

**ANALISIS PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR  
KECAMATAN PAMONA BARAT**



**Skripsi**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Sarjana pada  
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sintuwu Maroso

**Oleh:**

**ANDI MARSIANO TIOLEMBA  
91911404122101**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS SINTUWU MAROSO  
POSO  
2023**

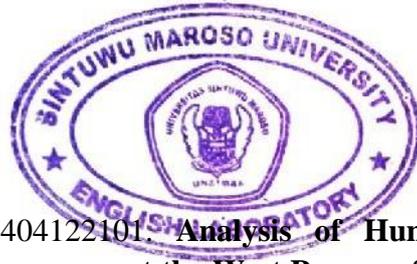
ANDI MARSIANO TIOLEMBA, 91911404122101, **Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Pamona Barat**. Dibawah bimbingan Serlia R. Lamandasa selaku pembimbing 1 dan Timotius Garatu selaku pembimbing 2.

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Pamona Barat. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yaitu: Observasi, wawancara dan dokumentasi. Penelitian ini melibatkan seluruh pegawai kantor Kecamatan Pamona Barat yang berjumlah 19 orang dan semua dijadikan responden. Teknik analisis data yang di gunakan pada penelitian menggunakan metode dekriptif kualitatif.

Hasil penelitian menunjukan bahwa pengembangan sumber daya manusia pada kantor Kecamatan Pamona Barat belum terlaksana secara optimal yang mengakibatkan pegawai belum memiliki motivasi dalam bekerja dan keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan belum optimal, sehingga dapat mempengaruhi kinerja dari pegawai dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab.

**Kata Kunci:** *Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kinerja Pegawai*



**ANDI MARSIANO TIOLEMBA**, 91911404122101. **Analysis of Human Resources Development on Employee Performance at the West Pamona Sub-District Office**. Supervised by Serlia R. Lamandasa and Timotius Garatu.

### **ABSTRACT**

This research aims to analyze human resource development on employee performance at the office of West Pamona Su-District. The data used is primary data and secondary data. Data collection techniques are Observation, interviews, and documentation. This research involved all 19 employees of the West Pamona Sub-District office and all of them were used as respondents. The data analysis technique used in the research uses qualitative descriptive methods.

The results of the research show that the development of human resources at the West Pamona Sub-District office has not been carried out optimally, which has resulted in employees not having the motivation to work and the skills to carry out work are not optimal, which can affect the performance of employees in carrying out their duties and responsibilities.

**Keywords:** *Human Resources Development, Employee Performance*

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	ii
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	iii
<b>HALAMAN PERYATAAN</b> .....	iv
<b>ABSTRAK</b> .....	v
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	ix
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xi
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xi
<b>BAB I</b> .....	1
<b>PENDAHULUAN</b> .....	1
<b>1.1. Latar Belakang Masalah</b> .....	1
<b>1.2. Rumusan Masalah</b> .....	5
<b>1.3. Tujuan Penelitian</b> .....	5
<b>1.4. Manfaat Penelitian</b> .....	5
<b>BAB II</b> .....	7
<b>TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA PIKIR</b> .....	7
<b>2.1. Tinjauan Pustaka</b> .....	7
<b>2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia</b> .....	7
<b>2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia</b> .....	8
<b>2.1.3 Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia</b> .....	10
<b>2.1.4 Pengertian Kinerja</b> .....	12
<b>2.2. Penelitian Terdahulu</b> .....	15
<b>2.3. Kerangka Pemikiran</b> .....	17
<b>BAB III</b> .....	17
<b>METODE PENELITIAN</b> .....	18
<b>3.1. Tempat dan Waktu Penelitian</b> .....	18
<b>3.2. Metode Penelitian</b> .....	18
<b>3.3. Jenis, Sumber dan Teknik Pengumpulan Data</b> .....	19
<b>3.3.1 Jenis Data</b> .....	19
<b>3.3.2 Sumber Data</b> .....	19

3.3.3	<b>Teknik Pengumpulan Data</b> .....	19
3.4.	<b>Populasi Dan Sampel</b> .....	20
3.5.	<b>Teknik Analisis Data</b> .....	21
3.6.	<b>Definisi Operasional</b> .....	21
3.6.1	<b>Pengembangan Sumber Daya Manusia</b> .....	21
3.6.2	<b>Kinerja Pegawai</b> .....	21
<b>BAB IV</b>	.....	<b>23</b>
<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	.....	<b>23</b>
4.1.	<b>Hasil penelitian</b> .....	23
4.1.1	<b>Gambaran Umum Objek Penelitian</b> .....	23
4.1.2	<b>Struktur Organisasi, Tugas Pokok dan Fungsi</b> .....	24
4.1.3	<b>Hasil Wawancara</b> .....	27
4.2.	<b>Pembahasan</b> .....	30
4.2.1	<b>Motivasi</b> .....	30
4.2.2	<b>Kepribadian</b> .....	31
4.2.3	<b>Keterampilan</b> .....	32
<b>BAB V</b>	.....	<b>34</b>
5.1.	<b>Kesimpulan</b> .....	34
5.2.	<b>Saran</b> .....	35
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	.....	<b>36</b>
<b>LAMPIRAN</b>	.....	<b>38</b>

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1.Latar Belakang Masalah**

Masa kini, perkembangan dunia meningkat secara pesat. Hal ini tentunya mendorong pengembangan lebih lanjut terhadap kualitas sumber daya manusia yang ada. SDM saat ini menjadi investasi yang sangat penting bagi sebuah institusi maupun instansi, hal ini tentunya dikarenakan SDM merupakan faktor penting bagi organisasi atau pemerintahan manapun. Apa pun bentuk atau tujuannya, organisasi diciptakan dengan tujuan untuk meningkatkan kesejahteraan manusia, dan untuk menjalankan misinya organisasi tersebut mendapat dukungan publik dari masyarakat. Sehingga, kualitas sumber daya manusia yang ada dapat menentukan maju atau tidaknya sebuah institusi atau instansi. Sebagai perannya bagi sebuah lembaga atau organisasi, sumber daya manusia tidak hanya diekspresikan melalui kapasitas produksi kerjanya, namun juga melalui kualitas serta kuantitas kerja yang dihasilkan. Sebab sumber daya manusia berperan penting dalam mewujudkan dan meraih suatu tujuan sebuah lembaga atau organisasi. Oleh karena itu, beberapa faktor harus dipertimbangkan, termasuk pelatihan dan pengembangan.

Peningkatan mutu SDM dapat dilaksanakan dengan melewati berbagai macam proses pengembangan sumber daya manusia yang ada. Demi menaikkan kapasitas sumber daya manusia dalam mengelola suatu organisasi ataupun instansi, tentunya memerlukan komitmen dan konsistensi yang lebih besar di kalangan karyawan atau pegawai. Pengembangan sumber daya manusia bagi

tenaga kerja dianggap penting bagi sebuah lembaga atau organisasi karena adanya kebutuhan pekerjaan yang ada. Hal ini dapat dilakukan dengan peningkatan motivasi dan pemahaman tentang tugas-tugas yang berhubungan dengan pekerjaan, yang bisa dilaksanakan dengan berbagai macam cara, yaitu dengan memberikan instruksi, menyelenggarakan konferensi, lokakarya dan lain-lain, memberikan kursus pelatihan dan banyak lagi. Suatu organisasi harus memilih cara pengembangan yang sejalan dengan tujuan suatu organisasi atau instansi, sehingga hasilnya akan mencapai tujuan yang sudah ditentukan.

Dalam melaksanakan pengembangan, organisasi juga harus bisa mengetahui setiap potensi yang dimiliki oleh setiap karyawan atau pegawai yang ada. Suwatno (2011:16) berpendapat bahwa “dalam setiap organisasi, sumber daya manusia memiliki peran aktif dan berpengaruh sebab manusia merupakan perancang, penggerak, subjek dan penentu dari pencapaian yang didapat dari suatu lembaga”. Oleh karena itu, sebuah lembaga ditekankan agar dapat memiliki sumber daya manusia yang profesional dalam bidang ketenagakerjaan yang dikerjakan. Maka dari itu, banyak inisiatif untuk meningkatkan produktivitas pegawai menjadi penting sebab berpotensi membantu organisasi atau lembaga pemerintah mencapai tujuannya dan menjaga kualitas dari sumber daya manusiannya.

Pada instansi pemerintah, terkadang kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya seringkali di bawah harapan masyarakat atau kurang maksimal, adanya kesalahan yang tidak seharusnya terjadi. Seperti, ketidakhadiran pada saat jam kerja dan keterlambatan mengerjakan tanggung jawab yang ada. Hal tersebut tentunya bisa berdampak buruk yang akan

merugikan lembaga organisasi sebab pekerjaan tidak dapat terselesaikan sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan atau sebagian besar waktu tidak digunakan dengan sebaik-baiknya. Fenomena lainnya adalah masih terdapat pegawai yang menggunakan jam kerjanya untuk melakukan hal lain di luar pekerjaan sehingga menyebabkan kinerja pegawai yang masih terbilang kurang baik karena perhatian mereka teralihkan pada kegiatan di luar tugas kepegawaian, dan tidak sepenuhnya mengabdikan pada organisasi.

Hal ini terjadi di instansi pemerintah salah satunya pada Kecamatan. Di Indonesia, kecamatan merupakan sebuah pembagian wilayah administratif negara yang berada dibawah Kabupaten atau kota. Seorang camat memimpin kecamatan dan bertanggung jawab ke sejumlah kelurahan dan desa. Di Indonesia, Kecamatan sendiri merupakan wilayah terluar dari Kota atau Kabupaten. Setiap Kecamatan tertentu dibagi menjadi beberapa kelurahan atau desa. Ada daerah tertentu yang letaknya menjadi dasar arahan Camat dalam Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD).

Kecamatan Pamona Barat adalah salah satu dari Sembilan belas ibu Kota Kecamatan yang berada di Kabupaten Poso, di mana ibu kota Kecamatan Pamona Barat berlokasi di Desa Meko. Kecamatan Pamona Barat merupakan salah satu Kecamatan yang lokasinya terletak cukup jauh dari ibu Kota Kabupaten Poso. Kecamatan Pamona Barat terbagi menjadi enam desa yang terdiri dari Desa Toinasa, Desa Salokaia, Desa Uranosari, Desa Meko, Desa Owini, dan Desa Taipa. Pegawai Kecamatan Pamona Barat terdiri dari Sembilan belas orang mulai dari Camat, Sekretaris camat, kepala-kepala seksi yang terdiri dari Kasi

ketentraman dan ketertiban, Kasi ekonomi dan pembanguna, Kasi kesejahteraan rakyat, Kasi pemerintahan serta Kasi pendataan. Selain itu, kantor Kecamatan Pamona Barat memiliki kepala sub bagian yang terdiri dari Kasubag keuangan dan program serta Kasubag kepegawaian dan umum.

Setiap pegawai yang berada di Kecamatan Pamona Barat tentunya sudah memiliki tugas pokok dan fungsi di setiap bidangnya. Dalam melaksanakan tugas dan pembangunan di Kecamatan Pamona Barat, Camat dibantu oleh sekretaris camat, kepala seksi, dan kepala sub bagian. Selain itu, kepala seksi juga dibantu oleh staf yang ada di tiap kepala seksi, namun terkadang tanggung jawab yang diberikan belum terlaksana dengan maksimal. Hal dapat terjadi dikarenakan keterbatasan staf sehingga setiap kepala seksi mengalami kendala dalam pelaksanaan tugas serta tanggung jawab yang diberikan. Dalam pelaksanaan tugas, semestinya setiap kepala seksi harus memiliki staf yang membantu sebagai pengelola data dan staf administrasi. Sedangkan keadaan saat ini, tidak semua kepala seksi memiliki staf yang membantu dalam pelaksanaan tugas, sehingga hal ini tentunya akan berdampak pada penyelesaian tugas-tugas yang ada.

Hal tersebut dapat terlihat dari adanya pegawai yang belum dapat melaksanakan pekerjaan yang ada berdasarkan Standar Operasional Prosedur (SOP). Penyebab terjadinya hal tersebut dikarenakan belum sepenuhnya melaksanakan pengembangan sumber daya manusia seperti pelaksanaan kegiatan pelatihan atau bimtek bagi pegawai kantor kecamatan Pamona Barat. Berdasarkan masalah yang telah dijelaskan di atas maka dari itu penulis membuat penelitian

dengan judul **“Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Pamona Barat”**

### **1.2. Rumusan Masalah**

“Bagaimana pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Pamona Barat”

### **1.3. Tujuan Penelitian**

“Untuk lebih memahami bagaimana pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai yang ada pada kantor Kecamatan Pamona Barat”

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

#### **1. Bagi Objek Penelitian**

Sebagai saran untuk objek penelitian mengenai penerapan pengembangan sumber daya manusia terhadap kualitas kinerja pegawai.

#### **2. Bagi Organisasi/Instansi dan Akademisi**

Sebagai landasan ilmu pengetahuan dan sebagai acuan dalam bidang pengelolaan sumber daya manusia (SDM)

#### **3. Bagi Mahasiswa**

Manfaat dari penelitian ini diharapkan dapat memperluas pengalaman dan pengetahuan pada peneliti melalui proses pengumpulan data dan merancang metode penelitian. Manfaat lain penelitian ini yaitu untuk menambah ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia (SDM), terlebih khusus yang berkaitan dengan kualitas sumber daya manusia. Serta sebagai salah

satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi pada program studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sintuwu Maroso.