Peran Pengembangan Sumber Daya Manusia

Dalam meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai

Di Pengadilan Agama Lamongan

SKRIPSI

Oleh:
ERNAWATI
11410014

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG

FAKULTAS PSIKOLOGI

2015

Peran Pengembangan Sumber Daya Manusia

Dalam meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai

Di Pengadilan Agama Lamongan

SKRIPSI

Diajukan Kepada Dekan Fakultas Psikologi UIN
Maulana Malik Ibrahim Malang
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam
Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi (S. Psi)

Oleh:
ERNAWATI
11410014

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG

FAKULTAS PSIKOLOGI

2015

HALAMAN PERSETUJUAN

PERAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN PRESTASI KERJA PEGAWAI DI PENGADILAN AGAMA LAMONGAN

SKRIPSI

Oleh:

Ernawati

11410014

Telah Disetujui Oleh:

Dosen Pembimbing

Andik Rony Irawan, M.Si, Psi
NIP. 19731122 199903 1 003

Pada tanggal 7 Januari 2015

Mengetahui

Dekan Fakultas Psikologi

UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Dr. H. M. Lutfi Mustofa, M.Ag.
NIP. 19730710 200003 1 002

HALAMAN PENGESAHAN

Peran Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai Di Pengadilan Agama Lamongan

SKRIPSI

Oleh:
ERNAWATI
11410014

Telah dipertahankan di Depan Dewan Penguji
dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk
Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi (S. Psi)

Tanggal 7 Januari 2015

Dengan Penguji:

1. Ketua Penguji

Dr. Ali Ridho, M.Si _____
NIP. 19780429 200604 1 001 .

2. Penguji Utama

Dr. Rahmat Aziz, M.Si _____
NIP. 19700813 200112 1 001 .

3. Sekretaris Penguji / Pembimbing

Andik Rony Irawan, M.Si, Psi _____
NIP. 19731122 199903 1 003 .

Mengesahkan
Dekan Fakultas Psikologi,

Dr. H. M. Lutfi Mustofa, M.Ag.
NIP. 19730710 200003 1 002

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : ERNAWATI
NIM : 11410014
Alamat : Sidokelar – Paciran - Lamongan

Menyatakan bahwa skripsi yang dibuat sebagai salah satu persyaratan kelulusan pada Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, yang berjudul:

"Peran Pengembangan Sumber Daya Manusia

Dalam meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai Di Pengadilan Agama Lamongan"

adalah murni hasil karya penulis dan bukan duplikasi dari karya orang lain.

Selanjutnya apabila di kemudian hari ada **klaim** dari pihak lain, adalah bukan menjadi tanggung jawab dosen pembimbing dan Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, melainkan sepenuhnya menjadi tanggung jawab penulis.

Demikian, surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan tanpa intervensi dari pihak manapun.

Malang, 30 Desember 2014
Penulis,

ERNAWATI
11410014

PERSEMBAHAN

Karya tulis ini ku persembahkan kepada:

Kedua orang tuaku yang tercinta, yang terkasih,
yang tersayang,
Babe Marfain dan Mamak Nanik...
terimakasih mbak ucapkan dengan penuh rasa ta'zim dan bakti untuk setiap detik kasih sayang, pengorbanan yang diberikan, kesabaran dan do'a-do'a tulusnya yang selalu mengiringi langkah perjuangan mbak selama ini. Maafkan mbak yang belum mampu memberikan balasan yang pantas setara dengan pengorbanan Babe dan Mamak, namun semoga kehadiran mbak mampu menjadi kebanggaan bagi Babe & Mamak. Tak ada kata yang dapat mbak ucap selain aku mencintai dan menyayangi kalian Babe.. Mamak..
Untuk Adikku yang ku sayang dan ku banggakan Juned,
Untuk Adikku yang gemesin dan jengkelin Ayu Victoria,
semoga menjadi yang terbaik, jadi anak yang sholeh/ah,
dan tercapai cita-citamu...(amin)…
Guru-guruku...
TK ABA Sidokelar, MIM 07 Sidokelar, MTsM 08 Sidokelar,
MA YTP Kertosono,
serta dosen-dosenku
Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
yang telah begitu banyak memberikan ilmu pengetahuan
dan pengalaman.
Untuk seluruh kawan seperjuangan
Psikologi angkatan 2011,
trimakasih.. telah memberiku dukungan langsung maupun
tidak langsung dan menemani hari-hariku
di fakultas Psikologi..

Untuk sahabat-sahabatku...
Faudy, Denny, Ichi Maryam,,
Ayo semangat,,kalian bisaaa !
Penghuni kost SD 09, Unnie Atul, yang telah banyak berbagi pengalaman dan pengetahuan, meskipun berbeda jurusan. Dan penghuni-penghuni yang lain yang tidak bisa disebutkan satu persatu, terima kasih untuk cambukan semangatnya,

MOTTO

إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا

“Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan”.

Vanitas Vanitum Mundi

(Pantang Menyerah Sebelum Ajal Menjemput)

KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmaanirrohiim...

Alhamdulillah segala puji bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya. Sholawat serta salam senantiasa tertuju kepada Rasulullah SAW sebagai junjungan kita.

Tugas akhir ini dapat diselesaikan karena dukungan dari pihak lain, karenanya kami menyampaikan terima kasih yang sedalam – dalamnya kepada :

1. Prof. Dr. Mudjia Raharjo, M. Si selaku Rektor UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. H. M Lutfi Mustofa, M. Ag selaku Dekan Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Andik Rony Irawan, M.Si, Psi selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan banyak waktunya untuk membimbing dan memberikan arahan kepada penulis dalam menemukan *core* dan juga cinta kepada dunia ilmu MSDM, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan lancar.
4. Segenap Bapak / Ibu Dosen dan Staf Fakultas Psikologi yang telah memberikan ilmunya yang sangat melimpah dan sangat bermanfaat bagi penulis untuk tugas dan tanggung jawab.
5. Babe Marfain dan Mamak Nanik tercinta yang tak pernah lelah menaungi peneliti dengan doa dan semangat kasih sayangnya.
6. Seluruh jajaran pembesar dan pegawai di Pengadilan Agama Lamongan yang telah memberikan distribusi besar dalam proses penyelesaian skripsi ini.

7. Teman Seperjuangan (Gani dan Mbak Ratih) yang selalu berbagi motivasi dan pengetahuan.
8. Teman – teman Psikologi angkatan 2011 yang telah memberikan banyak moment yang tak terlupakan.

Karya ini jauh dari kata sempurna, oleh karena itu dimohon untuk memberikan saran dan kritik kepada peneliti demi kesempurnaan karya sederhana ini. Harapan peneliti di sini adalah karya ini dapat bermanfaat bagi penulis, pembaca serta pengembangan ilmu secara umum. Sekali lagi peneliti ucapkan banyak terima kasih, semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan segala rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua.

Aamiin Ya Robbal 'Aalamiin…

Malang, 7 Januari 2015

Penulis

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL i

HALAMAN PERSETUJUAN..... ii

HALAMAN PENGESAHAN iii

SURAT PERNYATAAN iv

PERSEMBAHAN.....v

MOTTO vii

KATA PENGANTAR viii

DAFTAR ISI..... x

DAFTAR GAMBAR xiv

DAFTAR TABEL..... xv

DAFTAR LAMPIRAN.....xvi

ABSTRAK.....xvii

ABSTRACT..... xviii

مستخلص البحث..... xviix

BAB I : PENDAHULUAN .....**Error! Bookmark not defined.**

1. Latar Belakang.....**Error! Bookmark not defined.**
2. Rumusan Masalah..... 6
3. Tujuan Penelitian..... 6
4. Manfaat Penelitian..... 7

BAB II : KAJIAN PUSTAKA 8

A. Prestasi Kerja 8

1. Pengertian Prestasi Kerja 8

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja 9

3. Pengukuran Prestasi Kerja 12

B. Pengembangan Sumber Daya Manusia 14

1. Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia 14

2. Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia 16

3. Kegiatan-kegiatan Pengembangan Sumber Daya Manusia 18

4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Sumber Daya Manusia 24

C. Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Prestasi Kerja dalam Pandangan Islam 27

1. Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Pandangan Islam 27

2. Prestasi Kerja dalam Pandangan Islam 30

D. Peran Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Prestasi Kerja 31

E. Hipotesis 33

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN 35

A. Identifikasi Variabel Penelitian 35

B. Definisi Operasional 36

C. Populasi dan Sampel Penelitian 36

1. Populasi 37

2. Sampel 37

D. Metode Pengumpulan Data 37

E. Validitas dan Reliabilitas 41

1. Uji Validitas 42

2. Uji Reliabilitas 42

F. Analisa Data 43

1. Menentukan Mean Hipotetik 43

2. Menentukan Standar Deviasi Hipotetik 44

3. Menentukan Kategorisasi 45

4. Analisis Prosentase 45

5. Uji Normalitas 46

6. Uji Linearitas 46

7. Uji Hipotesis 47

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 49

A. Deskripsi Subjek Penelitian 49

B. Pelaksanaan Dan Deskripsi Hasil Penelitian 56

1. Pelaksanaan Penelitian 56

2. Deskripsi Hasil Penelitian 56

a. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas 56

b. Hasil Mean Hipotetik 59

c. Hasil Standar Deviasi Hipotetik 60

d. Menentukan Kategorisasi 62

e. Analisis Prosentase 66

f. Uji Normalitas 66

g. Uji Linearitas 67

h. Uji Hipotesis 70

C. Pembahasan 71

1. Prestasi Kerja 71

2. Pengembangan Sumber Daya Manusia 73

D. Peran Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai di Pengadilan Agama Lamongan. 73

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN 76

A. Kesimpulan 76

B. Saran 77

Daftar Pustaka 78

LAMPIRAN 82

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Peran Pengembangan SDM dalam Meningkatkan Prestasi Kerja 33

Gambar 4.1 Hasil Uji Linearitas 69

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Kisi-kisi kuisioner Pengembangan Sumber Daya Manusia 39

Tabel 3.2 Kisi-kisi kuisioner Prestasi Kerja 40

Tabel 3.3 Jenjang Kategorisasi 45

Tabel 4.1 Sebaran Aitem Pada Angket Prestasi Kerja 57

Tabel 4.2 Sebaran Aitem Pada Angket Pengembangan Sumber Daya Manusia.....58

Tabel 4.3 Ringkasan Hasil Uji Reliabilitas 59

Tabel 4.4 Jenjang Kategorisasi 62

Tabel 4.5 Jenjang Kategorisasi Prestasi Kerja dan Pengembangan SDM 63

Tabel 4.6 Hasil Jenjang Kategorisasi Prestasi Kerja 63

Tabel 4.7 Hasil Jenjang Kategorisasi Pengembangan Sumber Daya Manusia..... 65

Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas.....67

Tabel 4.9 Hasil Uji Linearitas 68

Tabel 4.10 Hasil Uji Regresi 70

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran.1 Angket Prestasi Kerja (B) dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (A) 83

Lampiran.2 Jawaban Respoden Angket Prestasi Kerja 88

Lampiran.3 Jawaban Responden Angket Penembangan Sumber Daya Manusia 90

Lampiran.4 Uji Validitas Prestasi Kerja (sebelum aitemm gugur) **Error! Bookmark not defined.**

Lampiran 5.Uji Validitas Pengembangan SDM (sebelum aitem gugur) 95

Lampiran.6 Uji Reliabilitas Prestasi Kerja (aitem tidak valid tidak diikut--sertakan) 97

Lampiran.7 Uji Reliabilitas Pengembangan SDM (aitem tidak valid tidak diikut--sertakan).98

Lampiran.8 Mean dan Standar Deviasi Hipotetik..... 100

Lampiran.9 Uji Normalitas 102

Lampiran. 10 Uji Linearitas 103

Lampiran. 11 Uji Hipotesis.....104

Lampiran. 12 Surat Izin Penelitian Skripsi .....

Lampiran. 13 Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian .....

Lampiran. 14 Lembar Konsultasi .....

ABSTRAK

Ernawati. 2015. Peran Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai di Pengadilan Agama Lamongan.
Pembimbing : Andik Rony Irawan, M.Si, Psi.,
Kata Kunci : Prestasi Kerja, Pengembangan Sumber Daya Manusia

---

Prestasi Kerja adalah suatu keberhasilan individu dalam mengerjakan tugasnya yang bisa terlihat dari segi keterikatan, keahlian merencanakan, dan daya usaha. Memiliki pegawai dengan prestasi kerja yang tinggi merupakan harapan bagi setiap lembaga. Karena dengan prestasi kerja yang baik, maka lembaga itu dapat mencapai tujuannya.

Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah usaha-usaha meningkatkan kemampuan para pegawai untuk menangani beraneka tugas dan untuk meningkatkan kapabilitas dalam rangka menyesuaikan diri dengan perubahan dan perkembangan pegawai melalui kegiatan pengembangan, perencanaan karir, dan penilaian kinerja yang diperuntukkan bagi setiap individu yang bekerja dalam suatu organisasi, serta pengembangan organisasi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran antara variabel terikat, yaitu prestasi kerja dengan variabel bebas, yaitu pengembangan sumber daya manusia di Pengadilan Agama Lamongan. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 28 karyawan. Metode pengumpulan datanya menggunakan kuisioner. Kuisioner penelitian terdiri dari kuisioner yaitu kuisioner prestasi kerja dan pengembangan sumber daya manusia yang masing-masing terdiri dari 18 aitem dan 24 aitem. Teknik analisa yang digunakan adalah analisa regresi linier sederhana.

Berdasarkan analisa penelitian didaptkan hasil sebagai berikut: pada variabel prestasi kerja pegawai diketahui sebesar terdapat 2 responden yang termasuk dalam kategori sedang dengan prosentase 7%, dan sisanya 26 termasuk dalam kategori tinggi dengan prosentase 93%. Sedangkan variabel pengembangan sumber daya manusia di Pengadilan Agama Lamongan termasuk dalam kategori tinggi, karena keseluruhan responden dalam penelitian yang berjumlah 28 termasuk dalam kategori tinggi dengan prosentase 100%.

Hasil penelitian kedua variabel di atas (prestasi kerja dan pengembangan sumber daya manusia) menghasilkan bahwa terdapat hubungan positif (rxy 0.768; dengan sig < 0.005). Artinya, hubungan antara variabel prestasi kerja dan pengembangan sumber daya manusia adalah positif signifikan dengan mendapatkan nilai 0.000 dan nilai signifikansinya Sig. (2-tailed) adalah di bawah atau lebih kecil dari 0.05. Sumbangan prediktif atau daya prediksi pengembangan sumber daya manusia terhadap prestasi kerja ditunjukkan dengan koefisien determinan r^2 = 0, 590 yang artinya terdapat 59% peran pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai.

ABSTRACT

Ernawati. 2015. The Role of Human Resource Development to Improve Employees' Job Performance in Lamongan Religious Court.
Advisor : Andik Rony Irawan, M.Si, Psi.,
Keywords : Job Performance, Human Resource Development

Job Performance is an individual success concerning their job in terms of attachment, planning skills, and effort. Every institution expects to get employees having high job performance. Through a good job performance, an institution will be able to achieve its objectives.

Human Resource Development is the effort to improve the employees' ability to handle various tasks and improve the capability to adapt to changes. It is also needed to adapt to the employees development through development activity, career planning, performance assessment intended for individuals working in an organization, and organizational development.

This study aims to determine the role of the dependent variable, job performance, on the independent variable that is human resource development in Lamongan Religious Court. The number of respondents in this study are 28 employees. The data collection method employed is questionnaire. It is consisted of job performance and human resource development questionnaire. They consist of, respectively, 18 items and 24 items. The analysis technique used is a simple linear regression analysis.

Based on the analysis of the study, the results are as follow: the employees' job performance variable produces two respondents included in medium category with the percentage of 7% and the remaining 26 respondents are included in the high category with a percentage of 93%. Meanwhile, the human resource development variable in Lamongan Religious Court is included in the high category because the whole respondents in the study, 28 respondents, are represented with a percentage of 100%.

The results of study on both variables (job performance and human resource development) points out that there is a positive correlation (rxy 0.768; with sig <0.005). It indicates that the relationship between job performance and human resource development variable is significantly positive with a value of 0.000. Besides, the significance value of Sig. (2-tailed) is below or less than 0.05. The predictive contribution or predictive power of human resource development on the job performance is shown by the coefficient determinant, $r^2 = 0.590$. It states that the improvement of employees' job performance is influenced by human resource development with a percentage of 59%.

مستخلص البحث

إرناواتي. 2015. **دور تطوير الموارد البشرية في تنمية الإنجاز العملي لدى الموظفين في المحكمة الدينية لمحافظة لامونجان.**

كلية علم النفس. جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانق.

المشرف: أنديك روني إراوان الماجستير.

الكلمات الرئيسية: الإنجاز العملي، تطوير الموارد البشرية

الإنجاز العملي هو نجاح الفرد في أداء واجباته من ناحية الارتباط ومهارة التخطيط وقوة العمل. ومن رجاء كثير من المؤسسات أن يكون لها الموظفون بالإنجاز العملي الجيد لأن به تكون المؤسسة قادرة على الوصول إلى هدفها.

تطوير الموارد البشرية هو إحدى المحاولات في تنمية كفاءات الموظفين في القيام بالوظائف المختلفة لتنمية القدرات ومن أجل التكيّف بالتغيّرات وتطوّر المظفين من خلال الأنشطة التطويرية والتخطيط الوظيفي وتقييم الأداء التي تخص لجميع الأفراد العاملين في منظمة ما وكما لتطوير المنظمة.

يهدف هذا البحث إلى معرفة دور المتغير التابع وهو الإنجاز العملي والمتغير المستقل وهو تطوير الموارد البشرية في المحكمة الدينية لمحافظة لامونجان. وعدد المستجيبين 28 موظفا، وطريقة جمع البيانات فيه طريقة الاستبانة. وتتكوّن الاستبانة من استبانة الانجاز العملي التي تحتوي على 18 بنودا واستبانة تطوير الموارد البشرية التي تحتوي على 24 بنودا. وأما طريقة تحليل البيانات المستخدمة هي تحليل الانحدار الخطي البسيط.

استنتج هذا البحث الأمور الآتية: يعرف من متغير الإنجاز العملي أن هناك مستجيبَين الذين يدخلان في المستوى المتوسط بالنسبة المئوية 7 % و 26 موظفا منهم في المستوى العالي بالنسبة المئوية 93 %. وأما المتغير المستقل وهو تطوير الموارد البشرية في المحكمة الدينية لمحافظة لامونجان يدل على أنه في المستوى العالي، وذلك لأن جميع المستجيبين في المستوى العالي بالنسبة المئوية 100 %.

وتدل النتيجة السابق أن هناك العلاقة الإيجابية بين الإنجاز العملي وتطوير الموارد البشرية (rxy: 0,768 ب sig أقل من 0,005) بمعنى أن العلاقة بين المتغير التابع والمتغير المستقل إيجابية بالدرجة 0,000 ودرجتها المعنوية sig أقل من 0,05. وقوة التنبؤ للموارد البشرية نحو الإنجاز العملي تنعكس في معامل حاسم $r^2 = 0,590$ بمعنى أن هناك 59 % من دور تطوير الموارد البشرية في تنمية الإنجاز العملي لدى الموظفين.