

**HUBUNGAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
DENGAN KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL**

**(Studi Pada Sekretariat Daerah
Kabupaten Humbang Hasundutan)**

TESIS



Oleh

JOSE RIZAL PASARIBU

NPM. 071801041

**PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK
UNIVERSITAS MEDAN AREA
M E D A N
2009**

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur Penulis sampaikan kehadiran Tuhan Yang Maha Kuasa yang telah melimpahkan berkat dan anugerahNya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul "Hubungan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Humbang Hasundutan)".

Dalam penyusunan tesis ini penulis telah banyak mendapatkan bantuan materil maupun dukungan moril dari berbagai pihak. Untuk itu penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Rektor Universitas Medan Area, Prof. Dr. H.A. Ya'kud Matondang, MA.
2. Direktur Pascasarjana Universitas Medan Area, Drs. Herikusmanto, MA.
3. Ketua Program Studi Magister Administrasi Publik, Drs. Kauono, MA
4. Komisi Pembimbing : Prof. DR. Marlon Sihombing, MA ; Drs. Usman Tarigan, MS
5. Bupati Kabupaten Humbang Hasundutan, Drs. Maddin Sihombing, MSi
6. Sekretaris Daerah Kabupaten Humbang Hasundutan, Martuaman Silalahi, SH
7. Ayahanda Mamuntang Pasaribu dan almarhumah ibunda tercinta Siti Anu Siahann yang tidak sempat melihat penulis menyelesaikan studi di Program Pascasarjana MAP Universitas Medan Area.
8. Isteri saya yang tercinta, Santa Lusia Lumban Gaol, AMk

9. Rekan-rekan mahasiswa Pascasarjana MAP Universitas Medan Area Seangkatan 2007.

10. Seluruh Staf/ Pegawai Pascasarjana Universitas Medan Area.

11. Segenap PNS pada Sekretariat Daerah Kabupaten Humbang Hasundutan.

dan semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu atas segala dukungan dan bantuan yang diberikan sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini.

Semoga budi dan ketulusan mereka semua mendapat limpahan anugerah dari Tuhan Yang Maha Kuasa.

Medan, April 2009

Penulis.

Jose Rizal Pasaribu

**UNIVERSITAS MEDAN AREA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK**

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul : Hubungan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Humbang Hasundutan)
N a m a : Jose Rizal Pasaribu
N P M : 071801041

Menyetujui

Pembimbing I

Prof. DR. Marlon Sihombing, MA

Pembimbing II

Drs. Usman Tarigan, MS

**Ketua Program Studi
Magister Administrasi Publik**



Drs. Kariono, MA

Direktur



Drs. Heri Kusmanto, MA

ABSTRAKSI

Peran sumber daya manusia merupakan salah satu yang sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi. Sekretariat Daerah Kabupaten Humbang Hasundutan, sebagai salah satu perangkat daerah yang khusus menangani masalah aparatur, mempunyai peranan strategis dalam rangka pencapaian tujuan Pemerintahan Daerah. Tugas utama sekretariat salah satunya adalah membantu Bupati dalam perencanaan, pengadaan, pengembangan, kualitas, penempatan, promosi, penggajian, kesejahteraan dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja suatu organisasi diantaranya adalah faktor kepemimpinan dan kemampuan SDM.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara pengembangan sumber daya manusia dengan kinerja pegawai negeri sipil pada Sekretariat Daerah Kabupaten Humbang Hasundutan. Sampel ini diambil dengan cara sampel peluang sebanyak 88 orang. Analisis data dilakukan dengan cara analisis kualitatif deskriptif dengan menggunakan tabel tunggal atau tabel frekwensi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan antara Pengembangan sumber daya manusia dengan kinerja pegawai negeri sipil pada Sekretariat Daerah Kabupaten Humbang Hasundutan adalah positif dan signifikan.

Artinya semakin baik tingkat kemampuan sumber daya manusia khususnya dalam jenjang pendidikannya maka akan semakin meningkat kinerja pegawai negeri sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Humbang Hasundutan. Hubungan antara tingkat pengetahuan sumber daya manusia terhadap budaya organisasi dengan kinerja organisasi di Sekretariat Daerah Kabupaten Humbang Hasundutan adalah juga positif dan signifikan. Artinya semakin baik tingkat pengetahuan sumber daya manusia pada organisasi (tingkat kejelasan wewenang dan tanggungjawab, kepatuhan pada prosedur, pemahaman pegawai pada prosedur, birokratisme pelayanan, kepastian biaya dan kompetisi pegawai yang baik) maka akan semakin meningkat kinerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Humbang Hasundutan. Kinerja organisasi sekretariat daerah Kabupaten Humbang Hasundutan dipengaruhi oleh variabel sumber daya manusia, besarnya pengaruh variabel tersebut sebesar 56,82 persen sedang 43,18 persen lainnya dipengaruhi variabel lain seperti kepemimpinan, peraturan, sarana dan prasarana.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur Penulis sanjungkan kepada Tuhan Yang Maha Kuasa yang telah melimpahkan berkat dan anugerahNya sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis yang berjudul : "Hubungan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Humbang Hasundutan)". Tesis ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Magister Administrasi Publik pada Program Pascasarjana Magister Administrasi Publik Universitas Medan Area.

Tesis ini berisikan pembahasan tentang hubungan pengembangan SDM dengan kinerja PNS apakah berdampak positif dan signifikan sehingga tingkat kemampuan PNS dalam membuat perencanaan, mengkoordinasikan berbagai sumber daya manusia dan menerjemahkan perintah pimpinan dalam penyelesaian masalah dapat berhasil secara maksimal.

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih banyak kekurangannya, oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan saran maupun kritikan yang konstruktif dari para pembaca demi penyempurnaannya dalam upaya menambah khasanah pengetahuan dan bobot tesis ini.

Semoga Tesis ini dapat bermanfaat, khususnya bagi Pegawai Negeri Sipil dalam peningkatan kinerjanya.

Medan, April 2009

Penulis

Jose Rizal Pasaribu

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN PERSETUJUAN	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
ABSTRAKSI.....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB I. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Hasil Penelitian	6
1.5 Kerangka Penelitian	7
1.6 Hipotesis.....	8
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	9
2.2 Pengertian Sumber Daya Manusia	11
2.3 Strategi Pengembangan SDM	16
2.4 Tujuan Pengembangan SDM	19
2.5 Konsep Kinerja.....	21
2.6 Prestasi Kerja.....	21
2.7 Pengembangan SDM Untuk Peningkatan Kinerja	23

BAB III. METODE PENELITIAN	25
3.1 Bentuk Penelitian	25
3.2 Lokasi Penelitian	25
3.3 Populasi dan Sampel	25
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	26
3.5 Defenisi Konsep dan Defenisi Operaional	26
3.6 Teknik Analisis Data.....	28
 BAB IV. GAMBARAN UMUM.....	 29
4.1 Gambaran Umum Kabupaten Humbang Hasundutan	29
4.2 Sekretariat Daerah	36
 BAB V. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	 40
5.1 Karakteristik Responden	40
5.2 Variabel Penelitian	42
 BAB VI. KESIMPULAN DAN IMPLIKASI KEBIJAKAN.....	 47
6.1 Kesimpulan.....	47
6.2 Saran-saran	48
 DAFTAR PUSTAKA	 51

B A B I

P E N D A H U L U A N

1.1. Latar Belakang Masalah

Masalah sumber daya manusia (SDM) dapat ditinjau dari sejarah perkembangannya sejak dahulu. Membicarakan SDM yang merupakan bagian internal dari suatu organisasi namun sesungguhnya mempunyai hubungan yang erat dengan kehidupan manusia dan telah memunculkan berbagai konsep tentang SDM dan statusnya dalam masyarakat dimana organisasi berada. Dalam menghadapi masalah SDM pada hakekatnya setiap pimpinan mempunyai kewenangan tertentu seperti pengangkatan, penempatan, pemindahan, pengembangan serta pemberhentian dan juga berpengaruh dalam menentukan kebijakan untuk dilaksanakan dalam organisasi. Penetapan suatu kebijakan seorang pimpinan sering berbenturan dengan persepsi staf / bawahan, termasuk dalam pemberian penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) dengan menggunakan Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3), karena tidak adanya ukuran standard yang menjadi acuan, padahal penilaian tersebut sangat penting untuk mengetahui prestasi kerjanya dan langkah-langkah ke depan dalam rangka penjenjangan karier.

Peninjauan menggunakan DP3 yang variasi dari variabel – variabelnya tidak mencerminkan sebagai alat untuk mengukur keberhasilan / prestasi kerja seorang pegawai dan juga karena pembobotan yang tidak jelas antara variable yang satu dengan yang lain, sehingga dalam pelaksanaannya tidak dapat berfungsi dengan baik (Nawawi, 2003).

Format DP3 yang ada sekarang terkesan kurang fleksibel untuk mengekspresikan hal – hal yang menjadi karakter khusus yang membedakan satu profesi dengan profesi lainnya. Unsur – unsur yang dinilai seperti (Kesetiaan, Tanggung Jawab, Ketaatan, Kejujuran dan Prakarsa) tumpang tindih satu sama lainnya, standard yang digunakan tidak jelas dan interpretable serta cenderung pada penilaian terhadap cirri – ciri atau karakteristik kepribadian (Ruky, 2001: 55 – 56).

Peranan SDM merupakan salah satu unsur yang sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi. Tujuan tersebut tergantung pada motivasi para pegawai dalam melaksanakan tugas sehari – hari . Pegawai bekerja dengan etos kerja yang tinggi apabila memiliki moral dan SDM yang tinggi serta mempunyai saling keterkaitan baik vertikal maupun horizontal.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Hamid, Mursi, 1997. **Sumber Daya Manusia Yang Produktif; Pendekatan Al-Qur'an dan sains** Gema Insani Press.
- Amin, M.Ali Basyah, 1995. **Manajemen Usaha Pembangunan di Daerah**, Jakarta : Sinar Harapan.
- Amstrong.M. 1998. **Performance Management**, Clays, Ltd.St.Ives ple. England.
- Bacal, R, 2001. **Performance Management**, Edisi Bahasa Indonesia, Sun, Jakarta
- Cushway, Barry, 1995. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Jakarta, Media Komputindo, Jakarta.
- Dhanna, Agus, 1991. **Manajemen Prestasi Kerja**. Jakarta, Raja Walli Press
- Dossier, Gary, 1997. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Bahasa Indonesia, PT. Prehalindo. Jakarta.
- Dwiyanto, Agus, 1995. **Penilaian Kinerja Organisasi Pelayanan Publik, Serrinar Kinerja Organisasi Sektor Publik, Kebijakan dan Penerapannya**, Jurusan Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. UGM. Yogyakarta. 20 Mei
- Flippo, Edwin, 1980. **Personal Management**. New Jersey Prentice Hall, Inc.
- Handoko, T. Hani, 1993. **Manajamen Personalia dan Sumber Daya Manusia**, Liberty, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu, S.P. 1993, **Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas**, Bumi Aksara. Jakarta.
- Harahap, Sofyan, 1996. **Manajemen Kotemporer**, Jakarta, Raja Graindo Perkasa
- Hadari Nawawi, H, 1997. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Yogyakarta Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Hadari Nawawi, 2003. **Manajemen Strategik Organisasi Non Profit Bidang Pemerintahan**, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.

- Soeprihanto.John, 1998. **Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan**, BPFE, Yogyakarta
- Stoner, James, AF. 1995. **Manajemen**, Jilid 2, Edisi Kedua, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Tulus, Agus, Muhammad, dkk. 1997. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Usmara, A, 2002, **Paradigma Manajemen Sumber Daya Manusia**, Amara Books, Yogyakarta.
- Yowono, Sony, Edy Sukrano, Muhammad Ichsan 2002, **Petunjuk Praktis Penyusunan Balance Scorecard : Menuju Organisasi Yang Berfokus Pada Strategi**, Gramedia, Jakarta.
- Zainun, Buchari, 1998. **Manajemen Dan Motivasi**, Jakarta : Balai Aksara.

