



**PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PEMADAM  
KEBAKARAN KABUPATEN SUKABUMI**

**SKRIPSI**

Skripsi diajukan untuk memenuhi persyaratan  
Memperoleh gelar sarjana



Disusun Oleh:

**WIDY SUKARDI GOPAR**  
NIM. 163402084

**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI & BISNIS  
JAKARTA GLOBAL UNIVERSITY  
2020**

## PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa berdasarkan hasil penelusuran berbagai karya ilmiah, gagasan dan masalah ilmiah yang diteliti dan diulas di dalam Naskah Skripsi ini adalah asli dari pemikiran saya. Tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Skripsi dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Sukabumi, Februari 2021

Mahasiswa



Widy Sukardi Gopar

NPM. 163402084

## HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING


Skripsi ini diajukan oleh

Nama : Widy Sukardi Gopar  
NIM : 163402084  
Program Studi : Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh Pengembangan Sumber Daya  
Manusia Terhadap Kinerja Pegawai di  
Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten  
Sukabumi


Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Pembimbing dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Global Jakarta.

## DEWAN PEMBIMBING

Pembimbing 1 : Dra. Sri Utami., M.M.

()

Pembimbing 2 : Ende Rahmatillah, S.E., M.M.

()

Ditetapkan di : Sukabumi

Tanggal : Februari 2021



## HALAMAN PENGESAHAN DEWAN PENGUJI


Skripsi ini diajukan oleh

Nama : Widy Sukardi Gopar  
NIM : 163402084  
Program Studi : Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh Pengembangan Sumber Daya  
Manusia Terhadap Kinerja Pegawai di  
Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten  
Sukabumi

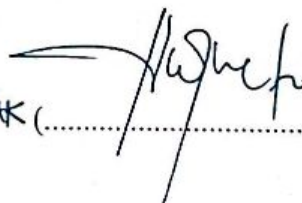
Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Global Jakarta.

## DEWAN PENGUJI

Penguji 1

: AGUSTINUS PRANUDJI, SE. (  )

Penguji 2

: DWINATO PRIYO S. S.E.N. AK. (  )

Ditetapkan di : .....

Tanggal : .....

## KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat- Nya, saya dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulisan skripsi ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Manajemen Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Saya menyadari bahwa, tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari masa perkuliahan sampai pada penyusunan skripsi ini, sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, saya mengucapkan terima kasih kepada:

- (1) Ibu Dra. Sri Utami, M.M., serta Bapak Ende Rahmatillah, S.E., M.M. selaku dosen pembimbing yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan saya dalam penyusunan skripsi ini;
- (2) Pihak Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Sukabumi yang telah banyak membantu dalam usaha memperoleh data yang saya perlukan;
- (3) orang tua dan keluarga saya yang telah memberikan bantuan dukungan material dan moral; dan
- (4) sahabat yang telah banyak membantu saya dalam menyelesaikan skripsi ini.

Akhir kata, saya berharap Tuhan Yang Maha Esa berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga skripsi ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan.

Sukabumi, Februari 2021

Penulis



## PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI AKADEMIS

Sebagai civitas akademika Universitas Global Jakarta, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Widy Sukardi Gopar  
NIM : 163402084  
Program Studi : Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh Pengembangan Sumber Daya  
Manusia Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas  
Pemadam Kebakaran Kabupaten Sukabumi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Global Jakarta **Hak Bebas Royalti Non-eksklusif** (*None-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

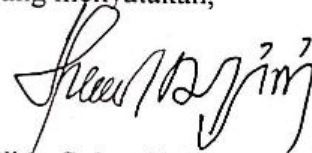
**Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Sukabumi**

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti/Non-eksklusif ini Universitas Global Jakarta berhak menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Sukabumi, Februari 2021

Yang menyatakan,



Widy Sukardi Gopar

163402084

## ABSTRAK

pengembangan sumber daya manusia adalah sebuah proses yang dilakukan untuk mengembangkan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan pekerja, demikian juga dengan kompetensi-kompetensi yang dikembangkan melalui pelatihan dan pengembangan, pembelajaran organisasi, manajemen kepemimpinan, dan manajemen pengetahuan untuk kepentingan peningkatan kinerja. Sedangkan arti kinerja sebenarnya berasal dari kata-kata *job performance*, disebut juga *actual performance* atau kinerja atau prestasi sesungguhnya. Penelitian ini mengamati pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada dinas atau instansi pemerintahan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia memiliki hubungan yang erat dengan kinerja, lebih lanjut lagi pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja. Hal tersebut mengindikasikan bahwa jika pengembangan sumber daya manusia semakin tinggi maka kinerja juga ikut meningkat.

**Kata kunci:** *pengembangan sumber daya manusia, kinerja*



## ABSTRACT

*Human resource development is a process carried out to develop workers' knowledge, skills and abilities, as well as competencies developed through training and development, organizational learning, leadership management, and knowledge management for the benefit of performance improvement. Meanwhile, the actual meaning of performance comes from the words job performance, also called actual performance. This study examines the effect of human resource development on employee performance in government agencies. The results showed that human resource development has a close relationship with performance, furthermore, human resource development has a significant positive effect on performance. This indicates that if the development of human resources is higher, the performance will also increase.*

**Keywords:** *human resource development, performance*



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING.....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN DEWAN PENGUJI.....</b>	<b>iv</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>v</b>
<b>PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI AKADEMIS .....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Perumusan Masalah Penelitian.....	5
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Kegunaan Penelitian.....	6
1.5 Kerangka Pemikiran .....	7
1.6 Hipotesis Penelitian.....	10
1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	11
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>12</b>
2.1 Manajemen .....	12
2.1.1 Pengertian Manajemen .....	12
2.1.2 Fungsi Manajemen.....	13
2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	14
2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	14
2.2.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia .....	16
2.3 Pengembangan Sumber Daya Manusia .....	18
2.3.1 Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia .....	18
2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Sumber Daya Manusia .....	19

2.3.3	Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	20
2.3.4	Metode Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	24
2.4	Kinerja Pegawai.....	28
2.4.1	Pengertian Kinerja Pegawai.....	28
2.4.2	Pengukuran Kinerja .....	29
2.4.3	Metode Penilaian Kinerja .....	31
2.4.4	Unsur-unsur Penilaian Kinerja .....	32
2.5	Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai.....	33
<b>BAB III OBYEK DAN METODOLOGI PENELITIAN .....</b>		<b>35</b>
3.1	Obyek Penelitian .....	35
3.1.1	Gambaran Umum Dinas Pemadam Kebakaran Kab. Sukabumi .....	35
3.1.2	Struktur Organisasi .....	37
3.1.3	Visi dan Misi.....	38
3.1.3.1	Visi Dinas Pemadam Kebakaran Kab. Sukabumi .....	38
3.1.3.2	Misi Dinas Pemadam Kebakaran Kab. Sukabumi.....	38
3.2	Metodologi Penelitian .....	38
3.2.1	Prosedur Penelitian.....	38
3.2.2	Desain Penelitian .....	39
3.2.3	Unit Analisis .....	40
3.2.4	Populasi dan Sampel.....	40
3.2.4.1	Populasi.....	40
3.2.4.2	Sampel .....	41
3.2.5	Metode Pengumpulan Data.....	42
3.2.6	Operasional Variabel .....	43
3.2.7	Instrumen Penelitian .....	44
3.2.8	Metode Analisis Data .....	45
3.2.8.1	Uji Validitas.....	45
3.2.8.2	Uji Reliabilitas .....	46
3.2.9	Analisis Statistik .....	47



<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>51</b>
4.1 Karakteristik Responden .....	51
4.2 Hasil Uji Instrumen .....	52
4.2.1 Uji Validitas Instrumen.....	52
4.2.2 Uji Reliabilitas.....	54
4.3 Hasil Penelitian.....	55
4.3.1 Deskripsi Pengembangan Sumber Daya Manusia di Dinas Pemadam Kebakaran Kab. Sukabumi .....	55
4.3.2 Deskripsi Kinerja Pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran Kab. Sukabumi .....	61
4.4 Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran Kab. Sukabumi .....	66
4.4.1 Analisis Korelasi.....	66
4.4.2 Koefisien Determinasi .....	67
4.4.3 Analisis Regresi.....	67
4.4.4 Pengujian Hipotesis .....	68
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>70</b>
5.1 Kesimpulan.....	70
5.2 Saran.....	72
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Pada era globalisasi ini, sumber daya manusia merupakan aspek yang sangat penting bagi setiap organisasi untuk dapat berkembang serta mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia mempunyai peranan utama dalam setiap organisasi.

Walaupun didukung oleh sarana dan prasarana yang lengkap serta sumber daya yang lainnya, tetapi tidak didukung oleh sumber daya manusia yang handal, maka kegiatan organisasi tidak akan terselesaikan dengan baik. Oleh karena itulah setiap organisasi dituntut untuk mengembangkan sumber daya manusia yang dimilikinya sehingga dapat bekerja secara profesional di bidang yang ditanganinya.

Hal tersebut menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi.

Organisasi atau perusahaan adalah sarana kegiatan orang-orang dalam usaha mencapai tujuan bersama. Dalam wadah kegiatan ini, setiap orang atau pegawai harus memiliki kemampuan yang tinggi dalam melaksanakan tugas, wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing yang sesuai dengan jabatannya. Pengembangan sumber daya manusia mengandung tugas untuk mendayagunakan sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu lembaga secara optimal.

Menurut Sutrisno (2014:67) berpendapat bahwa pengembangan sumber daya manusia dapat dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Pendidikan merupakan investasi sumber daya manusia, sehingga dapat dikatakan bahwa apabila suatu perusahaan ingin tumbuh dan berkembang maka perlu melakukan investasi sumber daya manusia yang paling efektif untuk memenuhi kebutuhan mental spiritual, sepanjang ditinjau dari segi pengembangan sumber daya manusia. Pelatihan merupakan proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana setiap pegawai mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan-tujuan tertentu. Pelatihan merupakan sarana ampuh untuk mengatasi bisnis masa depan yang penuh dengan tantangan dan mengalami perubahan yang sedemikian cepat.

Manajemen yang baik dalam sebuah organisasi hanya akan terwujud apabila didukung oleh sumber daya manusia yang handal, begitu pula dengan sumber daya manusia yang ada di Dinas Pemadam Kebakaran Kab. Sukabumi harus berkualitas dan profesional, guna menghadapi tuntutan masyarakat yang semakin berkembang. Pengembangan yang dilakukan oleh Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Sukabumi meliputi pelatihan sesuai dengan kebutuhan dan keahlian yang dibutuhkan dalam organisasi serta sesuai dengan pelatihan berdasarkan jenis pekerjaan pegawai.

Suatu organisasi dapat dikatakan berhasil dalam mengembangkan sumber daya manusia yang dimilikinya adalah dengan melihat bagaimana kinerja pegawai tersebut. Banyak cara yang dapat dilakukan untuk menilai apakah kinerja pegawai



tersebut baik atau tidak. Salah satunya adalah dengan melihat ketercapaian tujuan organisasi tersebut.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai.

Berdasarkan data yang peneliti dapatkan tentang kriteria penilaian kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Sukabumi bahwa jabatan struktural dan fungsional mempunyai kriteria penilaian kinerja yang meliputi sasaran individu dan kontribusi individu, hal yang dinilai meliputi:

1. Kriteria manajerial
2. Kriteria sikap dan perilaku
3. Pengetahuan praktis

Setiap poin-poin tersebut diberi simbol dan dinilai sesuai dengan jenis jabatan masing-masing pegawai. Jadi nilai kinerja pegawai pada tahun berjalan digunakan sebagai dasar kenaikan berkala tahunan.

Permasalahan yang terjadi di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Sukabumi adalah masih rendahnya kinerja pegawai. Hal ini dapat ditunjukkan dengan hasil penilaian kinerja pegawai periode 2017 sampai dengan periode 2019 yang hasilnya menunjukkan bahwa tingkat dedikasi/integritas, loyalitas/komitmen, orientasi pelayanan, disiplin, kerjasama yang selalu dibawah target yang ditetapkan manajemen Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Sukabumi, sebagaimana ditunjukkan dalam tabel 1.1 berikut ini:



**Tabel 1.1**  
**Penilaian Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten**  
**Sukabumi Periode 2017 - 2019**

No.	Kriteria Penilaian	Pencapaian			Target/Sasaran
		2017	2018	2019	
1	Loyalitas/Komitmen	84%	81%	80%	90%
2	Dedikasi/Integritas	83%	80%	82%	90%
3	Orientasi Pelayanan	82%	79%	77%	90%
4	Kerjasama	83%	85%	89%	90%
5	Disiplin	83%	82%	83%	90%

Sumber : Manajemen Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Sukabumi

Dari tabel 1.1 di atas terlihat bahwa kinerja pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Sukabumi dinilai masih rendah. Pada semua aspek yang menjadi penilaian, diketahui bahwa pencapaian pada tiap tahun masih berada di bawah target yang telah ditetapkan, bahkan pada tahun 2019 pada aspek loyalitas/komitmen dan aspek orientasi pelayanan terjadi penurunan pencapaian dari tahun sebelumnya. Secara umum dari lima kriteria penilaian, dapat dinyatakan bahwa kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Sukabumi dibawah standar yang dicanangkan.

Rendahnya kinerja pegawai tentu menjadi suatu permasalahan bagi organisasi, karena dapat berdampak pada tingkat kepercayaan masyarakat terhadap Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Sukabumi. Permasalahan rendahnya kinerja tersebut tentu harus segera diatasi oleh manajemen agar tidak berdampak buruk bagi Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Sukabumi.

Banyak cara serta strategi yang dapat dilakukan oleh pihak manajemen dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai. Salah satu upaya yang dapat

dilakukan adalah dengan melaksanakan program pengembangan sumber daya manusia secara efektif dan efisien serta terprogram dengan baik.

Menurut Robert dan Jackson (2012:51) kinerja pegawai akan lebih tinggi lagi pada karyawan yang mengambil lebih banyak bagian di dalam aktivitas pengembangan. Sedangkan menurut Wahyudi (2014:27) dengan penilaian kinerja tersebut dapat diketahui kemungkinan pengembangan sumber daya manusia yang bersangkutan, baik melalui pengikut sertaannya dalam program-program pelatihan dan pengembangan.

Berdasarkan uraian serta fenomena di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Sukabumi”**.

## **1.2 Perumusan Masalah Penelitian**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka peneliti dapat merumuskan masalah mengenai pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai, yaitu sebagai berikut :

1. Bagaimana pengembangan sumber daya manusia di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Sukabumi.
2. Bagaimana kinerja pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Sukabumi.
3. Bagaimana pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Sukabumi.



### **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

Adapun maksud dari penelitian ini adalah untuk mencari, mengolah, dan menganalisis fenomena serta permasalahan yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia dan kinerja pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Sukabumi.

Sedangkan tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengembangan sumber daya manusia di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Sukabumi.
2. Untuk mengetahui kinerja pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Sukabumi.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Sukabumi.

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian yang dilakukan ini diharapkan dapat bermanfaat serta dapat digunakan oleh berbagai pihak yang berkepentingan antara lain:

1. Bagi Peneliti

Diharapkan dengan dilakukannya penelitian ini dapat memberikan wawasan serta pengetahuan yang bermanfaat khususnya yang berkaitan dengan topik ini.

2. Bagi Akademisi

Penelitian ini sebagai salah satu wujud dari pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi, yaitu pendidikan, penelitian, dan pengabdian pada masyarakat.



### 3. Bagi Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Sukabumi

Diharapkan dengan dilakukannya penelitian ini dapat memberikan masukan atau rekomendasi khususnya kepada pihak Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Sukabumi dalam program pengembangan sumber daya manusia sehingga kinerja para pegawai dapat ditingkatkan.

## 1.5 Kerangka Pemikiran

Pada dasarnya setiap organisasi mengupayakan pengembangan sumber daya manusia yang dimilikinya. Hal tersebut dilakukan tidak lain untuk meningkatkan kompetensi serta *skill* individu agar siap dalam menghadapi perkembangan jaman. Perkembangan pesat yang dialami oleh manajemen baik sebagai disiplin ilmu maupun sebagai metode kerja telah memaksa orang-orang yang terikat didalamnya untuk mulai berfikir tentang produktivitas, efisiensi dan berbagai perangkat teknis lainnya yang akan membawa organisasi kearah perbaikan.

Menurut Chris Rowley dan Keith Jackson (2015:88) pengembangan sumber daya manusia adalah sebuah proses yang dilakukan untuk mengembangkan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan pekerja, demikian juga dengan kompetensi-kompetensi yang dikembangkan melalui pelatihan dan pengembangan, pembelajaran organisasi, manajemen kepemimpinan, dan manajemen pengetahuan untuk kepentingan peningkatan kinerja. Melalui dimensi:

1. Pengetahuan
2. Keahlian

### 3. Kemampuan Kerja

### 4. Kompetensi

Sedangkan arti kinerja sebenarnya berasal dari kata-kata *job performance*, disebut juga *actual performance* atau kinerja atau prestasi sesungguhnya. Menurut Bangun (2014:201), kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai pegawai berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*).

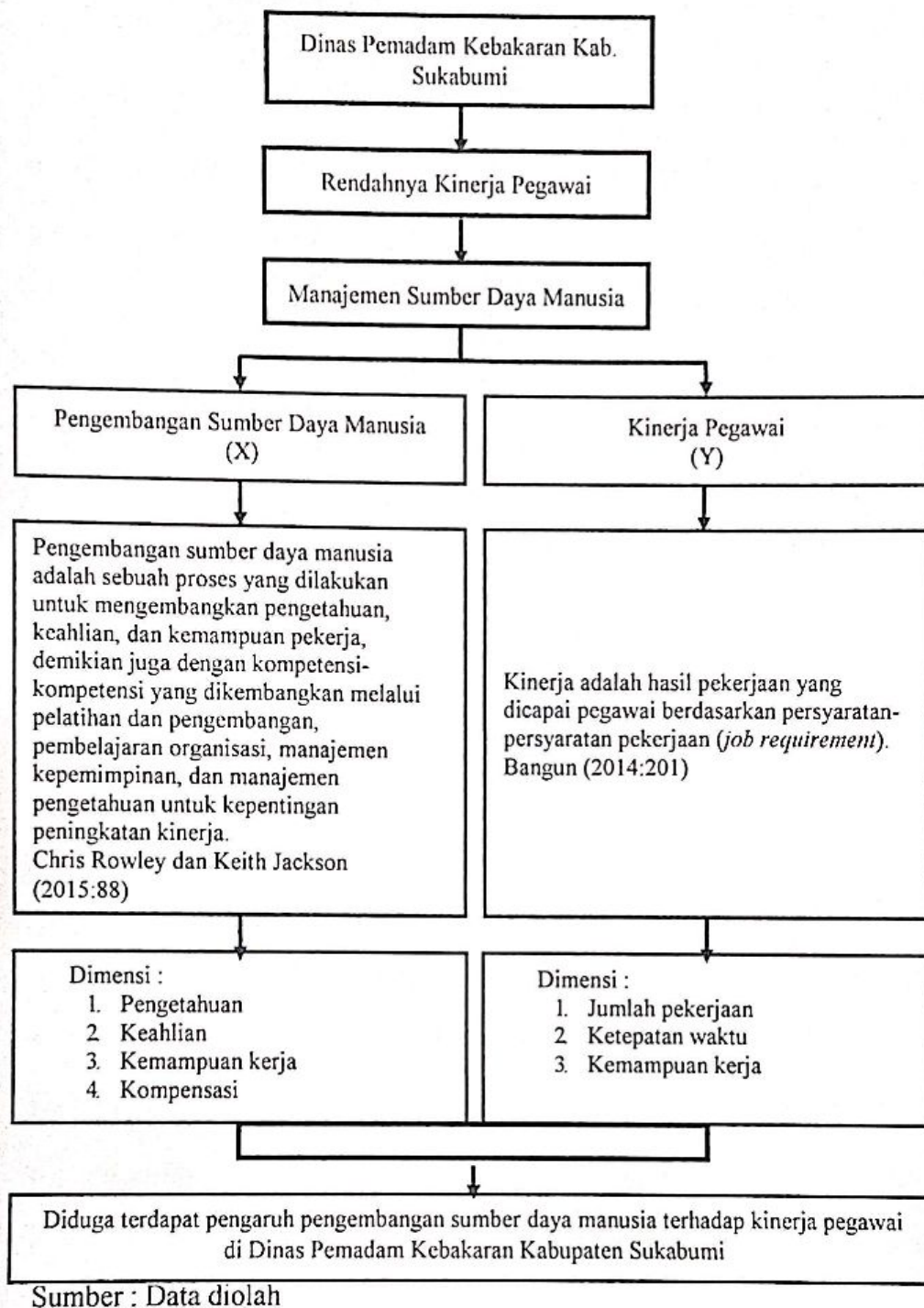
Menurut Bangun (2014:234), standar pekerjaan dapat ditentukan dari isi suatu pekerjaan, dapat dijadikan sebagai dasar penilaian setiap pekerjaan, untuk memudahkan penilaian kinerja pegawai, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui beberapa dimensi, yaitu sebagai berikut :

1. Jumlah pekerjaan
2. Ketepatan waktu
3. Kemampuan kerjasama.

Menurut Robert dan Jackson (2012:51) kinerja pegawai akan lebih tinggi lagi pada karyawan yang mengambil lebih banyak bagian di dalam aktivitas pengembangan. Sedangkan menurut Wahyudi (2014:27) dengan penilaian kinerja tersebut dapat diketahui kemungkinan pengembangan sumber daya manusia yang bersangkutan, baik melalui pengikutsertaannya dalam program-program pelatihan dan pengembangan.

Berdasarkan pemaparan di atas dapat digambarkan suatu kerangka pemikiran sebagai berikut :

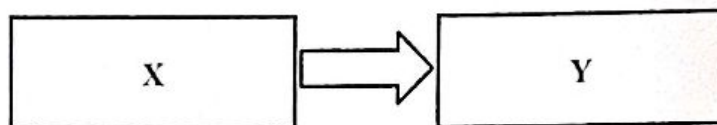




**Gambar 1.1**  
**Kerangka Pemikiran Penelitian**



Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini akan dibatasi pada kajian pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian untuk memperjelas antara variabel X dan Y maka dapat digambarkan paradigma penelitian sebagai berikut :



Sumber : Data diolah

**Gambar 1.2**  
**Paradigma penelitian**

**Keterangan :**

X : Pengembangan Sumber Daya Manusia

Y : Kinerja Pegawai

### 1.6 Hipotesis penelitian

Menurut sugiyono (2017:63) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik.

Dari uraian di atas maka hipotesis penelitian disusun sebagai berikut :

“Diduga terdapat pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Sukabumi”.

### 1.7 Lokasi dan waktu penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Sukabumi yang beralamat di Jl. Jenderal Ahmad Yani Nomor 01, Palabuhanratu Kab. Sukabumi. Adapun penelitian ini dilaksanakan dalam kurun waktu 6 bulan, yaitu dari bulan Februari 2020 s.d. Juli 2020.

**Tabel 1.2**  
**Jadwal Penelitian**

No.	Kegiatan	Pelaksanaan					
		Feb 2020	Mar 2020	Apr 2020	Mei 2020	Jun 2020	Jul 2020
1	Pra Penelitian	X					
2	Pengumpulan data		X				
3	Analisis Data			X			
4	Penyusunan laporan				X		
5	Seminar UP					X	
5	Bimbingan dan Perbaikan					X	X
6	Sidang Skripsi						X

Sumber : Data diolah



## DAFTAR PUSTAKA

- Sutrisno, Edi. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Mathis, Robert L. dan Jackson, John H.. 2012, *manajemen sumber daya manusia*; buku 2, alih bahasa. Jakarta: Salemba empat
- Wahyudi. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Sulita Bandung
- Rowley, Chris dan Jackson, Keith. 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia: The Key Concepts*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Bangun, Wilson. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta
- Sekaran, Uma. 2010. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Manajemen Penelitian*. Cetakan Ketujuh. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta
- Robbins, Stephen P. and Coulter Mary. 2012. *Management*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Griffin, Jill. 2011. *Manajemen*. alih bahasa Gina Gania. Jakarta: Erlangga
- Safroni, Ladzi. 2012. *Manajemen dan Reformasi Pelayanan Publik dalam Konteks Birokrasi Indonesia*. Surabaya: Aditya Media Publishing
- Handoko, T. Hani, 2013. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Ed/Cet. 2/5. Yogyakarta: BPFE Anggota IKAPI
- Sedarmayanti. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Rivai, Veithzal. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo
- Hasibuan, Malayu. S. P. 2016. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara
- Dessler, Gary. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Bahasa Indonesia, Jilid 2. Jakarta : Prenhalindo

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

Suwatno & Priansa, D. 2011. *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta