

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

(Studi Kasus Pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Malang)

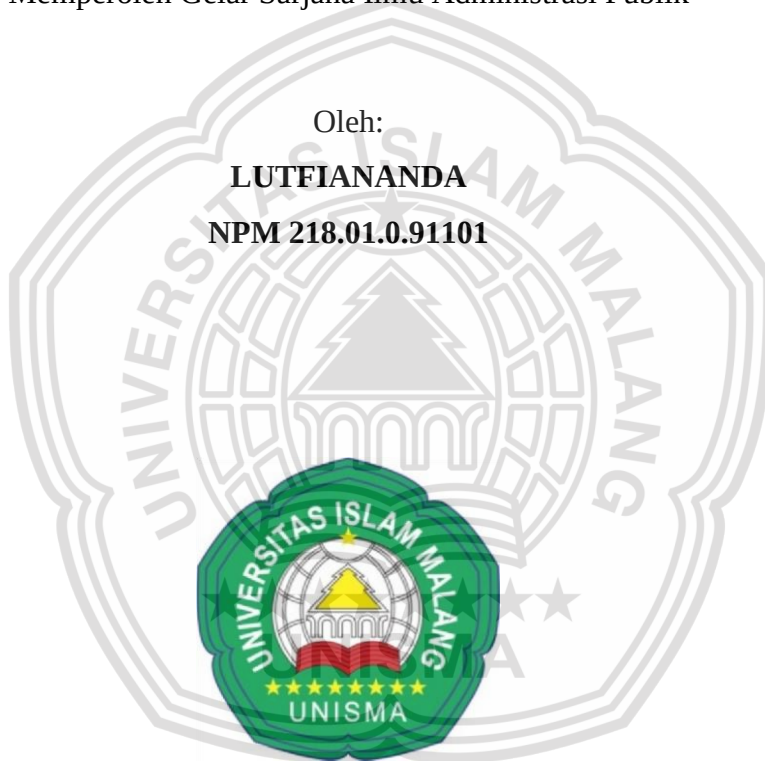
SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Ilmu Administrasi Publik

Oleh:

LUTFIANANDA

NPM 218.01.0.91101



UNIVERSITAS ISLAM MALANG

PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI

JURUSAN ILMU ADMINISTRASI PUBLIK

2024/2025

RINGKASAN

Lutfiananda, NPM 21801091101, **Analisis Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Studi Kasus pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Malang**, Dosen Pembimbing I Prof. Drs. M. Mas'ud Said, MM., Ph.D Dosen Pembimbing II Drs. Agus Zainal Abidin, M.Si.

Penelitian ini bertujuan untuk (1) Untuk mengetahui bagaimana gambaran variabel pengembangan sumber daya manusia terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan Kabupaten Malang (2) Mengetahui apakah terdapat hubungan antara variabel pengembangan sumber daya manusia terhadap Kinerja Pegawai dan seberapa kuat hubungannya. (3) Untuk mengetahui dan menganalisis apakah pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan Arsip Kabupaten Malang. Metode penelitian ini adalah jenis penelitian pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif dan asosiatif. Metode Penelitian Kuantitatif digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Hasil dari penelitian ini bahwa berdasarkan uji hipotesis nilai thitung sebesar 10.735 lebih besar dari nilai ttabel 2.001 dengan nilai sigifikansi $0,00 < 0,05$. Dapat diambil kesimpulan bahwa Pengembangan SDM (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) karena nilai t hitung $> t$ tabel dan nilai Signifikan lebih kecil dari 0,05 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan pengujian menggunakan koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa pengembangan SDM memiliki korelasi dan pengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai yaitu sebesar 0,669 atau sebesar 67%. Dari hasil tersebut dapat diperoleh gambaran bahwa Suatu organisasi atau instansi perusahaan dapat berjalan dengan baik bila organisasi atau instansi tersebut memiliki kemampuan sumber daya manusia yang baik.

Kata Kunci: Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kinerja Pegawai.

SUMMARY

This study aims to (1) To find out how the description of human resource development (HR) variables and Employee Performance at the National Archives Library Service. (2) to find out whether there is a relationship between human resource development (HR) variables and Employee Performance and how strong the relationship is. (3) To find out and analyze whether Human Resource Development (HR) has an effect on employee performance at the Malang Regency Archives Library Service. This research method is a type of quantitative approach research with descriptive and associative research types. Quantitative Research Methods are used to research certain populations or samples, data collection using research instruments, data analysis is quantitative/statistical, with the aim of testing the established hypothesis. The results of this study are that based on the hypothesis test, the t-count value of 10,735 is greater than the t-table value of 2,001 with a significance value of $0.00 < 0.05$. It can be concluded that Human Resource Development (X) has a positive and significant effect on Employee Performance (Y) because the t-value > t-table and the Significant value is less than 0.05 so that H_0 is rejected and H_a is accepted. Based on testing using the coefficient of determination (R^2) shows that human resource development has a correlation and significant effect on employee performance, which is 0.669 or 67%. From these results, it can be obtained that an organization or company agency can run well if the organization or agency has good human resource capabilities.

Keywords: Human Resource Development, Employee Performance.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia sangat berperan penting terhadap perkembangan serta peningkatan suatu organisasi. Di era digitalisasi terjadi perkembangan yang pesat dalam berbagai bidang, sehingga diperlukannya kinerja Sumber Daya Manusia yang berkompeten dibidangnya sesuai dengan era modernisasi saat ini. Dalam praktiknya masih ada SDM yang belum menguasai terhadap perkembangan digitalisasi maupun implementasi kebijakan terbaru, sehingga perlu adanya pengembangan skil dan pengetahuan dalam menangannya.

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang paling vital bagi organisasi atau instansi pemerintah. Karena perannya untuk mengimplementasi strategi sangat penting yaitu sebagai subjek pelaksana dari strategi organisasi. Dengan adanya sumber daya manusia maka dapat memberikan hasil yang berkualitas merupakan harapan organisasi atau instansi pemerintah, bagi organisasi atau instansi pemerintah yang memiliki akan dapat mencapai kinerja yang optimal sesuai yang diinginkan organisasi, baik oleh pegawai individu maupun kelompok dalam organisasi atau instansi pemerintah sehingga tujuan akan dapat dicapai dan diwujudkan. Dengan hal ini mereka mempunyai potensi seperti keahlian, pikiran dan lain-lain dalam suatu organisasi atau instansi pemerintah dapat dimanfaatkan dan dioptimalkan potensinya untuk mencapai tujuan.

Dalam suatu lembaga baik itu dalam perkantoran, perusahaan ataupun organisasi untuk dapat menjalankan fungsinya dengan baik sesuai dengan tujuannya yang ingin dicapai haruslah memepunyai dan memiliki sumber daya manusia yang mampu mengemban tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sesuai dengan jenis pekerjaannya. Berhasil atau tidaknya suatu bidang usaha tidak terlepas dari peran serta karyawan atau pegawai tersebut mempunyai keterampilan dan keahlian yang cukup memadai maka tingkat keberhasilannya akan lebih tinggi, apabila pegawai tersebut sesuai dengan keahliannya.

Sumber daya manusia merupakan komponen utama dalam sebuah organisasi, artinya Sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam setiap pelaksanaan kegiatan dan aktifitas yang dilakukan oleh suatu organisasi. Peran sumber daya manusia sangat penting sesuai dengan tujuan pembangunan sebagaimana yang dimaksud dalam Undang-undang No.5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara pada pasal 11 dijelaskan mengenai tugas pegawai Aparatur sipil Negara yaitu bertugas untuk melaksanakan kebijakan publik yang dibuat oleh pejabat pembinaan kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, memberikan peayanan yang profesional,berkualitas dan mempererat persatuan dan kesatuan Republik Indonesia. (Negara et al., 2014)

Maka dari itu Sumber daya Manusia merupakan Aset atau modal utama dalam organisasi yang harus di pelihara dan dijaga agar dapat berkualitas dan membawa sebuah organisasi kearah yang lebih baik lagi. Untuk menjadikan

sumber daya manusia yang unggul dan lebih baik lagi diperlukan Pengembangan Sumber daya manusia dengan tujuan berupa peningkatan kinerja, produktifitas, stabilitas dan fleksibilitas untuk menyesuaikan diri dengan keadaan lingkungan yang berubah-ubah.

Keberhasilan suatu organisasi atau instansi pemerintah dipengaruhi oleh faktor manusia selaku yang melakukan atau melaksanakan dari pekerjaan yang dilakukan tersebut. Suatu organisasi atau instansi baik pemerintah maupun swasta harus bisa meningkatkan kualitas kinerja pegawai yang dimiliki, karena pegawai adalah aset yang paling penting dalam suatu organisasi. Supaya pegawai dapat memberikan kinerja yang baik maka suatu organisasi atau instansi pemerintah harus dapat memberikan dukungan yang baik kepada pegawai.

Pengembangan sumber daya manusia pada dasarnya adalah peningkatan kinerja pegawai yang mencerminkan kemampuan anggota organisasi dalam bekerja, artinya kinerja masing-masing pegawai di nilai dan di ukur menurut kriteria yang sudah di tentukan oleh organisasi. Kinerja pegawai yang menurun dapat mengakibatkan kerugian dalam organisasi. Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi organisasi untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup organisasi tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Pengembangan SDM memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Tujuan dari pengembangan SDM adalah untuk memperbaiki kesalahan-kesalahan yang terjadi agar tidak terjadi terus menerus. Pengembangan SDM yang dijalankan dengan baik akan dapat meningkatkan prestasi dan disiplin kinerja dari para pegawai serta pegawai akan selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilaksanakan.

Berdasarkan Peraturan Bupati Malang Nomor 39 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Dinas Perpustakaan dan Kearsipan pada pasal 4 yang berbunyi Dinas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1) mempunyai tugas membantu Bupati dalam melaksanakan tugas di bidang perpustakaan dan bidang kearsipan. Sama halnya Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Malang merupakan instansi yang mempunyai aset budaya bangsa tentunya nilainya sangat berharga, serta merupakan sumber sejarah, ilmu pengetahuan, dan sumber informasi yang nilai dan manfaatnya sangat besar.

Sebagai instansi pemerintahan, Dinas perpustakaan dan Kearsipan mempunyai misi yaitu diantaranya adalah meningkatkan pengelolaan dan pemanfaatan perpustakaan dan arsip secara optimal. Salah satu cara untuk mewujudkan misi tersebut, Dinas Perpustakaan dan Kearsipan berupaya untuk meningkatkan kemampuan pegawai. Peningkatan kualitas pegawai tersebut dilaksanakan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan merupakan bagian yang tak dapat dipisahkan dari upaya pembinaan pegawai negeri sipil secara menyeluruh.

Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Malang Tahun 2023 memiliki PNS 40 orang dan tenaga honorer 32 orang yang terdiri dari 4 orang kepala bidang dan 2 orang kepala sub bagian. Melihat jumlah pegawai ASN pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Malang tersebut dengan jabatan dan sub bidang yang berbeda akan membantu jalannya alur pemerintahan. Dengan demikian perlu adanya pengembangan Sumber Daya Manusia dalam hal pendidikan dan pelatihan.

Tabel 1.1: Daftar Pegawai Dinas Perpustakaan dan Arsip Kabupaten Malang.

No	Unit Kerja	Jumlah	Presentase (%)
1.	Kepala Dinas	1	2,04
2.	Sekretaris	1	2,04
3.	Kepala Bidang	4	8,16
4.	Kepala Sub Bagian	2	6,12
6.	Pegawai	65	81,64
Jumlah		72	100

Sumber data: *Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Malang 2023*

Dari hasil pengamatan yang peneliti lakukan pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Malang menunjukkan masih terdapat pegawai yang belum optimal dan kompeten dalam melaksanakan pekerjaannya dan implementasi e-government yang juga belum optimal akibat kurangnya pelatihan serta Pendidikan terhadap pegawai. Tuntutan dalam mengoptimalkan implementasi E-Governmen semakin meningkat.

Dalam implementasi e-government menurut M. Mas'ud Said bahwa Pegawai Negeri Sipil haruslah sanggup dan bersedia untuk mendukung e-

government atau setidaknya harus bersedia belajar dan berubah. Hal tersebut juga berlaku terhadap Sumber Daya Manusia pada bidang perpustakaan dan kearsipan Kabupaten Malang untuk memberikan pengetahuan dan keterampilan yang sesuai pada fungsi pelaksanaan administrasi, maka diberikan Pendidikan dan Pelatihan dalam pengembangan kompetensi kinerja pegawai.

Pelatihan dan Pendidikan bertujuan untuk peningkatan kompetensi yang harus dimiliki oleh pegawai, dan yang merupakan syarat yang telah ditetapkan oleh instansi. Pendidikan dan pelatihan saling berkaitan terhadap keberhasilan pegawai yang ditentukan oleh kinerja yang dihasilkan pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Pegawai yang telah diberikan pendidikan dan pelatihan serta memiliki moral kerja dan kedisiplinan yang tinggi akan menjamin produktivitas kerja yang baik. Sebaliknya, jika pegawai kurang dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan serta tidak terampil mengakibatkan pekerjaan tidak selesai pada waktunya. Dengan demikian, kinerja tersebut perlu untuk ditingkatkan agar seluruh pegawai yang ada dapat memaksimalkan hasil kinerjanya. Serta pembekalan dengan Pendidikan dan pelatihan guna menciptakan pegawai yang memiliki kinerja yang berkualitas

Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria

atau standar keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya. (Moeheriono, 2012)

Sebuah kegiatan akan diketahui berjalan efektif atau tidak, dilihat dari hasilnya. Untuk itu perlu ada evaluasi terhadap kinerja pegawai setelah melalui suatu proses seperti pelatihan, sehingga dapat diketahui seberapa besar dampak atau pengaruh dari adanya pelatihan terhadap kinerja pegawai. Untuk meningkatkan kinerja pegawai tersebut, salah satunya adalah dengan adanya Pendidikan dan pelatihan (Diklat). Menurut Edwin B Flippo (dalam Suwatno, 2018) Pelatihan merupakan suatu usaha peningkatan Knowledge dan Skills pegawai untuk menerapkan aktivitas kerja tertentu. (Prof. Dr. H. Suwatno & Donni Juni Priansa, 2018)

Menurut Hasibuan (2000: 8) Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan pelatihan dan menurut Bella yang dikutip oleh Hasibuan (2000:69) pengembangan dapat dilakukan dengan dua hal yaitu pendidikan dan pelatihan yang merupakan proses peningkatan keterampilan kerja baik teknis maupun manajerial.

Pelatihan dan Pendidikan diawal pekerjaan bertujuan untuk meningkatkan kompetensi yang harus dimiliki tenaga ahli. Pelatihan dan pendidikan saling berkaitan sebagai suatu keberhasilan pegawai ditentukan oleh kinerja yang dihasilkan pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja perlu ditingkatkan agar pegawai dapat memaksimalkan hasil kerjanya.

Dampak terhadap kinerja aparatur menurut Hayat, berdampak pada output yang menghasilkan menjadi lebih baik dan sesuai dengan harapan yang didukung oleh sumber daya manusia yang baik, kompeten dan berkualitas. Siklus manajemen inilah yang menjadi “metabolism” terhadap organisasi untuk menghasilkan organisasi yang sehat. (Hayat,2017)

Sumber daya manusia merupakan sumber daya terpenting yang dimiliki oleh suatu organisasi dengan mendayagunakan sumber-sumber yang dimiliki dalam diri individunya seperti pengetahuan, keahlian, dan kemampuan. Masalah sumber daya manusia merupakan bagian yang terpenting bagi setiap organisasi untuk bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap organisasi. Walaupun didukung oleh sarana dan prasarana serta sumber daya yang lain, tetapi tidak didukung oleh sumber daya manusia yang andal, maka kegiatan organisasi tidak akan terselesaikan dengan baik, sumber daya manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi, karena sumber daya manusia merupakan perencanaan, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. (Hasibuan 2008)

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset penting bagi setiap organisasi, termasuk dalam instansi pemerintahan seperti Dinas Perpustakaan dan Arsip Kabupaten Malang. Dalam menghadapi perubahan zaman yang semakin dinamis, kemampuan SDM untuk beradaptasi menjadi sangat krusial. Pengembangan SDM berperan sebagai proses yang sistematis untuk meningkatkan kualitas dan keterampilan individu, yang pada gilirannya akan berdampak positif terhadap kinerja pegawai secara keseluruhan. Di sektor publik, peningkatan kinerja pegawai menjadi salah satu indikator keberhasilan dalam memberikan layanan yang berkualitas kepada masyarakat.

Dinas Perpustakaan dan Arsip Kabupaten Malang bertanggung jawab dalam mengelola, menyimpan, serta memberikan akses informasi arsip dan literatur kepada masyarakat. Sebagai lembaga yang bergerak dalam pelayanan publik, dinas ini menghadapi tantangan besar untuk selalu relevan

di era digital dan memenuhi ekspektasi masyarakat yang semakin tinggi terhadap layanan perpustakaan dan arsip. Oleh karena itu, pengembangan SDM di dinas ini harus dilaksanakan secara berkelanjutan agar dapat mendukung pencapaian visi dan misinya.

Namun, realitas di lapangan menunjukkan bahwa pengembangan SDM di Dinas Perpustakaan dan Arsip Kabupaten Malang masih menghadapi berbagai kendala. Salah satunya adalah terbatasnya kesempatan pelatihan dan pengembangan profesional bagi pegawai. Meskipun beberapa program pelatihan telah dilaksanakan, belum seluruh pegawai dapat mengaksesnya secara merata. Selain itu, program pelatihan yang ada belum sepenuhnya terintegrasi dengan kebutuhan spesifik tugas-tugas di bidang perpustakaan dan arsip, sehingga dampaknya terhadap peningkatan kinerja belum optimal.

Faktor lain yang turut mempengaruhi adalah minimnya evaluasi yang berkelanjutan terhadap efektivitas program pengembangan SDM yang telah dilakukan. Tanpa adanya evaluasi yang tepat, sulit bagi manajemen untuk mengetahui sejauh mana pelatihan yang diberikan telah mampu meningkatkan kompetensi dan kinerja pegawai. Padahal, kinerja pegawai yang optimal sangat diperlukan agar Dinas Perpustakaan dan Arsip dapat beradaptasi dengan perubahan regulasi, teknologi informasi, dan kebutuhan masyarakat yang dinamis.

Selain itu, kinerja pegawai yang optimal akan memberikan dampak positif terhadap layanan yang diberikan. Pelayanan yang cepat, tepat, dan efisien sangat diperlukan dalam dunia perpustakaan dan arsip, terutama dalam

menghadapi era digital di mana permintaan akses informasi semakin tinggi. Pegawai yang memiliki keterampilan dan pengetahuan yang baik tentang teknologi informasi, digitalisasi arsip, serta manajemen perpustakaan modern akan lebih mampu menjawab tantangan ini. Dengan demikian, peningkatan SDM tidak hanya akan berdampak pada kinerja individu, tetapi juga pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian ini penting dilakukan untuk mengkaji secara lebih mendalam bagaimana pengembangan SDM berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Arsip Kabupaten Malang. Pengaruh tersebut dapat dilihat dari beberapa aspek, seperti peningkatan kompetensi, motivasi kerja, serta inovasi dalam pelaksanaan tugas. Dengan mengetahui hubungan antara pengembangan SDM dan kinerja pegawai, pihak manajemen dapat merumuskan kebijakan pengembangan SDM yang lebih efektif dan berkelanjutan.

Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi pengembangan SDM di Dinas Perpustakaan dan Arsip Kabupaten Malang. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi yang konkret untuk meningkatkan kualitas program pengembangan SDM, baik melalui pelatihan, pendidikan, maupun pengembangan karier. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan gambaran tentang pentingnya evaluasi yang berkelanjutan terhadap program pengembangan SDM agar dapat terus disesuaikan dengan kebutuhan pegawai dan organisasi.

Secara teoritis, penelitian ini juga akan memperkaya literatur tentang hubungan antara pengembangan SDM dan kinerja pegawai, terutama di sektor publik. Meskipun banyak penelitian telah dilakukan di sektor swasta, studi tentang topik ini di sektor publik, khususnya di instansi pemerintah daerah, masih relatif terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu referensi penting bagi peneliti lain yang tertarik untuk mengkaji topik serupa di masa depan.

Berkaitan dengan uraian di atas, peneliti memilih Dinas Perpustakaan Kabupaten Malang sebagai objek penelitian. Bahwa Pelatihan dalam kinerja pegawai sangat berperan penting dalam upaya implementasi administrasi maupun implementasi e-government dalam peningkatan kualitas pelayanan. Sehingga penulis melakukan penelitian dengan judul “Analisis Pengaruh Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Malang”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan, terdapat beberapa permasalahan yang menjadi fokus dalam penelitian ini. Rumusan masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran variabel pengembangan sumber daya manusia terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Malang?
2. Apakah terdapat hubungan antara variabel pengembangan sumber daya manusia terhadap Kinerja Pegawai dan seberapa kuat hubungannya?

3. Apakah terdapat pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Arsip Kabupaten Malang?

Dengan merumuskan masalah-masalah di atas, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam memahami hubungan antara pengembangan Sumber daya Manusia terhadap kinerja pegawai, serta menjadi dasar bagi pengambilan keputusan yang lebih baik di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Malang.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang hendak di capai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana gambaran variabel pengembangan sumber daya manusia terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan Kearsipan Kabupaten Malang.
2. Untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara variabel pengembangan sumber daya manusia terhadap Kinerja Pegawai dan seberapa kuat hubungannya
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Malang.

1.4 Manfaat Penelitian

Di dalam penelitian sangat di harapkan adanya manfaat dan kegunaan karena nilai suatu penelitian ditentukan oleh besarnya manfaat yang dapat

diambil dari penelitian tersebut. Adapun manfaat yang di harapkan dari penelitian ini antara lain:

1. Manfaat Teoritis

- a) Dari penelitian ini diharapkan dapat menambah wacana baru bagi penulis untuk dapat dituangkan dalam penulisan karya ilmiah di bidang Ilmu Administrasi khususnya dalam Ilmu Administrasi Publik.
- b) Untuk meningkatkan pemahaman dari teori-teori yang terkait dengan penelitian penulis selama berada di dalam bangku perkuliahan fakultas Ilmu Administrasi Universitas Islam Malang.
- c) Diharapkan hasil penulisan karya ilmiah ini dapat membantu sekaligus menjadi rujukan pada kegiatan penelitian yang akan datang.

2. Manfaat Praktis

- a) Dengan adanya penulisan ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan Arsip Kabupaten Malang.
- b) Dengan penulisan ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih berupa pemikiran dan hal-hal yang bermanfaat bagi masyarakat Indonesia pada umumnya dan pada masyarakat Malang pada umumnya, mengenai Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Malang.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa

1. Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) di Dinas Perpustakaan Arsip Malang masih perlu ditingkatkan, khususnya dalam bidang ilmu perpustakaan. Meskipun pegawai perpustakaan telah melewati seleksi yang baik dan memiliki pengetahuan yang cukup, banyak di antara mereka yang tidak memiliki latar belakang pendidikan di bidang perpustakaan. Oleh karena itu, diperlukan pelatihan dan pengembangan lebih lanjut agar mereka dapat mengelola perpustakaan dengan lebih profesional dan sesuai dengan perkembangan zaman.
2. Berdasarkan hasil regresi sederhana menyatakan bahwa variabel pengembangan SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai. Hal tersebut ditunjukkan dengan hasil uji t, yaitu nilai t hitung lebih besar dari pada t tabel, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.
3. Berdasarkan pengujian menggunakan koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa pengembangan SDM memiliki hubungan dan pengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai yaitu sebesar 0,669 atau sebesar 67%. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan

yang signifikan antara pengembangan SDM dengan kinerja pegawai. Semakin baik program pengembangan SDM yang diterapkan, semakin tinggi pula kualitas kerja pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Hal ini menunjukkan bahwa investasi dalam peningkatan kompetensi pegawai dapat menghasilkan manfaat yang signifikan bagi organisasi.

5.2. SARAN

Berdasarkan kesimpulan di atas, beberapa saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

5.2.1. Saran untuk Dinas Perpustakaan dan Arsip Kabupaten Malang

1. Peningkatan Kualitas dan Kuantitas Program Pengembangan SDMDinas Perpustakaan dan Arsip Kabupaten Malang perlu meningkatkan kualitas dan kuantitas program pelatihan serta pendidikan bagi pegawai. Program yang lebih terstruktur dan berbasis kebutuhan pegawai akan lebih efektif dalam meningkatkan kinerja.
2. Peningkatan Fasilitas dan Teknologi PendukungOrganisasi perlu menyediakan fasilitas dan teknologi yang mendukung pengembangan SDM, seperti platform e-learning, akses terhadap referensi digital, dan pelatihan berbasis teknologi.

3. Meningkatkan Sistem Evaluasi dan Monitoring Perlu adanya sistem evaluasi dan monitoring secara berkala terhadap program pengembangan SDM. Evaluasi ini dapat dilakukan melalui survei kepuasan pegawai, analisis kinerja sebelum dan sesudah pelatihan, serta umpan balik dari peserta pelatihan.

5.2.2. Saran untuk Universitas Islam Malang

1. Meningkatkan Keterlibatan dalam Pengembangan SDM Universitas Islam Malang dapat berperan lebih aktif dalam membantu instansi pemerintah, termasuk Dinas Perpustakaan dan Arsip Kabupaten Malang, dalam pengembangan SDM melalui kerja sama akademik dan pelatihan.
2. Menyediakan Program Pelatihan Berbasis Kebutuhan Dunia Kerja Kampus dapat merancang kurikulum atau program pelatihan yang lebih aplikatif dan sesuai dengan kebutuhan dunia kerja, khususnya dalam bidang administrasi publik dan pengelolaan perpustakaan.
3. Meningkatkan Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat Universitas dapat mendorong penelitian yang lebih mendalam mengenai pengembangan SDM serta memberikan rekomendasi kebijakan yang aplikatif bagi institusi pemerintah maupun swasta.

5.2.3. Saran untuk Peneliti Selanjutnya

1. Melakukan Penelitian dengan Ruang Lingkup yang Lebih Luas Penelitian selanjutnya dapat dilakukan dengan ruang lingkup yang lebih luas, seperti mencakup instansi lain atau menggunakan metode penelitian yang lebih variatif untuk mendapatkan hasil yang lebih komprehensif.
2. Menggunakan Pendekatan dan Metode yang Lebih Beragam Disarankan agar penelitian ke depan dapat menggunakan pendekatan kuantitatif dan kualitatif secara bersamaan untuk mendapatkan hasil yang lebih akurat.
3. Mengembangkan Kajian tentang Faktor Lain yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Selain pengembangan SDM, faktor lain seperti budaya organisasi, kepemimpinan, dan kesejahteraan pegawai juga dapat menjadi objek penelitian untuk memahami lebih dalam faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Abiyyu, Kusmiyanti. (2021). Pengaruh Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pegawai. Vol-18 No 3
- Andi, Supriadi. (2020). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan. Kabupaten Wajo. Jurnal Ilmiah Administrasi Publik dan Bisnis.Vol-2. No-1
- Arif Surachman, S.IP. (2010). Undang-Undang Nomor 43 tahun 2007 : Peluang dan Tantangan Bagi Pustakawan. Yogyakarta
- Doni, P. (2014). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya. Bandung: Alfabeta
- Dr. Hartini (2022). Manajemen Kinerja (Konsep, Teori, dan Penerapannya). Bandung : CV.Media sains Indonesia
- Drs. Hartono. (2016). Manajemen Perpustakaan Profesional : Dasar-Dasar teori perpustakaan dan Aplikasinya. Jakarta : Sagung Seto
- Ghony, D dan F Almanshur. 2016. Metodologi Penelitian Kualitatif. Yogjalkarta: Ar-ruzz Media.
- Gunadarma Ilmu, Jogiyanto, HM. (1995). Analisis dan Desain Sistem Informasi: Pendekatan Terstruktur. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hadani Nawawi, Manajemen Sumber Daya Manusia Bisnis Kompetitif, Edisi Keempat, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2006) h, 65
- Harmawan. (2008). Kompetensi Pustakawan antara Harapan dan Kerisauan
- Haryanto. (2018). Inovasi Perpustakaan Sebuah Tantangan Kualitas Layanan Publik. Malang: Wineka Media
- Hasibuan Malayu, Manajemen Sumber Daya Manusia, Cet. Kesembilan (Jakarta: Bumi Aksara, 2007) h. 35
- Hasibuan, S.P Malayu. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hasugian, Jonner. (2009). Dasar – Dasar Ilmu Perpustakaan dan Informasi. Medan: USU Press
- Hayat. (2017). Manajemen Pelayanan Publik. Depok : PT. Raja Grafindo Persada
- Hendry, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kelima, (Yogyakarta: STIE-YKPN 2006) h, 30
- Husaebah, Sitti. 2013. Pengantar Tajuk Subyek dan Klasifikasi. UIN Alauddin. Indonesia, (2007). Kamus Besar Bahasa Indonesia (2007). Jakarta: Balai Pustaka

- Ilyas Yaslis. (2020). Kinerja : Teori, Penilaian, dan Penelitian. Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKMUI Depok.
- Irham Fahmi, Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi, Cetakan Kesatu : (Jakarta: Alfabeta, 2010), h 56
- Kaswan, Pelatihan Dan Pengembangan Untuk Meningkatkan Kinerja SDM Cetakan kesatu, (Jakarta: Alfabeta, 2011), h, 35
- Kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Jambi. Vol-8. No-3. Jambi : Jurnal Dinamika Manajemen
- Komaruddin, Yooke Tjuparmah. (2008). Manajemen Perpustakaan Perguruan Tinggi ; Studi Kasus Upaya Peningkatan Layanan Perpustakaan. Bandung
- Kusdyah Rachmawati Ike, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, (Jakarta: Mandar Maju, 2008) h, 50
- Lancaster, FW. (1970). Information Retrieval System: Characteristic, Testing, and Evaluation, 2 nd Edition, John Wiley, New York.
- Lasa HS. (2009). Kamus Kepustakawanan Indonesia. Cet. 1. Yogyakarta: Pustaka Book Publisher. Nugrahani, Farida. 2014. Metode Peneliti Kualitatif dalam Penelitian dan Pendidikan Bahasa. Solo: Cakra Books.
- Mahendra, Ancha. (2021). Efektivitas Pendidikan dan Pelatihan Teknis pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Pinrang. Sulawesi Selatan
- Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Alfabeta [diakses 06 Februari 2023].
- Mangkunegara, A.P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Mayunita Tika, Kinerja Manajemen Sektor Publik, (Jakarta: Raja Grafindo, 2009) h. 109
- Moeheriono. (2012). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Rajawali Press [diakses 6 Februari 2023].
- Nugroho, Eko. (2018). Prinsip – Prinsip Menyusun Kuesioner. Malang : UB Press
- Pramesrianto, Adela. (2020). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan
- Prof. Dr. H. Abdurrahmat Fathoni, M.Si. (2014). Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Prof. Dr. H. Suwatno, M. Si., & Donni Juni Priansa, S. Pd. , S. E. , M. M. Q. (2018).
- Prof. Dr. Suharsimi Arikunto. (2013). Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta : PT. Rineka Cipta.

- Rinawati Harsuko, Manajemen Sumber Daya Manusia: Aktivitas Utama Dan Pengembangan SDM, Cetakan Pratama, (Malang: Tim UB Press, 2016), h. 35
- Robbins, Stephen P., Judge, Timothy A, Organizational Behavior, 13th edition. (New jersey : Prentice Hall, 2008) h. 82
- Robert L. Mathis & John H. Jackson, .Human Resources Management, 12th edition. (South Western : Penerbit Mason, 2008) h. 175
- Sain, M.Mas'ud. (2009). Menggagas Inovatif Bureaucracy Dalam Pemerintah Indonesia. Vol-12 No 1. UMM Press. Malang
- Satrio Wibobo Abiyyu. (2021). Pengaruh Pengembangan SDM terhadap Kinerja Pegawai. Journal Manajemen of Review. Vol-5 N0 3
- Sedarmayanti, Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kedua, (Bandung: Mandar Maju, 2007) h,25
- Simanjuntak Payaman, Manajemen Dan Evaluasi Kinerja, Edisi Pertama, (Jakarta, Selembah Empat, 2005) h, 55
- Sofyan Rezki. (2020). Pengaruh Pengembangan SDM terhadap Kinerja Pegawai . Univ BOSOA
- Sofyandi Herman. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Graha Ilmu Yogyakarta [diakses 16 Februari 2023].
- Stephen P. Robbins, & Timothy a. Judge. (2017). Perilaku Organisasi. Salemba Empat. Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif. Alfabeta Bandung [diakses 6 Februari 2023].
- Suhardin, Zul Fadli dan Amriadi. (2020). Pengaruh pengembangan sumber daya aparatur terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Enrekang.
- Terhadap Kinerja Pegawai di Lembaga Pemsyarakatan Kelas II A. Purwokerto.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Sistem Pendidikan Nalsionall. Jalkalrtal: Tamita Utama
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 2007 Tentang Perpustakaan. Jakarta: Tamita Utama Indonesia, (2003).
- Veithzal Rivai. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2009), h. 36
- William G, Cochran. (2005). Teknik Penarikan Sampel. Jakarta: UI Press Wibowo, Abiyyu Satrio. (2021). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia
- Wim Van Zanten. (2011). Statistika untuk Ilmu-Ilmu Sosial. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.

Yooke Tjuparmah. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia Di Perpustakaan.
Vol-02 N0-02. Edulib

Yuneti (2023). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kualitas
Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai. DIKOMBIS. Vol2. 172-
178

