

**PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI**

(Studi Di Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan Kabupaten Blora)

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan

Dalam Menyelesaikan Program Sarjana



Disusun Oleh

LINDA ORNITHA HERVIDIELLA

18031000115

PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MERDEKA MALANG

2022

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi di
Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Blora)

Disusun Oleh : Linda Ornitha Hervidiella

NIM : 18031000115

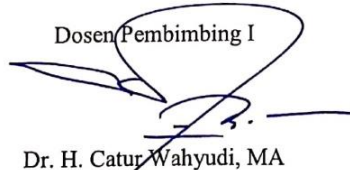
Program Studi : Administrasi Publik

Fakultas : ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

Universitas : MERDEKA MALANG


Disetujui pada tanggal : 28 Januari 2022

Dosen Pembimbing I



Dr. H. Catur Wahyudi, MA


Dosen Pembimbing II



Drs. H. Titot Edy Suroso, MS

Menyetujui,

Dekan,



Dr. Sukardi, M.Si.

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi oleh Linda Ornitha Hervidiella ini telah dipresentasikan dihadapan Tim

Penguji

Hari : Kamis

Tanggal : 03 Februari 2022

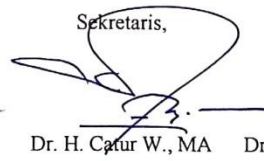
Tempat : Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Merdeka Malang

Susunan Tim Penguji

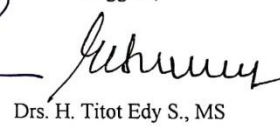
Ketua,


Dr. Kridawati S, MS

Sekretaris,

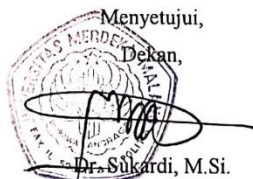

Dr. H. Catur W., MA

Anggota,


Drs. H. Titot Edy S., MS

Menyetujui,

Dekan,


Dr. Sukardi, M.Si.

PERNYATAAN ORIGINALITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Linda Ornitha Hervidiella

NPK : 18031000115

Program Studi : Administrasi Publik

Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas : Merdeka Malang

Mengatakan dengan sebenar-benarnya, bahwa sepanjang pengetahuan mengenai skripsi yang telah saya susun sekarang ini :

1. Masih belum pernah diajukan oleh orang lain dalam rangka memperoleh gelar akademik Sarjana Srata I
2. Tidak memiliki kesamaan dengan karya-karya tulis ilmiah yang sudah ditulis dan diterbitkan orang lain.
3. Setiap kutipan yang bersumber dari karya orang lain pada naskah ini, selalu disebut sumber referensinya dan tertulis secara resmi dalam daftar pustaka

Atas dasar pernyataan tersebut, apabila didalam naskah ini terbukti ada unsur-unsur plagiasi, maka saya bersedia menyatakan karya tulis ilmiah akademik skripsi ini digugurkan dan segala konsekuensi yang menyertainya termasuk pembatalan gelar akademik yang diperoleh, bahkan bersedia untuk diproses sesuai dengan peraturan perundang-undang yang berlaku (UU Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sisdiknas pasal : 25 ayat 2 dan pasal 70) serta Panduan Pencegahan Plagiasi yang telah ditetapkan oleh lewat Keputusan Dekan Fisip Unmer Malang Nomor, Kep.12.A/FISIP/UM/VII/2016 tanggal 7 juli 2016.

Malang, 01 Februari 2022
Yang menyatakan



Linda Ornitha H.

HALAMANAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

“La Tahzan Innallaha Ma’ana”, janganlah bersedih, Allah bersama kita (QS, At-Taubah: 40)

“Ketika kamu memperlakukan orang dengan baik, orang-orang yang sama itu mungkin tidak memperlakukanmu dengan cara yang sama. Tetapi jika kamu memperhatikan, kamu akan melihat bahwa Allah telah mengirim orang lain yang memperlakukanmu dengan baik.” (Omar Soleiman)

Kupersembahkan

kepada :

Ayah dan ibu

Adik dan keluarga besar

Sahabat dan teman

Serta almamaterku

UCAPAN TERIMA KASIH

Dalam proses pembuatan skripsi ini, penulis menyadari banyak pihak yang ikut terlibat untuk menyelesaikan skripsi ini. banyak kontribusi yang diberikan kepada penulis baik itu secara langsung maupun tak langsung. Untuk itu ucapan terima kasih dan penghormatan tertinggi patut penulis ucapkan kepada :

1. Allah SWT atas berkat dan rahmat serta petunjuk sehingga skripsi ini dapat selesai dengan lancar.
2. Kedua Orang Tua tercinta, Ibu dan Papi yang memberikan kasih sayang dan dukungan tiada hentinya kepada penulis. Untuk kedua orang tua tercinta, terima kasih untuk semua pengorbanan, kasih sayang dan cinta yang telah dilimpahkan tanpa kurang sedikit pun untuk memberikan yang terbaik. Semua perjuanganmu merupakan dorongan terkuat untuk menyelesaikan skripsi ini. Dukungan moril dan materil yang diberikan sungguh berharga. Cinta dan kasih selalu mengiringi langkah mama dan papa
3. Bapak Dr. H. Sukardi, M.Si sebagai Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Merdeka Malang.
4. Ibu Dra. Hj. Umi Chayatin, M.si selaku Ketua Program Studi Administrasi Publik Universitas Merdeka Malang.
5. Dr. H. Catur Wahyudi, MA selaku dosen Pembimbing I yang tidak pernah lelah untuk memberikan arahan dan ilmu kepada peneliti untuk menyelesaikan skripsi.
6. Drs. H. Titot Edy Suroso, MS selaku dosen Pembimbing II yang telah membimbing penulis dalam penyusunan skripsi.
7. Seluruh dosen dan staf Jurusan Administrasi Publik Universitas Merdeka Malang yang memberikan ilmu kepada peneliti selama menjalani masa studi.

8. Keluarga dekat adik, Danang Alif dan Junita serta saudara-saudaraku yang tidak pernah berhenti untuk memberikan semangat dan nasihat.
9. Seluruh pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kab. Blora yang telah memberikan ijin dan semangat untuk melaksanakan penelitian.
10. Untuk Ibunda Evi Endrayanti, Ayah Hariyani, dan Alamsyah yang selalu memberikan dukungan dan motivasi dengan cara terbaiknya.
11. Saudara dan sahabat ku Dian Novita, Nurfaida Edriyanti, Rizka Irma, Basuki Agustiyar, Achmad Afan, M. Excel Fernando, Aisyah Afif, Yuliana Wahyu dan Wahyu Agus terimakasih atas canda tawa, siap membantuku kapanpun, selalu memberikan semangat dan motivasi tiada henti untuk saya dan doa yang diberikan kepada saya.
12. Support sistemku Muhammad Syahdika Febriyantama terimakasih atas segala semangat dan motivasi yang tiada hentinya untuk saya dan doa yang diberikan kepada saya.
13. Teman – teman seperjuanganku di Administrasi Publik angkatan 2018 yang sama – sama berjuang untuk menyelesaikan tugas akhir ini.
14. Semua pihak yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu, namun memiliki peran yang sama besarnya dalam penyelesaian skripsi ini.

Melalui semangat dan dukungan yang mereka berikan, skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Tentunya masih banyak kekurangan dalam penelitian ini, berbagai kritik dan saran akan penulis terima dengan lapang dada dan pikiran terbuka. Semoga Allah SWT membalas kebaikan yangtelah diberikan kepada penulis

Hormat Saya

Linda Ornitha H.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT, atas berkat, rahmat dan hidayahnya penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai (Studi di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Blora). Penyusunan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk melengkapi akhir studi pada Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik di Universitas Merdeka Malang.

Pengembangan sumber daya manusia memiliki peranan penting didalam suatu instansi baik instansi pemerintah maupun instansi swasta. Proses pengembangan sumber daya manusia memiliki pengaruh untuk meningkatkan kualitas setiap pegawai guna mendorong terciptanya organisasi atau instansi yang memiliki kredibilitas tinggi. Skripsi ini menjelaskan tentang pengaruh sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai.

Tentunya dalam penyusunan skripsi ini menghadapi berbagai macam kendala dan keterbatasan yang dialami oleh penulis. Namun, atas dukungan, do’a dan bantuan dari berbagai pihak skripsi ini masih bisa diselesaikan. Bagaikan gading yang tak retak, dalam penyusunan skripsi ini tentunya masih banyak kekurangan dan jauh dari kata sempurna. Saran dan kritik yang membangun akan selalu penulis terima demi karya selanjutnya agar lebih baik.

Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membacanya.

Malang, 01 Februari 2022

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN Sampul	
LEMBAR LOGO.....	
HALAMAN JUDUL	
PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING	i
PERSETUJUAN DOSEN PENGUJI	ii
PERNYATAAN ORISINALITAS NASKAH SKRIPSI	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
UCAPAN TERIMA KASIH.....	v
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
ABSTRAKSI.....	xiii
BAB I : PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian	4
BAB II : KERANGKA DASAR TEORI	
2.1 Konsep Sumber Daya Manusia	6
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	6
2.1.2 Pengembangan Sumber Daya Manusia	8
2.2 Kinerja Aparatus Sipil Negara.....	18
2.3 Penilaian kinerja	22
2.4 Penelitian Terdahulu	23
2.5 Hipotesis	24
BAB III : METODE PENELITIAN	
3.1 Jenis Penelitian	25

3.2 Variabel Penelitian.....	26
3.3 Populasi, Sampel, Teknik Sampling	30
3.4 Teknik Pengumpulan Data	32
3.5 Teknik Analisis Penelitian.....	35
3.6 Lokasi Penelitian.....	40
3.7 Jadwal Penelitian	40
BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	42
4.2 Penyajian Data	62
4.3 Analisis Data.....	76
4.4 Pembahasan Hasil Penelitian.....	79
BAB V : PENUTUP	
5.1 Kesimpulan.....	85
5.2 Saran.....	86
DAFTAR PUSTKA.....	88
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	90

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Operasional Variabel	28
Tabel 3.2 Skor Pilihan Jawaban	30
Tabel 3.3 Uji Validitas Kuisisioner variabel (X)	37
Tabel 3.4 Uji Validitas Kuisisioner variabel (Y)	38
Tabel 3.5 Hasil Uji Reliabilitas	39
Tabel 3.6 Jadwal Penelitian	40
Tabel 4.1 Distribusi Kuisisioner	62
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	62
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	63
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	64
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja	65
Tabel 4.6 Deskriptif Statistik.....	66
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Pengembangan SDM (X)	67
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Kinerja Pegawai (Y).....	70
Tabel 4.9 Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana	76
Tabel 4.10 Hasil Uji t.....	78

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Variabel Pengembangan Pegawai	10
Gambar 4.1 Bagan Struktur Organisasi	61

DAFTAR LAMPIRAN

1. Lampiran Dokumentasi Penelitian.....	90
2. Lampiran Kuesioner.....	92
3. Lampiran Frekuensi Tabel.....	99
4. Lampiran Analisis Data.....	106
5. Lampiran Berita Acara.....	107

ABSTRAKSI

Skripsi ini disusun oleh Linda Ornitha Hervidiella, program studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosila dan Ilmu Politik, Universitas Merdeka Malang. Judul penelitian ini adalah “Pengaruh Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai (Studi di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Blora)”. Dengan dosen Pembimbing skripsi I Bapak H. Catur Wahyudi dan Dosen Pembimbing skripsi II Bapak H. Titot Edy Suroso.

Sumber daya manusia berperan sebagai roda penggerak berlangsungnya kelanjutan dari organisasi atau instansi tersebut. Sumber daya manusia merupakan fokus utama yang harus diperhatikan dalam meningkatkan kinerja pegawai secara efektif dan efisien. Pengembangan sumber daya manusia bertujuan untuk mengasah dan meningkatkan kualitas ilmu pengetahuan intelektual dan *skill* kepada setiap anggota atau pegawai dalam sebuah instansi untuk siap memikul tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada masing-masing pegawai. Berdasarkan Rencana Strategis (RENSTRA) Tahun 2017-2021 salah satu kendala dalam kinerja pegawai adalah kompetensi sumber daya pegawai belum merata dan tidak sesuai dengan yang ditargetkan. Permasalahan tersebut timbul akibat pemenuhan atau penempatan anggota pegawai yang belum sesuai dengan analisis jabatan dari Dinas Pertanian Kab. Blora. Analisis jabatan belum dibuat dengan benar, dan pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan atau diklat baru mencapai target 71%.

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis apakah pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Blora. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi sumber referensi bagi peneliti selanjutnya yang mengkaji aspek pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai dan hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dalam mengembangkan sumber daya manusia.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif digunakan untuk meneliti pada sampel atau populasi tertentu, dengan pengumpulan data menggunakan instrument penelitian dan analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan, dengan jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Peneliti ini menggunakan metode survey yaitu, penelitian yang mengambil sample dari satu populasi dan menggunakan kuisisioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok. Penggunaan jenis penelitian ini bertujuan untuk mengetahui data dan informasi pengembangan sumber daya manusia berpengaruh atau tidak terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Blora. Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai negeri sipil yang menduduki jabatan Golongan I sampai dengan Golongan IV dengan jumlah 44 orang. Jumlah sampel dari penelitian ini adalah diambil sama besarnya dengan jumlah populasi yaitu 44 orang pegawai atau sampel. Peneliti menggunakan pengikut sebanyak 44 sampel terdiri atas pegawai dengan Golongan I, Golongan II, Golongan II dan Golongan IV di lingkup Dinas Pertanian dan Ketahanan

Pangan Kabupaten Blora. Lokasi Penelitian berlokasi di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Blora.

Pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan pegawai kantor dinas pertanian dan ketahanan pangan Kabupaten Blora bisa lebih fleksibilitas dan dapat beradaptasi dikarenakan para pegawai secara rutin mengikuti pelatihan atau training yang dilakukan setiap setahun 3 kali yang berarti pegawai pada kantor dinas pertanian dan ketahanan pangan Kabupaten Blora pasti dapat meningkatkan kinerja individu, tidak hanya individu namun kerja secara berkelompok. variabel pengembangan sumberdaya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kab. Blora. Hal tersebut dibuktikan dari hasil analisis regresi linier sederhana peneliti mendapatkan hasil bahwa H_a diterima dan H_o ditolak. Sehingga dari uji hipotesis ditemukan adanya pengaruh signifikan pada pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kab. Blora.

Kata Kunci : Pengembangan sumber daya manusia, kinerja, pegawai

ABSTRACTION

This thesis was prepared by Linda Ornitha Hervidiella, Public Administration study program, Faculty of Social and Political Sciences, Universitas Merdeka Malang. The title of this research is "The Influence of Human Resources on Employee Performance (Study at the Department of Agriculture and Food Security, Blora Regency)". With thesis supervisor I Mr. H. Catur Wahyudi and thesis II supervisor Mr. H. Titot Edy Suroso.

Human resources act as a driving force for the continuation of the organization or agency. Human resources are the main focus that must be considered in improving employee performance effectively and efficiently. Human resource development aims to hone and improve the quality of intellectual knowledge and skills for each member or employee in an agency to be ready to assume the duties and responsibilities assigned to each employee. Based on the 2017-2021 Strategic Plan (RENSTRA), one of the obstacles in employee performance is that the competence of employee resources is not evenly distributed and does not match the target. These problems arise due to the fulfillment or placement of employee members who are not in accordance with the job analysis from the District Agriculture Office. Blora. Job analysis has not been done properly, and human resource development through training or training has only reached the target of 71%.

The purpose of this study was to determine and analyze whether human resource development has an effect on employee performance at the Department of Agriculture and Food Security, Blora Regency. The results of the research are expected to be a reference source for further researchers who examine aspects of human resource development on employee performance and the results of this study are expected to be input in developing human resources.

This study uses quantitative methods used to examine certain samples or populations, with data collection using research instruments and quantitative or statistical data analysis with the aim of testing predetermined hypotheses, with quantitative descriptive research. This researcher uses a survey method, namely, research that takes a sample from one population and uses a questionnaire as the main data collection tool. The use of this type of research aims to find out whether data and information on human resource development have an effect or not on the performance of employees at the Department of Agriculture of Blora Regency. The population in this study were all civil servants who occupied the positions of Group I to Group IV with a total of 44 people. The number of samples from this study was taken as large as the total population, namely 44 employees or samples. Researchers used 44 samples of followers consisting of employees with Group I, Group II, Group II and Group IV within the scope of the Department of Agriculture and Food Security, Blora Regency. The research site is located at the Department of Agriculture and Food Security, Blora Regency.

Human resource development carried out by employees of the agriculture and food security office in Blora Regency can be more flexible and adaptable because employees routinely attend training or training which is carried out every 3 times a year, which means that employees at the Blora Regency agriculture and food security office can definitely improve individual performance, not only individually but in group work. The variable of human resource development has a significant effect on the performance of the employees of the Department of Agriculture and Food Security Kab. Blora. This is evidenced by the results of a simple linear regression analysis, the researchers get the results that H_a is accepted and H_o is rejected. So from the hypothesis test it was found that there was a significant influence on the influence of human resource development on the performance of the employees of the Department of Agriculture and Food Security Kab. Blora.

Keywords: Human resource development, Performance, Employees