

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 didapatkan 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 ($r_{xy} = 0.768$; dengan $\text{sig} < 0.005$). 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.