

Thesis

**PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI
BADAN INFORMASI DAERAH
PROPINSI DIY**



Diajukan oleh :

Gatot Marsono

No. Mhs. : 20031020006

**PROGRAM STUDI
MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA
2005**

TESIS

**PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI
BADAN INFORMASI DAERAH
PROPINSI DIY**

Diajukan oleh :

Gatot Marsono
No. Mhs. : 20031020006

Telah Disetujui Oleh :

Pembimbing I


Dr. Gudono, M.B.A.

Tanggal

Pembimbing II


Dini Luni Asuti S.E. M.Si

Tanggal


HALAMAN PENGESAHAN


**PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI
BADAN INFORMASI DAERAH
PROPINSI DIY**


Diajukan oleh :

Gatot Marsono
No. Mhs. : 20031020006

Tesis ini telah dipertahankan dan disahkan di depan
Dewan Penguji Program Pasca Sarjana Magister Manajemen
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
Tanggal, November 2005
Yang terdiri dari

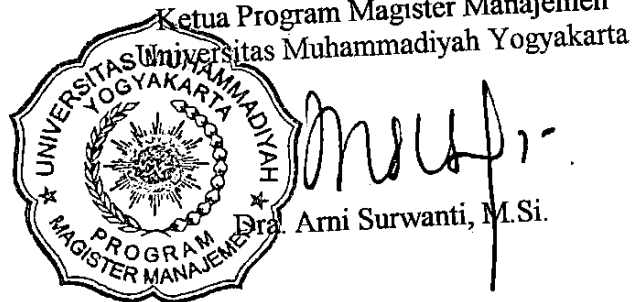

Dr. Gudono, M.B.A.
Ketua Tim Penguji


Rini Juni Astuti, S.E., M.Si.
Anggota Tim Penguji


Drs. H. Susanto, M.S
Anggota Tim Penguji

Mengetahui

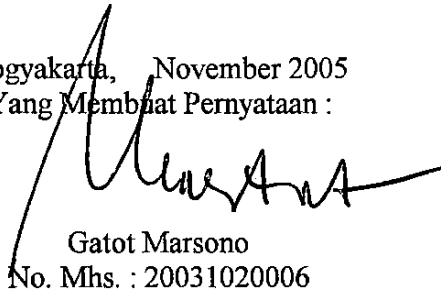
Ketua Program Magister Manajemen



PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa tesis ini bukan merupakan hasil plagiat karya orang lain, melainkan hasil karya saya sendiri dan belum pernah diterbitkan oleh pihak manapun. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila dikemudian hari ada yang mengklaim bahwa karya ini adalah milik orang lain dan dibenarkan secara hukum, maka saya bersedia dituntut berdasarkan hukum yang berlaku di Indonesia.

Yogyakarta, November 2005
Yang Membuat Pernyataan :



Gatot Marsono
No. Mhs. : 20031020006

HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN:

MOTTO :

Bermimpilah tentang apa yang kamu ingin impikan,
pergilah ke tempat-tempat yang kamu ingin pergi.
Jadilah seperti yang kamu inginkan,
karena kamu hanya memiliki satu kehidupan dan satu kesempatan
untuk melakukan yang ingin kamu lakukan.

Ketika satu pintu kebahagiaan tertutup, pintu yang lain dibukakan.
Tetapi acap kali kita terpaksa terlalu lama pada pintu yang tertutup
sehingga tidak melihat pintu lain yang dibukakan bagi kita

Kinanthi

Jaga Angkara Winangun
Sujana Marjayeng Westhi
Pawara Kasub Kawasa
Wasita jro Wedda Muni
Sura Dira Jayaning Rat
Labur dening Pangastuti
(RM. Drs. Sosrokartono)

(Alle Levenvraagstukken Kunnen
opgelost worden door ernstig
bidden tot God de Ene)

Seekor Srigala mungkin mempunyai gigi yang tajam,
Tetapi dia tidak akan berburu jika tidak dapat berlari cepat (Anonimous).

Karya ini dipersembahkan untuk :
Istri & anak-anakku,

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.s

Alhamdulillahirabbil'alamin, segala puji kehadiran Allah SWT yang telah memberikan taufiq serta hidayah-Nya kepada penyusun, sehingga atas berkat ridho-Nya penyusun dapat menyelesaikan tugas akademik berupa penulisan tesis dengan judul "Pengaruh Faktor-faktor Pengembangan Sumberdaya Manusia terhadap Kinerja Pegawai Badan Informasi Daerah (BID) Propinsi DIY".

Penulisan tesis ini diselesaikan untuk melengkapi syarat memperoleh jenjang magister pada Program Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Penulisan tesis ini juga dimaksudkan untuk memberikan pengetahuan kepada mahasiswa tentang fenomena dunia kerja di lapangan dengan segala permasalahannya sehingga dapat melihat secara langsung penerapan teori yang pernah dipelajari di bangku kuliah.

Untuk dapat menyelesaikan tesis ini, penyusun memperoleh banyak bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu penyusun mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Dr. Gudono, M.B.A. dan Rini Juni Astuti, S.E., M.Si., selaku dosen pembimbing, yang telah dengan sabar mengarahkan sehingga dapat selesai.
2. Dra. Arni Surwanti, M.Si., selaku Ketua Program Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Yogyakarta yang telah berkenan meluangkan waktunya untuk memberikan kemudahan dan pengarahan untuk menyelesaikan tesis ini dan tidak ketinggalan para staf pengelola Program Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Yogyakarta atas segala bantuannya yang diberikan.
3. Drs. H. Susanto, M.S, selaku dosen penguji yang telah memberikan banyak

4. Prof. Dr. Ir. Achmad Djunaedi, MUP., Kepala Badan Informasi Daerah Propinsi DIY dan rekan-rekan karyawan BID Propinsi DIY yang telah mensupport dan memberikan kesempatan penulis dalam memperoleh data penelitian.
5. Istri dan anak-anak, yang dengan sabar telah merelakan waktunya untuk membantu dan senantiasa tiada henti mendo'akan.
6. Semua pihak yang tidak dapat penyusun sebutkan satu persatu yang telah banyak membantu dalam menyelesaikan tesis ini.

Atas jasa-jasanya semoga menjadi amal ibadah, budi baik dan mendapat pahala yang setimpal dari Allah SWT. Amin.

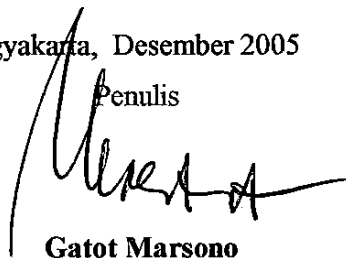
Walaupun telah berusaha semaksimal mungkin, penyusun menyadari bahwa penulisan tesis ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penyusun harapkan untuk perbaikan di masa yang akan datang.

Akhir kata penyusun mohon maaf yang sebesar-besarnya jika dalam menyusun tesis ini terdapat kesalahan baik yang disengaja maupun yang tidak disengaja dan semoga tesis ini bermanfaat bagi kita semua. Amin.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, Desember 2005

Penulis



Gatot Marsono
NIM : 20031020006

DAFTAR ISI

	Hal
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
ABSTRAKSI	
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	7
BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS.	8
A. Landasan Teori	8
1. Pengembangan Sumber Daya Manusia	8
2. Pengembangan Pegawai	10
3. Pendidikan, Pelatihan dan Pembinaan Sumber Daya Manusia	15
4. Kinerja Pegawai	17
B. Pengembangan Hipotesis	19
C. Model Penelitian	23
BAB III METODE PENELITIAN	24
A. Subyek Penelitian	24
B. Populasi dan Pengambilan Sampel	24
C. Jenis Data	25
D. Definisi Operasional Variabel	26
F. Uji Instrumen	27
G. Metode Analisis Data	28
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN	32
A. Gambaran Umum Responden	32
B. Kesahihan dan Keandalan Angket Penelitian	36
1. Angket Pelatihan Pegawai	36
2. Angket pendidikan pegawai	37
3. Angket pembinaan pegawai	38
4. Angket kinerja	39

C.	Deskripsi Pelatihan, Pendidikan, Pembinaan dan Kinerja	40
1.	Deskripsi Tingkat Manfaat dari Pelatihan Pegawai BID Propinsi DIY	41
2.	Deskripsi Tingkat Manfaat dari Pendidikan Pegawai BID Propinsi DIY	42
3.	Deskripsi Tingkat Manfaat dari Pembinaan Pegawai BID Propinsi DIY	43
4.	Deskripsi Tingkat Kinerja Pegawai BID Propinsi DIY ..	44
D.	Analisis Regresi	45
E.	Pembahasan	48
BAB V	KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN	52
A.	Kesimpulan	52
B.	Keterbatasan	52
C.	Saran	53

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN I	: Kuesioner
LAMPIRAN II	: Tabulasi Data Responden
LAMPIRAN II	: Hasil Uji Validitas & Reliabilitas
LAMPIRAN IV	: Hasil Uji Regresi

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Indikator Instrumen Penelitian	26
Tabel 4.1	Proses Distribusi dan Penerimaan Kuesioner.....	33
Tabel 4.2	Data Demografis Responden	34
Tabel 4.3	Koefisien Validitas Item dan Reliabilitas Daftar Pertanyaan Pengukur Pelatihan Pegawai	36
Tabel 4.4	Koefisien Validitas Item dan Reliabilitas Daftar Pertanyaan Pengukur Pendidikan Pegawai	37
Tabel 4.5	Koefisien Validitas Item dan Reliabilitas Daftar Pertanyaan Pengukur Pembinaan Pegawai	38
Tabel 4.6	Koefisien Validitas Item dan Reliabilitas Daftar Pertanyaan Pengukur Kinerja	39
Tabel 4.6	Pegawai BID Propinsi DIY	41
Tabel 4.7	Kategori Tingkat Manfaat masing-masing Aspek Pelatihan Pegawai	41
Tabel 4.8	Kategori Tingkat Manfaat masing-masing Aspek Pendidikan Pegawai	42
Tabel 4.9	Kategori Tingkat Manfaat masing-masing Aspek Pembinaan Pegawai	43
Tabel 4.10	Kategori dari masing-masing Aspek Kinerja	44
Tabel 4.11	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	46

ABSTRACT

Development is one effective way to help organization such as Local Information Agency (LIRA) for understanding competitive challenge. Human resource referred the development in this research is Civil Servant in office of LIRA of Special Province of Yogyakarta, because their role is greatly important. They are as regulator, facilitator, and dynamist for development. Therefore, in order to increase quality, they have attitude and behavior of service, honesty, responsibility and discipline in giving protection and servicing to society suitable to people demand, then building human resource during working is carried out by education and training, either in managerial, in technical function, or in structural (Setiono,1997).

Objective of this research is to know influence of factor for developing human resources on employee's performance in LIRA of Special Province of Yogyakarta, and to know dominant factor influencing on employee's performance in LIRA of Special Province of Yogyakarta.

Population of this research was some employees at LIRA in Special Province of Yogyakarta amounted 174 people, while sample used in this research was sampling method using more than 15% of given population. They are number of sample of 115 respondents. Gathering sample will use purposive sampling. Meanwhile general model of discussion on performance and influencing factors will use descriptive analysis and multiple regression analysis.

Based on given finding, it can be concluded that : 1) result of F test showed that training, educating, and building employees simultaneously had significant influence on employee's performance in LIRA of Special Province of Yogyakarta, so that result of analysis supported the hypothesis; 2) result of t-test showed that training, educating, and building employees partially had significant influence on employee's performance in LIRA of Special Province of Yogyakarta, so that result of analysis supported hypothesis; 3) based on regression equation it is concluded that dominant independent variable influencing on employee's performance in LIRA of Special Province of Yogyakarta was variable of education.

Keywords: *human resource development, training, education, building, performance, and LIRA Special Province of Yogyakarta*

ABSTRAKSI

Pengembangan merupakan salah satu cara yang efektif dalam membantu organisasi seperti Badan Informasi Daerah (BID) untuk memenuhi tantangan kompetitif. Sumber daya manusia yang disoroti pengembangannya dalam penelitian ini adalah sumber daya manusia Pegawai Negeri Sipil pada kantor BID Propinsi DIY, karena perannya sangat menentukan, yaitu sebagai regulator, fasilitator dan dinamisator pembangunan. Oleh karena itu untuk dapat meningkatkan kualitas agar mereka memiliki sikap dan perilaku pengabdian, kejujuran, tanggung jawab dan disiplin dalam memberikan pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat sesuai dengan tuntutan hati nurani rakyat, maka pembinaan sumber daya manusia selama bekerja dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan, baik bersifat manajerial, teknis fungsional maupun bersifat struktural (Setiono, 1997). Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh faktor-faktor pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai BID Propinsi DIY, dan untuk mengetahui faktor yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai BID Propinsi DIY.

Populasi dari penelitian ini adalah para pegawai BID Propinsi DIY yang berjumlah 174 orang, sedangkan sampel yang digunakan adalah dengan metode sampling dengan mengambil lebih dari 15 % populasi yang ada, yakni dengan jumlah sampelnya sebanyak 115 responden. Pengambilan sampel akan menggunakan pengambilan sampel bertujuan (*purposive sampling*). Sedangkan model umum dari pembahasan masalah kinerja dan faktor-faktor yang mempengaruhi akan menggunakan analisis deskriptif dan analisis statistik regresi berganda

Berdasarkan temuan yang ada, maka dapat diambil kesimpulan : 1) Hasil uji F menunjukkan bahwa pelatihan, pendidikan, dan pembinaan pegawai secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BID Propinsi DIY, sehingga hasil analisis mendukung hipotesis; 2) Hasil uji t menunjukkan bahwa pelatihan, pendidikan, dan pembinaan pegawai secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BID Propinsi DIY, sehingga hasil analisis mendukung hipotesis; 3) Berpijak dari persamaan regresi yang telah diperoleh, menunjukkan bahwa variabel bebas yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai BID Propinsi DIY adalah variabel pendidikan.

Kata Kunci : pengembangan sumber daya manusia, pelatihan, pendidikan, pembinaan, kinerja dan BID Propinsi DIY.