Metode Penelitian Deskriptif Kualitatif Dalam Perspektif Bimbingan Dan Konseling'. *QUANTA: Jurnal Kajian Bimbingan Dan Konseling Dalam Pendidikan* 2, no. 2 (2018): 83–91. <https://doi.org/10.22460/q.v2i2p83-91.1641>
- Yusanto, Yoki. 'Ragam Pendekatan Penelitian Kualitatif'. *Journal of Scientific Communication (Jsc)* 1, no. 1 (2020). <http://jurnal.untirta.ac.id/index.php/jsc/article/view/7764>. <http://dx.doi.org/10.31506/jsc.v1i1.7764>