

ANALISIS PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Kasus Pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Malang)

Lutfiananda¹, M. Mas'ud Said², Agus Zainal Abidin³

*Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Islam Malang,
Jl. MT Haryono 193 Malang, 65144, Indonesia
E-mail: lutfiannd27@gmail.com*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk (1) mengetahui pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan Kabupaten Malang, (2) mengidentifikasi hubungan antara kedua variabel tersebut, dan (3) menganalisis pengaruh pengembangan SDM terhadap kinerja pegawai. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif dan asosiatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai t-hitung sebesar 10,735 lebih besar dari t-tabel 2,001 dan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$. Koefisien determinasi (R^2) menunjukkan pengaruh signifikan sebesar 67%. Kesimpulannya, kinerja pegawai dapat ditingkatkan dengan pengembangan SDM yang baik.

Kata Kunci: Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kinerja Pegawai.

Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peranan yang sangat penting dalam perkembangan dan peningkatan kualitas suatu organisasi, termasuk dalam sektor pemerintahan. Di era digitalisasi yang berkembang pesat, setiap organisasi dituntut untuk memiliki SDM yang tidak hanya kompeten dalam bidangnya tetapi juga mampu beradaptasi dengan perubahan zaman dan teknologi. Hal ini terutama penting dalam konteks instansi pemerintahan yang harus memenuhi ekspektasi masyarakat terhadap pelayanan yang cepat, efisien, dan berkualitas.

Seiring dengan perkembangan teknologi dan digitalisasi, kompetensi SDM menjadi kunci utama dalam menjaga kinerja organisasi. Namun, masih banyak ditemukan pegawai yang belum sepenuhnya menguasai perkembangan digitalisasi, serta belum optimal dalam mengimplementasikan kebijakan-kebijakan baru. Oleh karena itu, pengembangan SDM yang mencakup peningkatan keterampilan dan pengetahuan pegawai menjadi suatu keharusan agar mereka mampu menjalankan tugasnya dengan baik dan sesuai dengan tuntutan zaman.

Sumber daya manusia yang berkualitas tidak hanya dapat menghasilkan kinerja yang optimal tetapi juga menjadi aset yang sangat berharga bagi setiap organisasi. Dalam konteks pemerintahan, seperti yang dijelaskan dalam Undang-undang No. 5 Tahun 2014

tentang Aparatur Sipil Negara, pegawai negeri sipil (PNS) memiliki peran vital dalam menjalankan kebijakan publik dan memberikan pelayanan kepada masyarakat. Keberhasilan suatu organisasi sangat tergantung pada kualitas SDM yang dimilikinya, dan hal ini berlaku pula pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Malang.

Sebagai lembaga pemerintah yang bertugas mengelola arsip dan perpustakaan, Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Malang memiliki misi untuk meningkatkan pengelolaan serta pemanfaatan perpustakaan dan arsip secara optimal. Salah satu cara untuk mencapai misi tersebut adalah dengan meningkatkan kualitas SDM di instansi ini melalui pendidikan dan pelatihan. Meskipun telah ada beberapa program pelatihan, namun masih terdapat beberapa tantangan, seperti terbatasnya kesempatan bagi seluruh pegawai untuk mengakses pelatihan dan belum adanya integrasi yang maksimal antara program pelatihan dengan kebutuhan spesifik tugas di bidang perpustakaan dan kearsipan.

Melalui penelitian ini, penulis berusaha untuk menganalisis pengaruh pengembangan SDM, khususnya melalui pelatihan, terhadap kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Malang. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana pelatihan dapat mempengaruhi peningkatan kompetensi, motivasi

kerja, serta kualitas layanan yang diberikan oleh pegawai kepada masyarakat. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi yang konstruktif bagi pengembangan SDM di instansi tersebut, serta memberikan kontribusi bagi pengembangan teori dalam hubungan antara pengembangan SDM dan kinerja pegawai, khususnya di sektor publik.

Dengan pemahaman yang lebih mendalam mengenai pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai, diharapkan instansi pemerintah, khususnya Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Malang, dapat merumuskan kebijakan yang lebih tepat dan efektif dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik serta mendukung pencapaian visi dan misi organisasi.

Tinjauan Pustaka

1. Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM)

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) adalah proses yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi karyawan agar mereka dapat mengemban tugas dan tanggung jawab yang lebih baik, baik di posisi mereka saat ini maupun di masa depan. Pengembangan ini penting dalam mempersiapkan karyawan untuk menghadapi perubahan, baik yang disebabkan oleh teknologi baru, perubahan pasar, maupun kebutuhan organisasi yang berkembang. Tujuan utama dari pengembangan SDM adalah untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi, yang pada akhirnya akan mendukung efisiensi dan efektivitas organisasi itu sendiri.

Organisasi yang berfokus pada keuntungan akan semakin efektif jika karyawan - karyawannya dilatih dengan baik. Proses pelatihan ini berlaku baik untuk karyawan baru yang membutuhkan pengenalan tugas, maupun untuk karyawan lama yang membutuhkan pelatihan lanjutan terkait perubahan dalam tugas atau jabatan mereka.

Dengan demikian, pengembangan SDM tidak hanya berlaku untuk karyawan baru, tetapi juga untuk karyawan yang sudah lama bekerja dan menduduki posisi yang lebih tinggi, dengan tujuan agar mereka dapat bekerja lebih produktif dan efisien.

Program pengembangan SDM yang efektif perlu disusun dengan baik, mencakup perencanaan yang jelas, sasaran yang tepat, anggaran yang memadai, dan kurikulum yang relevan. Selain itu, program ini harus dirancang untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja karyawan dalam jabatan mereka. Pengembangan SDM tidak hanya berfokus pada peningkatan keterampilan teknis,

tetapi juga mencakup aspek non-teknis seperti peningkatan sikap, pengetahuan, serta kemampuan beradaptasi dengan perubahan yang ada. Pengembangan jangka panjang juga bertujuan untuk mengurangi ketergantungan perusahaan pada perekrutan eksternal dengan mengisi posisi kosong dari dalam organisasi melalui promosi dan rotasi jabatan.

Menurut beberapa ahli, pengembangan SDM juga dilihat sebagai upaya untuk mempersiapkan karyawan menghadapi pekerjaan yang lebih besar atau tanggung jawab yang lebih tinggi. Hal ini dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan yang berkelanjutan, baik secara teknis maupun manajerial. Doni (2014) menjelaskan bahwa pengembangan SDM berfokus pada peningkatan kemampuan intelektual dan emosional karyawan agar mereka dapat melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik dan efektif.

Tujuan pengembangan SDM, menurut Mangkunegara (2017), adalah untuk membantu individu mencapai tujuan pribadi dan organisasi, memperkuat hubungan antara keduanya, dan meningkatkan kesejahteraan karyawan. Pengembangan ini juga berperan dalam memperkecil kesenjangan manajerial dan profesional serta mendorong perspektif jangka panjang dalam karir karyawan.

Secara keseluruhan, pengembangan SDM merupakan proses yang sangat penting bagi organisasi untuk mencapai tujuan jangka panjangnya. Melalui pelatihan dan pendidikan yang terus menerus, pengembangan SDM dapat meningkatkan kualitas dan kompetensi karyawan, memperkuat hubungan mereka dengan perusahaan, serta mendorong produktivitas yang lebih tinggi. Hal ini pada gilirannya akan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

2. Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan tanggung jawab setiap individu terhadap pekerjaannya, membantu mendefinisikan harapan kerja, mengusahkan kerangka kerja bagi supervisor dan pekerja saling berkomunikasi. (Wibowo 2007). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara 2009:9).

Menurut Sudarmayanti (2008:147) kinerja (performance) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum, sesuai

dengan moral dan 15 etika. Sedangkan menurut Ruky (2004:33) kinerja (prestasi kerja) adalah kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil, yang dihubungkan dengan misi yang diemban oleh suatu organisasi serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan yang diambil.

Istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja dan prestasi sesungguhnya yang di capai oleh seseorang). Dalam mencapai tujuan yang ditetapkan organisasi dapat melakukan usaha-usaha dari sumbernya yang berkualitas. Usaha ini dapat berupa sistem pengembangan, perbaikan sistem kerja, sebagai kelanjutan penilaian terhadap prestasi kerja karyawan yang telah dicapainya dengan kemampuan yang telah dimilikinya pada kondisi tertentu. Dengan demikian kinerja merupakan hasil keterkaitan antara usaha, kemampuan, dan persepsi tugas yang telah dibebankan.

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi dan kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya. Hendry mendefinisikan kinerja pegawai (*Employee performance*) sebagai tingkat dimana para pegawai mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Penilaian kinerja (*performance assesment*) adalah proses yang mengukur kinerja pegawai. Penilaian kinerja pada umumnya mencakup baik aspek kualitatif maupun kuantitatif dari pelaksanaan pekerjaan. Mengemukakan bahwa kinerja pegawai adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang berdasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan waktu. (Hendry. 2006, 30)

Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif pada tingkatan deskriptif dan asosiatif. Peneliti memilih penelitian kuantitatif karena data yang digunakan berupa angka-angka yang kemudian akan dianalisis menggunakan alat statistik. Adapun yang dimaksud dengan penelitian kuantitatif merupakan metode berdasarkan filosofi positivis, digunakan untuk meneliti populasi sampel tertentu, menggunakan instrumen penelitian serta menggunakan analisis

data statistik yang bertujuan untuk. menguji hipotesis yang ditentukan (Sugiyono, 2017:8).

2. Jabaran Variabel

a. Variabel Independen (X)

Variabel independen sering disebut dengan variabel bebas atau variabel yang dapat mempengaruhi. Variabel independen merupakan variabel yang dapat mempengaruhi perubahan dalam variabel dependen dan mempunyai hubungan yang positif maupun negatif bagi variabel- variabel yang lain nantinya. Variabel dalam penelitian ini yaitu Pengembangan Pegawai (X)

b. Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen atau yang sering disebut dengan variabel tergantung merupakan variabel yng dipengaruhi oleh variabel independen. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai (Y).

3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai ASN Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Malang dengan jumlah total pegawai yaitu 72 orang.

b. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Rumus Slovin, sebagai berikut :

$$n = 1 + N. e^2$$

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = tingkat kesalahan sampel (sampling error) biasanya 5%

Jika jumlah populasi 72 orang dengan taraf kesalahan 5% diperoleh jumlah sampel yaitu 61 orang.

Sehingga, dari perhitungan diatas jumlah populasi 72 orang dengan menggunakan rumus slovin, dengan tingkat kesalahan 5% diperoleh jumlah sampel sebanyak 61 orang.

4. Instrumen Penelitian

Instrument dalam penelitian ini menggunakan Data Rasio dengan skala pengukuran Skala Likert. Dengan Skala Likert, maka variable yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel untuk Menyusun item instrument yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Jawaban setiap item instrumen dapat

berupa kata-kata dan jawaban itu dapat diberi skor, misalnya :

- a. Sangat Setuju 5
- b. Setuju 4
- c. Netral / Ragu 3
- d. Tidak Setuju 2
- e. Sangat Tidak Setuju 1

5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Kuesioner

Kuesioner disusun berdasarkan indikator-indikator yang telah ditentukan sebelumnya. Kuesioner ini akan disebarakan kepada responden untuk mengumpulkan data mengenai pengembangan SDM dan kinerja pegawai.

b. Wawancara

Wawancara semi-terstruktur akan dilakukan untuk mendalami beberapa aspek terkait pengembangan SDM dan kinerja pegawai. Wawancara ini akan melibatkan beberapa pegawai yang diambil dari sampel untuk mendapatkan informasi tambahan.

c. Dokumentasi

Data sekunder akan diperoleh dari dokumen resmi yang dikeluarkan oleh Dinas Perpustakaan dan Arsip Kabupaten Malang, seperti laporan tahunan dan catatan kinerja pegawai.

6. Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh dari kuesioner dan wawancara akan dianalisis menggunakan teknik analisis sebagai berikut:

a. Uji Validitas dan Reliabilitas

Sebelum data dianalisis lebih lanjut, dilakukan uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan bahwa instrumen penelitian dapat diandalkan dan mengukur apa yang seharusnya diukur.

Hasil Uji Validitas Variabel X

Item	r hitung	r tabel 5%	Keterangan
X.1	0,810	0,211	Valid
X.2	0,710	0,211	Valid
X.3	0,663	0,211	Valid
X.4	0,740	0,211	Valid

X.5	0,526	0,211	Valid
X.6	0,711	0,211	Valid
X.7	0,499	0,211	Valid
X.8	0,608	0,211	Valid
X.9	0,337	0,211	Valid
X.10	0,558	0,211	Valid
X.11	0,672	0,211	Valid

Sumber: Data primer diolah peneliti (2025)

Hasil Uji Validitas Variabel Y

Item	r hitung	r tabel 5%	Keterangan
Y.1	0,697	0,211	Valid
Y.2	0,653	0,211	Valid
Y.3	0,688	0,211	Valid
Y.4	0,622	0,211	Valid
Y.5	0,759	0,211	Valid
Y.6	0,763	0,211	Valid
Y.7	0,706	0,211	Valid
Y.8	0,697	0,211	Valid
Y.9	0,701	0,211	Valid
Y.10	0,705	0,211	Valid
Y.11	0,667	0,211	Valid
Y.12	0,732	0,211	Valid
Y.13	0,548	0,211	Valid
Y.14	0,714	0,211	Valid
Y.15	0,440	0,211	Valid
Y.16	0,813	0,211	Valid
Y.17	0,630	0,211	Valid
Y.18	0,302	0,211	Valid
Y.19	0,345	0,211	Valid

Sumber: Data primer diolah peneliti (2025)

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa seluruh indikator variabel memiliki nilai lebih besar dari rtabel ($r_{hitung} > 0,211$) maka dapat disimpulkan bahwa semua indikator variabel dalam penelitian ini memiliki nilai yang valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Pengembangan SDM (X)	0,844	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,917	Reliabel

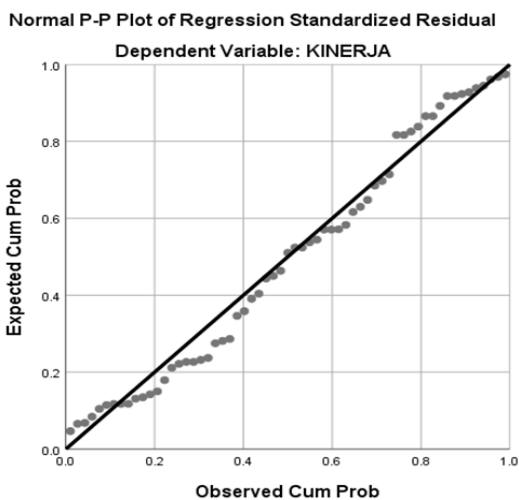
Sumber: Data primer diolah peneliti (2025)

Berdasarkan tabel di atas, kedua variabel memiliki nilai alpha hitung atau Cronbach Alpha. Artinya Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60 atau maka dapat disimpulkan bahwa variabel dalam penelitian ini dinyatakan Reliabel.

b. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan bahwa data yang dikumpulkan memenuhi syarat untuk analisis regresi, yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan Uji Korelasi.

Hasil Uji Normalitas



Pada gambar di atas terlihat bahwa data plotting (titik-titik) mengikuti garis diagonal, maka kesimpulan uji normalitas adalah model regresi berdistribusi normal.

Hasil Uji Multikolinieritas

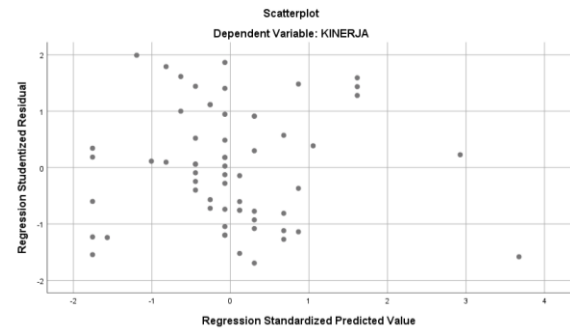
Variabel	Toleranc e	VIF	Ketereangan
Pengembangan SDM (X)	1,000	1,000	Tidak terjadi mulikolinearitas

Sumber: Data primer diolah peneliti (2025)

Dari hasil uji multikolinearitas diatas maka dapat disimpulkan nilai tolerance dan VIF kedua variabel bebas yakni:

$X = \text{Tolerance } 1,000 > 0,1$ dan nilai VIF yaitu $1,000 < 10$ maka tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Hasil Uji Heterokedastisitas



Sumber : Data primer diolah oleh Peneliti (2025)

Berdasarkan hasil ouput Scatterplot di atas, terlihat bahwa titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola gelombang, melebar kemudian menyempit. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Hasil Uji Korelasi Product Moment Correlations

		X	Y
X	Pearson Correlation	1	,555**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	55	55
Y	Pearson Correlation	,555**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	55	55

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Pada tabel Correlation, diperoleh harga koefisien korelasi sebesar 0,555 dengan signifikansi 0,000. Ha diterima karena signifikansi $> 0,05$. Jadi terdapat hubungan yang signifikan antara Pengembangan SDM dengan kinerja Pegawai.

c. Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi linear digunakan untuk menguji pengaruh pengembangan SDM terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis ini akan memberikan informasi tentang seberapa besar

pengaruh variabel independen (pengembangan SDM) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai).

Hasil Analisis Regresi Sederhana

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	6.579	2.202		2.987
	SDM	.536	.050	.818	10.735

a. Dependent Variable: KINEJA

Pada bagian Unstandardized Coefficients, diketahui :

a = Angka konstan, nilainya sebesar 6.579.

b = Angka koefisien regresi, nilainya sebesar 0,536.

Karena nilai koefisien regresi bernilai positif, maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa Pengembangan SDM (X) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y). Sehingga persamaan regresinya adalah $Y = 6.579 + 0,536 X$. Dari persamaan tersebut dapat diinterpretasikan:

- 1) Konstanta sebesar 6.579 menyatakan bahwa jika tidak ada Pengembangan SDM (X) maka nilai konsisten Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 6.579.
- 2) Koefisien regresi X sebesar 0,536 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% tingkat Pengembangan SDM (X), maka Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,536.

d. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk menguji kebenaran dari hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya, menggunakan tingkat signifikansi 0,05.

Hasil Uji Hipotesis

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	6.579	2.202		2.987
	SDM	.536	.050	.818	10.735

a. Dependent Variable: KINEJA

Sumber : Data primer diolah Peneliti (2025)

Pada Tabel diatas diketahui bahwa 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 thitung > ttabel dan nilai Signifikan lebih kecil dari 0,05 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga hal ini hipotesis berbunyi bahwa Pengembangan SDM (X) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) yang ada di Dinas Perpustakaan Arsip Kabupaten Malang.

e. Uji R Square

Hasil R Square

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.818 ^a	.669	.663	1.444

a. Predictors: (Constant), SDM

Sumber : Data primer diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa hasil dari R Square adalah sebesar 0,669 atau sebesar 67%. Ini berarti bahwa pengaruh variabel Pengembangan SDM (X) berpengaruh sebesar 67,% terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Hasil uji koefisien determinasi tersebut memberikan makna, bahwa masih terdapat variabel independen lain yang mempengaruhi Kinerja Pegawai di Dinas Perpustakaan Arsip Kabupaten Malang.

Pembahasan

Data dalam penelitian ini diambil dengan cara menyebarkan kusioner kepada pegawai ASN Dinas Perpustakaan Arsip Kabupaten Malang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan SDM terhadap kinerja pegawai. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai ASN Dinas Perpustakaan Arsip Kabupaten Malang. dan dengan sampel 61. Berdasarkan pengujian dengan SPSS 25 for windows dapat diketahui pengaruh pengembangan SDM terhadap Kinerja Pegawai adalah sebagai berikut:

1. 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.

2. Berdasarkan pengujian menggunakan koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa pengembangan SDM memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai yaitu sebesar 0,669 atau sebesar 67%.
3. Berdasarkan hasil ini peneliti mengamati bahwa Suatu organisasi atau instansi perusahaan dapat berjalan dengan baik bila organisasi atau instansi tersebut memiliki kemampuan sumber daya manusia yang baik.

Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh 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.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Resky Sofyan (2020), Yuneti (2023), dan Abiyyu Satrio Wibowo dan Kusmiyanti (2021) dengan hasil penelitiannya bahwa pengembangan SDM memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

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.

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
- Ghony, D dan F Almanshur. 2016. Metodologi Penelitian Kualitatif. Yogyakarta: 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
- 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
- Komaruddin, Yooke Tjuparmah. (2008). Manajemen Perpustakaan Perguruan Tinggi ; Studi Kasus Upaya Peningkatan Layanan Perpustakaan. Bandung
- 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
- Moeheriono. (2012). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Rajawali Press [diakses 6 Februari 2023].
- 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 Pemsarakatan 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
- 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