

**PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA KANTOR
CAMAT SUMALATA KABUPATEN GORONTALO UTARA**

Oleh:

WIRNA IMRAN

NIM : S2119040

SKRIPSI

Sebagai Salah Satu Syarat Ujian Guna Memperoleh Gelar Sarjana



**PROGRAM STUDI ILMU PEMERINTAHAN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO**

2023

LEMBAR PERSETUJUAN
PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI DI KANTOR
KECAMATAN SUMALATA KABUPATEN GORONTALO
UTARA

Oleh :

Wirna Imran

NIM : S2119040

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Ujian

Guna Memperoleh Gelar Sarjana

Dan Telah disetujui oleh Pembimbing

Gorontalo, Maret 2023

PEMBIMBING I

PEMBIMBING II

Dr. Fatmah M. Ngabito, S.IP.,M.Si **Darmawaty Abd. Razak, S.IP., M.AP**

NIDN : 0924076701

NIDN : 0924076701

LEMBAR PENGESAHAN
PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA TERHADAP PRESTASI PEGAWAI DI
KANOR KECAMATAN SUMALATA KABUPATEN
GORONTALO UTARA

Oleh :

Wirna Imran

NIM : S21.19.040

SKRIPSI

Skripsi ini telah memenuhi syarat yang disetujui oleh
Pembimbing pada tanggal Maret 2023

TIM PENGUJI

- | | |
|---|---------|
| 1. Dr. Arman, S.sos., M.Si | (.....) |
| 2. Marten Nusi, S.IP., M.AP | (.....) |
| 3. Noviyanti Tue, S.IP., M.Si | (.....) |
| 4. Dr. Fatmah M. Ngabito, S.IP.,M.Si | (.....) |
| 5. Darmawaty Abd. Razak, S.IP., M.AP | (.....) |

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Ichsan Gorontalo

Ketua Program Studi
Ilmu Pemerintahan

Dr. Mochammad Sakir, S.Sos., S.I.Pem., M.SI
NIDN : 0913027101

Purwanto, S.IP., M.SI
NIDN : 0926096601

LEMBAR PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Wirna Imran

Nim : S2119040

Program Studi : Ilmu Pemerintahan

Fakultas : Ilmu Sosial & Ilmu Politik

Judul : Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap
Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Sumalata
Kabupaten Gorontalo Utara

Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang di susun
untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam menempuh ujian akhir di Universitas
Ichsan Gorontalo, Merupakan hasil karya saya sendiri.

Adapun bagian-bagian dalam penulisan yang saya kutip dari hasil karya orang
lain telah di tuliskan sumbernya dengan jelas sesuai norma, kaidah etika penulisan
ilmiah, dan buku penulisan ilmiah, dan buku penulisan karya ilmiah Universitas
Ichsan Gorontalo.

Apabila di kemudian hari di temukan seluruh atau sebagian skripsi ini bukan
hasil karya sendiri atau terdapat plagiat dalam bagian-bagian tertentu, maka saya
bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya sandang dan sanksi
lainnya sesuai dengan peraturan yang berlaku

Gorontalo, Maret 2023

Yang membuat pernyataan

Wirna Imran

ABSTRACT

WIRNA IMRAN. S2119040. THE EFFECT OF HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT ON APPARATUS PERFORMANCE AT THE SUMALATA SUBDISTRICT OFFICE, NORTH GORONTALO DISTRICT

This study aims to find the effect of Human Resource Development on apparatus work performance at the Sumalata Subdistrict Office, North Gorontalo District. The research method used in this study is a type of survey with a quantitative approach using words or sentences and images as well as numbers. It uses samples and employs questionnaires as the main data collection tool. The population and samples used in this study are all apparatus at the Sumalata Subdistrict Office, North Gorontalo District, totaling 24 people. It applies some tests, namely validity test, reliability test, correlation test, and hypothesis testing following simple regression. The results of the field study indicate the effect of Human Resource Development (X) on Apparatus Work Achievement (Y) is 52.2% and the remaining 47.8% is affected by other factors unstudied. It shows that if the value of Human Resource Development of the apparatus at the Sumalata Sub-District Office, North Gorontalo District is increased, the apparatus performance will also increase, and vice versa.

Keywords: Human Resource Development, apparatus performance

ABSTRAK

WIRNA IMRAN. S2119040. PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT SUMALATA KABUPATEN GORONTALO UTARA

Penelitian ini bertujuan untuk menegathuai Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Sumalata Kabupaten Gorontalo Utara. Metode penelitian yang digunakan yaitu jenis penelitian survey dengan pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yang menggunakan kata-kata atau kalimat dan gambar serta angka-angka dengan memakai sampel dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data pokok. Populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Kantor Camat Sumalata Kabupaten Gorontalo Utara yang berjumlah 24 orang. Instrumen penelitian ini menggunakan uji validitas, uji realibilitas, uji korelasi, dan uji hipotesis berdasarkan regresi sederhana. Hasil penelitian dilapangan ditemukan Pengujian kuesioner tentang instrumen kemampuan pengembangan SDM (X) dan prestasi kerja pegawai (Y) dinyatakan Valid dan dapat dilanjutkan untuk pengujian Reliabilitas data. Pengembangan SDM (X) terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y) sebesar 52,2% sedangkan sisanya 47,8% dipengaruhi oleh faktor-fator lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa apabila pengembangan SDM pegawai di Kantor Camat Sumalata Kabupaten Gorontalo Utara ditingkatkan maka prestasi kerja pegawai akan turut meningkat begitupun sebaliknya.

Kata kunci: pengembangan SDM, prestasi kerja pegawai

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah S.W.T, karena hanya dengan ijin dan kuasa-nya penulis dapat menyelesaikan penyusunsn Skripsi dengan judul **“Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Sumalata Kabupaten Gorontalo Utara”** penulis menyadari Penyusunan skripsi ini masih jauh dari kata kesempurnaan oleh karena itu Penulis memohon masukan untuk kesempurnaan penulisan Skripsi ini.

Penulis juga mengucapkan terima kasih dan penghargaan setinggi-tingginya Kepada, Ibu Dr. Hja Juriko Abdusamad M.SI selaku Ketua Yayasan Pembangunan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (YPIPT) Ichsan Gorontalo, Bapak Dr. Abdul Gaffar Latjokke, M.Si selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo, Bapak Dr. Moch. Sakir, S.Sos.,M.Si sebagai Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Ichsan Gorontalo, Bapak Purwanto, S.IP.,M.Si selaku Ketua Program Studi Ilmu Pemerintahan pada Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Ichsan Gorontalo, Ibu Darmawanty Abd . Razak, S.IP., M.Ap Selaku SPM Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Ichsan Gorontalo, Ibu Sandi Prahara, S.T., M.Si selaku SPI Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Ichsan Gorontalo Ibu Fatmah M. Ngabito, S.IP.,M.Si sebagai Pembimbing Utama yang telah memberikan banyak saran dan kritikan membangun untuk kesempurnaan Skripsi penelitian ini, Bapak Marten Nusi, S.IP.,M.AP sebagai Pembimbing Pendamping yang telah memberikan saran dan pemikiran untuk menunjang penelitian ini, Seluruh Dosen dan

Tenaga Kependidikan yang ada di Universitas Ichsan Gorontalo yang tak sempat disebutkan satu persatu atas Ilmu yang telah diberikan, Kedua Orang Tua dan Suami yang selalu memberikan Semangat dan Bimbingan Moral maupun Materil yang tak terhingga kepada penulis, Kepada Seluruh Teman – teman yang telah memberikan dukungan dan semangat hingga penulisan Skripsi ini dapat terselesaikan.

Semoga Segala Amal dan Perbuatan yang telah di berikan mendapatkan rahmat balasan yang lebih baik, Aamiin Yaa Robbal Alamin.

Gorontalo. Maret 2023

Penyusun

Wirna Imran

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
LEMBAR PERSETUJUAN	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN.....	iii
ABSTRACT	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Maksud dan tujuan penelitian	6
1.3.1 Maksud Penelitian.....	6
1.3.2 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1 Prestasi Kerja Pegawai	8
2.1.1 Ruang Lingkup Prestasi Kerja Pegawai	8
2.1.2 Metode Penilaian Prestasi Kerja Pegawai	10
2.1.3 Fungsi Penilaian Prestasi Kerja pegawai	11
2.1.4 Faktor-faktor Penilaian Prestasi Kerja	14
2.2 Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	18
2.2.1 Definisi Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	18
2.2.2 Pentingnya Kompetensi Untuk PNS	19

2.2.3	Prinsip dan Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia	23
2.3	Kerangka Pemikiran.....	24
2.4	Hipotesis Penelitian.....	25
BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN		27
3.1	Objek dan Lokasi Penelitian	27
3.2	Metode Penelitian.....	27
3.2.1	Desain Penelitian.....	27
3.2.2	Operasionalisasi Variabel.....	28
3.2.3	Populasi dan Sampel	31
3.2.3.1	Populasi	31
3.2.3.2	Sampel.....	31
3.2.4	Jenis dan Sumber Data	32
3.2.5	Metode Pengumpulan Data	32
3.2.6	Prosedur Penelitian.....	32
3.2.6.1	Uji Validitas	32
3.2.6.2	Uji Reliabilitas	33
3.2.7	Metode Analisis Data	35
3.2.7.1	Rancangan Uji Hipotesis	35
3.2.7.2	Pengujian Hipotesis.....	35
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		38
4.1	Gambaran Umum Lokasi Penelitian	38
4.1.1	Visi dan Misi di Kantor Kecamatan Sumalata.....	38
4.1.1.1	Visi	38
4.1.1.2	Misi	38
4.1.1.3	Gambaran Umum Responden	39
4.2	Hasil Penelitian Dilokasi.....	41

4.2.1 Hasil Uji Validitas Penelitian Pengembangan Sumber SDM dan Prestasi Kerja Pegawai	41
4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas Data Penelitian Pengembangan SDM dan Prestasi Kerja Pegawai	42
4.2.3 Hubungan Korelasi Antara Pengembangan SDM dan Prestasi Kerja Pegawai	44
4.2.4 Uji Regresi Sederhana.....	46
4.2.4.1 Pengembangan SDM Berpengaruh Se secara Simultan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai	46
4.3 Pembahasan Hasil Penelitian	47
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	50
5.1 Kesimpulan	50
5.2 Saran	50
Lampiran 1 Hasil Analisis Validitas, Reliabilitas Dan Path Analysis	53
DAFTAR PUSTAK	51

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Operasional variabel X	29
Tabel 3.2 Operasional Variabel Y	30
Tabel 3.3 Bobot Nilai	30
Tabel 3.4 Koefisien Korelasi	33
Tabel 4.1 Data Demografi Responden	39
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Instrumen Pengembangan SDM	41
Tabel 4.3 Hasil Uji Validasi Instrumen Prestai Kerja	
Pegawai	42
Tabel 4.4 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Pengembangan SDM	43
Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Prestasi Kerja Pegawai.....	44
Tabel 4.6 Hubungan Korelasi anara Pengembangan SDM Dan Prestasi	
Kerja Pegawai	45
Tabel Uji Regresi Sederhana	46

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Bagan Alur Kerangka Pemikiran.....	25
---	----

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sejarah penyelenggaraan pemerintahan di Indonesia tidak pernah lepas dari pengaruh kerangka politik yang terus menerus. Apa pun kerangka politik yang diterapkan selama masa pemerintahan yang dapat diverifikasi di Indonesia, organisasi mengambil bagian penting dalam kehidupan individu. Dalam administrasi terdapat lingkungan hierarkis yang merupakan kerangka kerja dan latihan manusia yang bekerja sama. Sesuai dengan itu, asosiasi seharusnya menjadi koordinasi latihan sejumlah individu yang waras untuk mencapai tujuan. Dengan demikian, kemajuan SDM sangat penting dalam sebuah organisasi yang mencerminkan kapasitas individu dari asosiasi untuk bekerja. Ini menyiratkan bahwa pelaksanaan pekerjaan setiap individu disurvei dan diperkirakan oleh aturan yang tidak ditetapkan oleh asosiasi di mana SDM adalah salah satu tolok ukur yang tidak dapat diperdebatkan.

Seperti yang diungkapkan Indrawan, M. I. (2019), prestasi kerja pegawai pada dasarnya merupakan perluasan dari kinerja individu yang digambarkan dengan kapasitas individu hierarkis untuk bekerja. Ini menyiratkan bahwa pameran setiap individu dievaluasi dan diperkirakan oleh langkah-langkah yang masih di udara oleh asosiasi. Untuk mencapai pelaksanaan pekerjaan yang diharapkan oleh organisasi, penting untuk bekerja dalam kualitas dan jumlah yang dapat diselesaikan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas utama yang diberikan kepadanya.

Dengan melihat titik-titik tersebut, maka dapat diartikan bahwa pelaksanaan pekerjaan merupakan hasil pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh seorang wakil dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya. Prestasi kerja akan mencerminkan pencapaian atau kekecewaaan yang dijalankan organisasi. Dalam hal pelaksanaan pekerjaan buruk atau tidak sesuai dengan bentuk organisasi, maka peluang aset manusia ini yang dijalankan para eksekutif harus dijajaki dengan memperbaiki sumber daya manusianya.

Dalam organisasi birokrasi, peningkatan efisiensi pegawai mendorong organisasi untuk bertahan dalam lingkungan kompetitif yang tidak stabil. Oleh karena itu, upaya peningkatan kinerja pegawai merupakan salah satu tantangan terbesar bagi suatu organisasi, karena tercapainya tujuan dan kelangsungan hidup organisasi bergantung pada kualitas kinerja pegawai.

Sulastri, S. (2018) dalam jurnal hasil penelitiannya menegaskan bahwa Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai diantaranya pengembangan sumber daya manusia melalui jenjang pendidikan tinggi, gaya kepemimpinan, dan dan motivasi kerja. Dalam organisasi birokrasi, pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu sistem yang tidak dapat dilaksanakan secara efisien dan efektif kecuali didukung oleh peraturan organisasi yang telah dipilih oleh seluruh pegawai. Dalam hal ini, keberhasilan manajemen dalam kehidupan organisasi sangat ditentukan oleh keterampilan sumber daya manusianya.

Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh peneliti pada organisasi birokrasi pemerintah yaitu Kantor Camat Sumalata Kabupaten Gorontalo Utara prestasi kerja

aparat pemerintah kecamatan dalam menyelenggarakan pelayanan publik akan sangat ditentukan oleh berbagai faktor yang saling terkait, terutama oleh tersedianya sumber daya aparatur yang memedai secara kuantitas dan kualitas, serta adanya sasarana prasarana dan fasilitas pendukung yang tersedia secara memadai. Dari hasil pengamatan peneliti napaknya kondisi kedua faktor tersebut belum tersedia secara memadai, Pemerintah Kecamatan Sumalata saat ini hanya didukung oleh sebanyak 22 orang pegawai yang berstatus PNS dan honorer, diimana 70% diantaranya hanya berpendidikan SLTA. Sementara itu, sarana dan fasilitas peralatan pendukung pelaksanaaan tugas yang tersedia masih sangat minim. Kondisi tersebut jika dianalisa tidak seimbang dengan jumlah penduduk Kecamatan Sumalata yaitu sebanyak 10.434 Ribu jiwa berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik Kabupaten Gorontalo Utara Tahun 2022.

Dari pengamatan awal peneliti juga melihat bahwa terbatasnya pegawai di Kantor Camat Sumalata berdampak pada kemampuan dalam menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat masih rendah. Hal ini terlihat dari kurang diperhatikannya penataan arsip oleh pegawai dalam proses penyelenggaraan penataan dan layanan kearsipan yang kurang tertata dengan baik. Permasalahan lain juga bahwa kurangnya ketrampilan para pegawai dalam pelaksanaan administrasi kepegawaian. Permasalahan tersebut diduga disebabkan oleh: 1) Tugas-tugas kurang diperinci dan ditempatkan dalam urutan yang tepat dalam pelaksanaan tugas pegawai 2) kurangnya komunikasi dan koordinasi yang sempurna oleh pimpinan, pengembangan atau

peningkatan ketampilan pegawai kurang diperhatikan dan dilaksanakan sebaik mungkin.

Disamping itu berdasarkan wawancara peneliti dengan beberapa masyarakat di Kecamatan Sumalata mereka sering mengeluhkan waktu pelayanan yang tidak sesuai dengan jam kerja. Disiplin pegawai adalah hal yang paling dikeluhkan masyarakat dimana rata-rata aktivitas pegawai dimulai hamper menjelang siang dan sering kali pulang lebih awal sebelum waktu kerja selesai. Kondisi tersebut diatas jika disandingkan dengan Tugas Pokok Dan Fungsi Organisasi Kantor Camat cukup banyak dalam menyelenggarakan tugas umum pemerintahan yang meliputi: 1) mengkoordinasikan kegiatan pemberdayaan masyarakat; 2) mengkoordinasikan upaya penyelenggaraan ketenteraman dan ketertiban umum; 3) mengkoordinasikan penerapan dan penegakan peraturan perundang-undangan; 4) mengkoordinasikan pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum; 5) mengkoordinasikan penyelenggaraan kegiatan pemerintahan di tingkat kecamatan; 6) membina penyelenggaraan pemerintahan desa dan/atau kelurahan; dan 7) melaksanakan pelayanan masyarakat yang menjadi ruang lingkup tugasnya dan /atau yang belum dapat dilaksanakan pemerintahan desa atau kelurahan

Uraian di atas menunjukan bahwa di satu pihak pemerintah Kecamatan sebagai perangkat daerah terdepan diharapkan dapat menyelenggarakan pelayanan publik secara prima sesuai dengan harapan, tuntutan dan kebutuhan masyarakat. Namun disisi lain masyarakat mengeluhkan kualitas dari sumber daya aparatur yang bertugas di Kantor Camat Sumalata. Faktor lain yang menyebabkan menurunnya

prestasi kerja pegawai ialah ketersediaan sarana prasarana peralatan pendukung yang belum tersedia secara memadai. Disamping itu peneliti juga menilai bahwa minimnya motivasi yang diberikan oleh pimpinan dalam hal semangat, bonus (insentif), penghargaan (reward), serta sanksi (punishmant) kepada para pegawai dalam bekerja. Padahal motivasi kerja sangat menentukan prestasi atau hasil kerja pegawai, oleh karena itu faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai itu sendiri harus mendapat perhatian dari suatu instansi atau organisasi dan selalu dipantau melalui penilaian kinerja pegawai.

Nuraini, N. (2022) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai diantaranya: 1) Faktor kemampuan yang meliputi keadaan psikologis yang mempengaruhi potensi dan kemampuan realitas. Artinya pegawai yang memiliki Pendidikan yang memadai untuk jabatan terampil akan lebih mudah menerjemahkan dan mencapai pekerjaan yang diharapkan sesuai dengan keahliaannya; 2) Faktor motivasi. Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam situasi kerja. Motivasi meliputi kondisi mentalitas pegawai, fisik pegawai, memahami tujuan utama target kerja yang ingin dicapai, dan mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja; 3) Faktor situasi. Situasi dapat berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai yang meliputi kondisi ruangan yang tenang, iklim kerja yang baik, sistem kerja yang mendukung, fasilitas dan peralatan kerja yang memadai. Hal ini akan mendorong terciptanya prestasi kerja yang tinggi.

Sementara itu Pengembangan Sumber Daya Manusia menurut Nugraha (2016) dibentuk dari empat dimensi yaitu pendidikan, pengalaman kerja,

keterampilan, dan kemampuan teknologi. Oleh sebab itu bertolak dari kenyataan tersebut peneliti tertarik melakukan aktivitas penelitian lebih mendalam dengan judul **“Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Sumalata Kabupaten Gorontalo Utara”**

1.2 Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang masalah diatas, maka menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: Seberapa besar pengaruh pengembangan sumber daya manusia (X) terhadap prestasi kerja pegawai (Y) Pada Kantor Camat Sumalata Kabupaten Gorontalo Utara?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud diadakannya penelitian ini adalah untuk memperoleh data mengenai pengaruh pengembangan sumber daya manusia (X) terhadap prestasi kerja pegawai (Y) Pada Kantor Camat Sumalata Kabupaten Gorontalo Utara

1.3.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah: Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengembangan sumber daya manusia (X) terhadap prestasi kerja pegawai (Y) Pada Kantor Camat Sumalata Kabupaten Gorontalo Utara

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

- 1. Manfaat teoritis**

Diharapkan dapat menambah khasanah pengetahuan di bidang ilmu pemerintahan, terutama yang menyangkut pengembangan sumber daya manusia dan prestasi kerja pegawai

- 2. Manfaat praktis**

Penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan masukan dan pertimbangan khususnya Pada Kantor Camat Sumalata Kabupaten Gorontalo Utara, dalam mengembangkan pengembangan sumber daya manusia

- 3. Manfaat bagi peneliti**

Penelitian ini diharapkan sebagai bahan perbandingan liberatur bagi peneliti berikutnya yang juga tertarik terhadap masalah pengembangan sumber daya manusia dan prestasi kerja pegawai

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Prestasi Kerja Pegawai

2.1.1 Ruang Lingkup Prestasi Kerja Pegawai

Anggrainy, I. F., Darsono, N., dan Putra, T. R. I. (2018) dalam jurnal hasil penelitiannya menyatakan bahwa ruang lingkup prestasi kerja dipengaruhi oleh lingkungannya sendiri. Eksekusi kerja dicirikan sebagai hasil dari seseorang dalam suatu tugas dalam pekerjaannya. Sementara itu, menurut Hakim, T. A., dan Robbins, S. P. (2017) bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja dalam kualitas dan jumlah, yang dicapai oleh seorang wakil dalam melakukan kewajibannya, sesuai dengan kewajiban yang diberikan kepadanya. 2 Definisi ini menunjukkan beratnya beban tugas seorang pegawai untuk memenuhi menghasilkan karya yang dapat memajukan organisasi. Prestasi kerja adalah konsekuensi dari usaha individu yang tidak sepenuhnya ditentukan oleh kapasitas, kualitas individu, dan kesan pekerjaannya dalam pertunjukan.

Hipotesis tentang prestasi perwakilan dalam sebuah organisasi yang dipengaruhi oleh tingkat pemenuhan pekerjaan, dikemukakan oleh Hakim, T. A., dan Robbins, S. P. (2017) “bahwa pelaksanaan pekerjaan dalam organisasi dipengaruhi oleh tingkat pemenuhan pekerjaan. Efisiensi dan Pemenuhan jabatan mempunyai hubungan yang positif atau searah, atau setidak-tidaknya jika pemenuhannya tinggi maka efisiensinya juga akan tinggi, dan jika pemenuhannya rendah maka efisiensinya juga akan rendah. seringkali akan lebih layak, daripada asosiasi dengan pekerja yang

tidak puas. Untuk mengevaluasi eksekusi representatif, diperlukan ujian presentasi. Melalui ujian eksekusi, perwakilan akan mendapatkan data tentang seberapa baik kinerja mereka bila dibandingkan dengan norma-norma otoritatif. Di penghujung hari , perwakilan akan mendapatkan masukan pada pameran mereka sebagai bantuan untuk cara berperilaku di masa depan Mengevaluasi pelaksanaan pekerjaan yang diselesaikan secara akurat dan tepat sehingga hasilnya dapat digunakan sebagai data titik fokus dari proses teknik asosiasi.

Prestasi kerja merupakan konsekuensi dari pekerjaan yang diselesaikan oleh seorang wakil yang dilihat dari kualitas dan pandangannya sendiri terhadap pekerjaannya dalam pertunjukan, atau jenis evaluasi yang berbeda dalam melakukan dan mengembangkan lebih lanjut program kerjanya. Hal utama dalam suatu organisasi adalah untuk lebih mengembangkan pelaksanaan kerja untuk mencapai tujuan organisasi. Hakim, T. A., dan Robbins, S. P. (2017) juga menambahkan bahwa "eksekusi pekerjaan sebagai tingkat kemampuan individu dalam tugas yang menggabungkan pekerjaannya, pemahaman tentang beratnya kapasitas tunggal untuk memenuhi pengaturan dalam pertunjukan". Dharma (2018:1) mencirikan "Pencapaian kerja adalah metode yang terlibat dengan pelaksanaan kerja atau pencapaian hasil kerja yang diberikan oleh individu atau perkumpulan". Mengingat penilaian para ahli di atas, cenderung beralasan bahwa pelaksanaan pekerjaan adalah hasil dari pekerjaan yang telah dilakukan oleh seseorang dalam melakukan tugas yang diberikan kepadanya, dilengkapi dengan kemampuan, kapasitas yang dimilikinya. Pelaksanaan

pekerjaan seorang wakil tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui siklus dan pengaturan dalam bekerja.

2.1.2 Metode Penilaian Prestasi Kerja Pegawai

Penilaian prestasi kerja merupakan suatu proses mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Karyawan dapat dikatakan memiliki prestasi kerja yang baik apabila dapat memberikan hasil terbaik untuk pekerjaanya untuk mencapai atau melebihi standar atau kriteria yang ditetapkan perusahaan. Riva'i dalam Hartatik (2019, 126) mendefinisikan metode penilaian kinerja karyawan digunakan dua metode, metode penilaian berorientasi masa lalu dan masa depan. A. Metode Penilaian Berorientasi Masa Lalu Metode penilaian berorientasi masa lalu ini melakukan perbandingan prestasi kerja seseorang dengan karyawan lain yang menyelenggarakan kegiatan sejenis yaitu: 1) Skala Peringkat (Rating Scale) 2) Daftar Pertanyaan (checklist); 3) Metode Dengan Pilihan Terarah (forced choice method); 4) Metode Peristiwa Kritis (critical incident method); 5) (Metode Catatan Prestasi; 6) Skala Peringkat Dikaitkan Dengan Tingkah Laku; 7) Metode Peninjauan Lapangan (Field Review Method) 8. Tes Observasi Prestasi Kerja (Performance Test and Observation)

Hartatik (2019:129) Metode penilaian masa depan yaitu seorang pegawai akan dapat realistik menentukan rencana karirnya serta memilih teknik pengembangan yang cocok baginya, diantaranya : 1. Penilaian Diri Sendiri (self Appraisal) 2. Manajemen Berdasarkan Sasaran (Management By Objective) 3. Penilaian Secara Psikologis 4. Pusat Penilaian 1. Penilaian Diri Sendiri (self appraisal) Penilaian yang

dilakukan oleh karyawan sendiri dengan harapan karyawan tersebut dapat lebih mengenal kekuatan/kelemahannya, sehingga mampu mengidentifikasi aspek-aspek perilaku kerja yang perlu diperbaiki pada masa yang akan datang. 2. Manajemen Berdasarkan Sasaran (management by objective) Bentuk penilaian di mana karyawan dan penyelia bersama-sama menetapkan tujuan-tujuan dan sasaran pelaksanaan kerja di waktu yang akan datang. 3. Penilaian Secara Psikologis Penilaian dilakukan ahli psikologi untuk mengetahui potensi seseorang. Penilaian ini dilakukan melalui tes psikologi secara wawancara/tes tertulis untuk menilai potensi karyawan di masa akan datang. 4. Pusat Penilaian Penilaian yang dilakukan dengan serangkaian teknik untuk mengetahui potensi seseorang dalam melakukan tanggung jawab yang lebih besar.

2.1.3 Fungsi Penilaian Prestasi Kerja Pegawai

Prestasi kerja sangat penting dalam sebuah asosiasi untuk mencapai tujuan dari sebuah organisasi. Evaluasi prestasi kerja merupakan kritikan bagi perwakilan yang sebenarnya, karena untuk mencapai tujuan dari kerangka ujian itu terkait dengan yang dibuat oleh pekerja. Sesuai Panggabean dalam Sutrisno (2016:153) Penilaian pelaksanaan pekerjaan adalah siklus konvensional untuk sese kali mensurvei dan menilai pelaksanaan pekerjaan seseorang. Proses evaluasi pameran diarahkan untuk memahami pelaksanaan karya individu, gerakan yang terdiri dari mengenali, memperhatikan, memperkirakan, dan membina yang dilakukan oleh perwakilan dalam suatu asosiasi. cc:201) mencirikan pemeriksaan eksekusi sebagai interaksi yang melalui asosiasi menilai atau mensurvei pelaksanaan pekerja. Kenyamanan evaluasi pelaksanaan dapat poin demi poin sebagai berikut:

1. Peningkatan Pelaksanaan Kerja Untuk situasi ini, kritik terhadap pelaksanaan kerja memungkinkan perwakilan, ketua dan divisi fakultas untuk mengerjakan latihan mereka.
2. Perubahan Gaji Sebagai bahan dinamis dalam memberikan penghargaan evaluasi pelaksanaan pekerjaan, hal ini membantu pimpinan untuk memutuskan ukuran upah dan tingkat upah yang sesuai.
3. Pilihan Situasi Prestasi kerja seseorang sebelumnya adalah alasan untuk membuat pilihan kemajuan, pindah dan downgrade atau downgrade.
4. Mempersiapkan dan Memajukan Kebutuhan Dengan pelaksanaan kerja yang rendah, memungkinkan untuk memimpin persiapan untuk mengatasi berbagai kekurangan dan kekurangan serta memiliki pilihan untuk mengembangkan potensi perwakilan yang belum sepenuhnya tergali.
5. Penataan dan Kemajuan Profesi Untuk menjamin kritik yang representatif, harus dijunjung tinggi oleh peningkatan diri dan panggilan guna menjamin kelangsungan hidup organisasi. Menurut para ilmuwan, setiap asosiasi, baik lingkup kecil maupun besar, harus dinilai sebagai alasan untuk memutuskan pilihan untuk menaikkan tingkat gaji, tugas, kemajuan, kebutuhan persiapan, dan beberapa hal berbeda yang memengaruhi perwakilan dalam menyelesaikan kewajiban mereka. Untuk memiliki pilihan untuk menilai perwakilan secara tidak bias dan tepat, seseorang harus memiliki pilihan untuk mengukur tingkat pelaksanaan pekerjaan mereka. Estimasi pelaksanaan dapat berfungsi sebagai tujuan dan data yang dapat digunakan oleh perwakilan

dalam mengkoordinasikan usahanya melalui pengaturan kebutuhan tertentu dan perkiraan tersebut bertindak sebagai prinsip dan tujuan kerja. Dengan demikian, pekerja dan bos dapat memanfaatkannya untuk mengevaluasi seberapa baik pekerjaan seseorang dilakukan.

Edwin Flippo dalam Sunyoto (2019:200) merekomendasikan bahwa pelaksanaan pekerjaan seseorang dapat diperkirakan melalui:

1. Sifat pekerjaan, untuk keadaan ini berkaitan dengan kepastian waktu, kemampuan dan watak dalam menjalankan usaha.
2. Karakter pekerjaan, berkaitan dengan pengaturan tugas tambahan yang diberikan oleh atasan kepada bawahan.
3. Fleksibilitas, terkait dengan tingkat partisipasi, memberikan downtime dan jadwal sehubungan dengan keterlambatan partisipasi di tempat kerja.
4. Disposisi, adalah sikap terhadap pekerja yang menunjukkan seberapa jauh kewajibannya terhadap rekan kerja dan atasan secara individu dan sejauh mana tingkat partisipasi dalam menilai tugas.

Menurut Sunyoto (2019:201) sepenuhnya pembuatan kerangka evaluasi pelaksanaan kerja yang dikembangkan harus memenuhi lima kebutuhan, yaitu: a) Hallo impact, menyiratkan bahwa perkiraan pelaksanaan perwakilan dipengaruhi oleh keyakinan pribadi atau oleh penilaian yang sebenarnya. b) Kesalahan akan cukup sering terfokus, dengan asumsi bahwa evaluasi ragu-ragu untuk memberikan peringkat yang sangat buruk atau sangat baik, maka skor normal terus-menerus dibuat pada perwakilan. c) Umumnya terlalu halus atau terlalu keras, artinya dalam hal

penilaian terlalu sederhana untuk memberikan nilai atau terlalu berat dalam menilai.

d) Bias individu, menyiratkan bahwa keputusan bias individu berdampak pada penilaian atau mengubah evaluasi

Dari penilaian di atas, ahli mengetahui bahwa untuk membuat evaluasi pelaksanaan Prestasi kerja yang dikembangkan, seseorang harus mengetahui kekurangan model evaluasi dan mengharapkan dengan memberikan persiapan kepada penilai, masukan, dan pilihan prosedur evaluasi yang cepat dan sesuai.

2.1.4 Faktor-Faktor Penilaian Prestasi Kerja Pegawai

Penilaian prestasi kerja sangat bermanfaat bagi perwakilan untuk inspirasi kerja karena dengan evaluasi presentasi para pekerja dibangkitkan untuk lebih mengembangkan pelaksanaan kerja. Menurut Hartatik (2019:123) dampak evaluasi pelaksanaan prestasi kerja terjadi pada dua kepentingan, yaitu kepentingan rakyat dan perkumpulan.

1. Kepentingan Individu Akibat dari Evaluasi Pelaksanaan Kerja (PPK) dapat mempengaruhi kepercayaan diri pekerja. Hal ini dapat dibayangkan mengingat pekerjaan hasil PPK yang dapat dimanfaatkan untuk berbagai keperluan dewan pengurus. Cara pandang buruh terhadap PPK dan pemanfaatan hasil PPK menentukan akibat positif atau negatif PPK terhadap wakil yang bersangkutan. Misalnya, dalam hal PPK dipandang sebagai suatu analisis yang bertentangan dengan bantuan dari organisasi untuk perwakilan, maka PPK akan menimbulkan perasaan "kekhawatiran" pada pekerja yang bersangkutan ketika PPK selesai atau pelaksanaannya. konsekuensi dari PPK.

Sensasi kegugupan ini dengan demikian akan mengurangi semangat. Kemudian lagi, dalam hal PPK dipandang sebagai bantuan atau kesempatan untuk memperbaiki diri sebagai lawan analisis, maka PPK akan membuat wakil yang bersangkutan lebih dinamis dan secara konsisten berusaha menumbuhkan imajinasinya dalam melakukan pekerjaannya. Dengan demikian, sudut pandang perwakilan atau penjabaran PPK adalah alasan untuk keuntungan jangka panjang atau buruk karena perubahan sikap/semangat buruh setelah mendapatkan konsekuensi dari PPK. Selanjutnya, penentuan teknik yang tepat dengan tolok ukur yang tepat dan peluang yang tepat adalah kunci yang dapat membunuh keraguan representatif dari subjektivitas penilai selama memimpin PPK.

2. Kepentingan Otoritatif PPK berdampak pada asosiasi, terutama selama waktu yang dihabiskan untuk latihan SDM. Sama halnya dengan dampak PPK terhadap masyarakat, data hasil evaluasi merupakan masukan atas tercapai atau tidaknya kemampuan angkatan kerja. Besarnya dampak PPK terhadap asosiasi agak bergantung pada data yang diperoleh dari dampak lanjutan dari PPK. PPK yang luas dapat menghasilkan data yang memadai. Data yang dapat diperoleh antara lain pendaftaran, tekad, arahan, persiapan kebutuhan, dll. Jika banyak pekerja mendapatkan konsekuensi dari PPK dengan skor buruk, sangat mungkin dianggap bahwa mungkin ada kecerobohan atau kesalahan dalam Program penataan SDM di asosiasi yang bersangkutan. atau sebaliknya, mungkin ini terjadi karena tujuan yang ditetapkan terlalu tinggi,

sementara kemampuan pekerja dan kantor yang ada belum memungkinkan untuk mencapai tujuan tersebut. Selain menilai SDM program pelaksana, PPK juga dapat digunakan untuk membina SDM yang berwibawa seperti kenaikan pangkat, kenaikan gaji, penghargaan, persiapan, dll. Secara keseluruhan, hasil PPK dapat digunakan untuk menilai dan membina SDM dan survei terkini. kapasitas asosiasi untuk memutuskan kebutuhan aset manusia di masa depan.

Sebagaimana dikemukakan oleh Siagian (2018: 225) unsur-unsur yang mempengaruhi evaluasi pelaksanaan pekerjaan adalah sebagai berikut: a. Memberdayakan peningkatan pelaksanaan pekerjaan b. Sebagai bahan dinamis dalam pengaturan remunerasi c. Untuk perpindahan pekerja d. Membina persekolahan dan menyusun program e. Membantu para pekerja dalam menentukan rencana profesinya dan dengan bantuan bagian kepegawaian untuk membina program peningkatan vokasi yang paling tepat, seperti di dalamnya sesuai dengan kebutuhan perwakilan dan dengan kepentingan asosiasi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan sangat penting untuk menentukan derajat hasil kerja setiap perwakilan. Handoko (2014: 193) mencirikan banyak variabel yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, termasuk: inspirasi, pemenuhan pekerjaan, perasaan cemas, keadaan pekerjaan, kerangka pembayaran, dan rencana pekerjaan. Untuk mengukur perilaku aktual atau sejauh mana orang bertindak sesuai dengan apa yang umumnya diharapkan oleh asosiasi atau yayasan, khususnya pelaksanaan pekerjaan pada umumnya terkait dengan pencapaian akibat dari norma-norma kerja yang telah ditetapkan.

Seperti yang ditunjukkan oleh Sutrisno (2016:152) ada enam sudut pandang yang menjadi kunci pencapaian bagi organisasi yang bersangkutan, khususnya: 1) Hasil kerja 2) Informasi pekerjaan 3) Dorongan 4) Kemampuan mental 5) Sikap 6) Disiplin waktu dan partisipasi. Hasil kerja Derajat jumlah dan kualitas yang telah diberikan dan sejauh mana pengelolaan dilakukan. Informasi pekerjaan Tingkat informasi yang berhubungan dengan tugas pekerjaan yang secara langsung akan mempengaruhi jumlah dan sifat hasil pekerjaan. Drive Tingkat dorongan saat menyelesaikan tugas pekerjaan, terutama sejauh keterlibatan dalam isu-isu yang muncul. Kemampuan mental Tingkat kapasitas dan kecepatan dalam mendapatkan arah kerja berubah seiring dengan pendekatan kerja dan situasi kerja saat ini. Disposisi derajat semangat dan cara pandang yang menggembirakan dalam melakukan usaha kerja. Mencerminkan perasaan seseorang terhadap sesuatu. Disiplin waktu dan partisipasi Tingkat ketergantungan dan tingkat partisipasi. paket rutin yang dibuat oleh seorang pekerja untuk membuktikan dirinya hadir dalam suatu organisasi. Tidak sepenuhnya diatur oleh masing-masing organisasi atau kantor.

Nuraini, N. (2022) mengemukakan bahwa variabel-variabel yang mempengaruhi pelaksanaan representatif meliputi: 1) Faktor kapasitas yang menggabungkan keadaan mental yang mempengaruhi kapasitas potensial dan realitas. Ini menyiratkan bahwa perwakilan yang memiliki pelatihan yang cukup untuk posisi berbakat akan lebih efektif menguraikan dan menyelesaikan pekerjaan normal sesuai penguasaan mereka; 2) Faktor inspirasi. Inspirasi terbentuk dari sikap seorang wakil dalam lingkungan kerja. Inspirasi menggabungkan keadaan pikiran perwakilan,

pekerja aktual, memahami tujuan mendasar dari fokus kerja yang harus dicapai, dan memiliki opsi untuk memanfaatkan dan membuat situasi kerja; 3) Faktor situasional. Keadaan tersebut dapat mempengaruhi pelaksanaan yang representatif yang mencakup kondisi ruangan yang tenang, lingkungan kerja yang layak, kerangka kerja yang stabil, kantor dan perangkat kerja yang memadai. Ini akan memberi energi pada produksi prestasi kerja yang tinggi.

2.2 Pengembangan Sumber Daya Manusia

2.2.1 Definisi Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan manusia dapat diartikan sebagai upaya melatih karyawan untuk mobilitas dan perannya dalam organisasi seiring dengan pertumbuhan, perkembangan, dan perubahan organisasi. Oleh karena itu, langkah-langkah kepegawaian ditujukan untuk mendapatkan karyawan yang efisien dan fleksibel untuk pengembangan organisasi atau otoritas di masa depan. Siagian (2019) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari ilmu manajemen yang berfokus pada pengaturan peran sumber daya manusia dalam operasi organisasi. Menurut Siagian (2019), istilah pembangunan (development) memiliki arti yang berbeda dengan pendidikan (education). Pemahaman ini menekankan bahwa pengembangan adalah proses pelatihan jangka panjang bagi para manajer untuk secara sistematis menguasai konsep-konsep abstrak dan teoretis. Pelatihan adalah proses pelatihan jangka pendek untuk personel operasional yang bertujuan untuk memperoleh keterampilan operasional secara sistematis. Dengan kata lain, pengembangan lebih membutuhkan keterampilan konseptual daripada

keterampilan teknis, sedangkan pendidikan lebih membutuhkan keterampilan teknis daripada keterampilan konseptual. Pelatihan tidak hanya berdampak pada peningkatan efisiensi dan efektifitas kerja, namun pelatihan yang diberikan oleh perusahaan diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja para staf. Menurut Watkins (2014:253) mendefinisikan pengembangan personalia sebagai berikut: “Pendidikan dan pelatihan memiliki tugas untuk mempromosikan kemampuan belajar terkait pekerjaan jangka panjang pada tingkat individu, kelompok dan organisasi organisasi. Organisasi harus memperkuat kemampuan belajar dari individu, membantu kelompok mengatasi hambatan, dan membantu menciptakan budaya yang mendorong pembelajaran berkelanjutan. Definisi ini terkait dengan teori modal manusia yang menganggap bahwa faktor pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh selama pendidikan memiliki efek positif pada organisasi. Sementara itu, Garavan et al. (2014) lebih lanjut menjelaskan bahwa sumber daya manusia bermanfaat bagi organisasi karena empat alasan utama, yaitu; Fleksibilitas dan kemampuan beradaptasi, pengembangan individu, kompetensi, pengembangan kompetensi organisasi dan kerja individu. Selim et al. (2014) setuju bahwa modal manusia berhubungan positif dengan kinerja organisasi. Bagaimanapun, pengembangan sumber daya manusia memiliki dampak yang signifikan terhadap pengembangan diri karyawan dalam menjalankan tugas dan mencapai tujuan organisasi.

2.2.2 Pentingnya kompetensi untuk PNS

Pergeseran paradigma penyelenggaraan pemerintahan dari “rule gofernment” menjadi “good governance” atau “from government to governance”, dari sentralistik ke desentralistik, harus diperhitungkan dan diimbangi dengan pejabat yang memiliki kualifikasi yang sesuai dan mampu memenuhi kebutuhan penyelenggaraan pemerintahan. Keberadaan PNS di era reformasi dan pemerintahan otonomi daerah saat ini berada pada posisi yang sangat strategis, karena kelancaran penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik baik buruknya sangat bergantung pada kompetensi dan kompetensi PNS yang dimilikinya.

Mengapa PNS harus memiliki kompetensi?. Diantaranya karena tuntutan

1. Tugas, pokok, fungsi, kewenangan dan tanggung jawab yang harus dilaksanakan, yaitu memberikan pelayanan publik;
2. Pelaksanaan kepemerintahan yang baik (*Good Governance*);
3. Dalam upaya mengimbangi perubahan lingkungan strategis yang cepat berubah, baik itu lingkungan internal organisasi, maupun lingkungan eksternal organisasi;
4. Perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan era globalisasi yang sedang berlangsung yang tidak bisa ditolak dan dicegah lagi;
5. Serta pelaksanaan Otonomi Daerah.

Kompetensi PNS ini berkaitan dengan kemampuan berupa pengetahuan, keterampilan, kecakapan, sikap dan perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas pokok, fungsi kewenangan dan tanggungjawab yang diamanatkan kedepannya.

Untuk itu kualifikasi aparatur pemerintah (PNS), terutama para pemimpin dalam birokrasi publik menurut Solong (2020) bahwa aparatur harus: berahlak bersih dan tidak cacat moral, memiliki isi kedepan.

Menurut Solong (2020) juga berpendapat setidaknya terdapat sepuluh prinsip kepemimpinan transformasional dalam pengelolaan birokrasi pemerintahan, yakni: (1) kejelasan visi, kepemimpinan yang baik selalu mulai dengan visi yang merefleksikan tujuan Bersama, dan dijelaskan kepada seluruh pegawai dengan gamlang dan sederhana, (2) kesadaran pegawai, selalu berusaha untuk meningkatkan terhadap nilai dan pentingnya tugas dan pekerjaan bagi organisasi, (3) pencapaian visi, berorientasi pada pencapaian visi dengan cara menjaga dan memelihara komitmen yang telah dibangun Bersama, (4) pelopor perubahan, (5) pengembangan diri, (6) pembelajaran pegawai, (7) pengembangan pegawai, (8) pengembangan kreativitas, (9) budaya Kerjasama, dan (10) kondusifitas organisasi.

Dalam upaya meningkatkan kompetensi PNS khususnya para pejabat struktural, Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara dalam pasal 17 ayat 2 mengatur pengangkatan PNS dalam suatu jabatan dilaksanakan berdasarkan prinsip profesionalisme sesuai dengan kompetensi, prestasi kerja, dan jenjang pangkat yang ditetapkan untuk jabatan itu serta syarat objektif lainnya tanpa membedakan jenis kelamin, suku, agama, ras atau golongan.

Standar kompetensi jabatan yang selanjutnya disebut standar kompetensi manajerial adalah persyaratan kompetensi manajerial minimal yang harus dimiliki seorang PNS dalam melaksanakan tugas jabatan. Sedangkan kompetensi manajerial

adalah karakteristik yang mendasari individu dengan merujuk pada kriteria efektif dan/ atau kinerja unggul dalam jabatan tertentu. Dengan demikian setiap PNS yang akan memangku jabatan struktural harus memiliki standar kompetensi jabatan sesuai keputusan Kepala Badan Kepegawaian negara Nomor 13 Tahun 2011. Berdasarkan kamus kompetensi manajerial yang tertuang dalam keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 13 Tahun 2011, ada sekitar 39 (tiga puluh sembilan) kompetensi manajerial yang harus dimiliki setiap pejabat struktural eselon, IV, III, II dan I.

Selain pejabat struktural, penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik dilaksanakan oleh pejabat fungsional yakni kedudukan yang menunjukan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seseorang pegawai Negeri Sipil dalam suatu satuan organisasi yang dalam pelaksanaan tugasnya didasarkan pada keahlian dan/atau keterampilan tertentu serta bersifat mandiri.

Flippo dalam Sumardjo & Priansa (2018,89) menyatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu proses dari 1) Pendidikan yang berkaitan dengan pengetahuan secara umum.terdapat dua level utama yang perlu mendapatkan perhatian dalam pendidikan, yaitu manajer organisasi dan tenaga professional. a. Manajer organisasi (manajerial) yaitu pendidikan bagi manajer organisasi ditujukan dengan berfokus pada peningkatan kemampuan pengetahuan manajer serta kemampuan maanjer organisasi untuk terampil dalam mengambil keputusan. b. Staf pegawai (operasional) yaitu pendidikan bagi staf pegawai operasional dapat dilakukan melalui pelatihan kerja dan penghargaan,dimana pendidikan tersebut

bertujuan agar dapat meningkatkan produktivitas kerja,mengurangi biayabiaya yang dikeluarkan oleh organisasi. 2) Pelatihan yang dilakukan untuk meningkatkan keterampilan pegawai dalam mengembangkan pekerjaan aktual maupun yang akan diembannya.pelatihan juga dilakukan dalam rangka upgrading.

2.2.3 Prinsip dan Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Prinsip dan Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia Menurut Saragih, A. L. P., & Pradana, M. (2021) menjelaskan bahwa 5 prinsip- prinsip pengembangan sumber daya manusia ialah: a. Motivasi,tingginya motivasi yang dimiliki oleh pegawai mendorong pegawai untuk semakin cepat dan sungguhsungguh dalam mempelajari perilaku dalam organisasi. b. Laporan kemajuan,hasil pengembangan dapat dijadikan sebagai bahan informasi untuk mengetahui bagaimana perbandingan pegawaisebelum mengikuti pengembangan c. Latihan,dimana pegawai pada dasarnya dapat menguasai d. Keterampilan baru e. Perbedaan individu

Pengembangan sumber daya manusia tujuannya untuk meningkatkan kualitas profesionalisme dan keterampilan para karyawan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara optimal. Dengan mengembangkan kecakapan karyawan dimaksudkan sebagai setiap usaha dari pimpinan untuk menambah keahlian kerja tiap karyawan sehingga di dalam melaksanakan tugas-tugasnya dapat 13 lebih efisien dan produktif. Saragih, A. L. P., & Pradana, M. (2021). Oleh karena itu, organisasi perlu terus melakukan pengembangan SDM, karena investasi di dalam pengembangan SDM merupakan pengeluaran yang ditujukan untuk memperbaiki kapasitas produktif dari manusia. Dengan SDM yang baik akan memiliki kekuatan kompetitif dan

menjadi lebih sulit untuk ditiru sehingga sumber-sumber keberhasilan kompetitif, seperti teknologi proses produksi, proteksi pasar, akses terhadap sumber keuangan seharusnya lebih berdaya guna dan berhasil guna. Dengan memiliki kekuatan kompetitif diharapkan kinerja karyawan bisa terwujud.

2.3 Kerangka Pemikiran

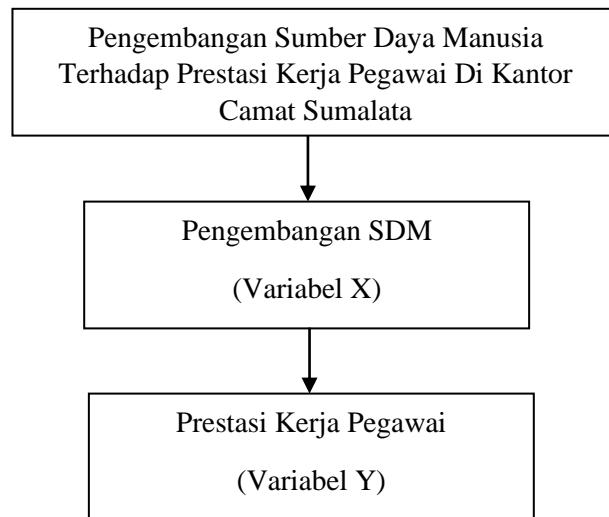
Berbagai rangkaian informasi juga peneliti dapatkan mengenai beberapa permasalahan terkait pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Camat Sulamala diantaranya: 1) Masih rendahnya tingkat kedisiplinan Pegawai; 2) Kurangnya sumber daya manusia yang ada dalam kantor camat; 3) Kurang efektifnya pekerjaan yang dilakukan pegawai karena jam kerja yang tidak efisien; dan 4) Terbatasnya sumber daya manusia yang sesuai dengan bidang pekerjaan dengan keahlian yang dimiliki pegawai. Dari permasalahan tersebut terlihat jelas bahwa organisasi birokrasi membutuhkan pegawai yang memiliki komitmen tinggi untuk menjalankan kegiatannya dalam mencapai prestasi kerja yang diharapkan oleh organisasi.

Nuraini, N. (2022) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai diantaranya: 1) Faktor kemampuan yang meliputi keadaan psikologis yang mempengaruhi potensi dan kemampuan realitas. Artinya pegawai yang memiliki Pendidikan yang memadai untuk jabatan terampil akan lebih mudah menerjemahkan dan mencapai pekerjaan yang diharapkan sesuai dengan keahliaannya; 2) Faktor motivasi. Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam situasi kerja. Motivasi meliputi kondisi mentalitas pegawai, fisik pegawai,

memahami tujuan utama target kerja yang ingin dicapai, dan mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja; 3) Faktor situasi. Situasi dapat berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai yang meliputi kondisi ruangan yang tenang, iklim kerja yang baik, sistem kerja yang mendukung, fasilitas dan peralatan kerja yang memadai. Hal ini akan mendorong terciptanya prestasi kerja yang tinggi.

Sementara itu Pengembangan Sumber Daya Manusia menurut Nugraha (2016) dibentuk dari empat dimensi yaitu pendidikan, pengalaman kerja, keterampilan, dan kemampuan teknologi.

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



2.4 Hipotesis Penelitian

Menurut Arikunto (2019:49) hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampeii terbukti melalui data yang terkumpul. Adapun hipotesis dalam penelitian ini ialah :

Ha : Pengembangan SDM (X) berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y) Pada Kantor Camat Sulamala

H0 : Prestasi kerja pegawai (Y) tidak berpengaruh terhadap pengembangan SDM (Y) Pada Pada Kantor Camat Sulamala

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek dan Lokasi Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian dan kerangka pemikiran yang diuraikan pada bab sebelumnya, maka yang menjadi obyek penelitian ini adalah pengaruh pengembangan sumber daya manusia (X) terhadap prestasi kerja pegawai (Y) Pada Kantor Camat Sumalata Kabupaten Gorontalo Utara.

Dalam penelitian, peneliti memerlukan waktu kurang lebih 3 (tiga) bulan. Alasan pemilihan obyek diatas berdasarkan pertimbangan bahwa Pada Kantor Camat Sumalata Kabupaten Gorontalo Utara merupakan organisasi pemerintahan dan unit birokrasi pemerintah yang cukup strategis menghasilkan pelayanan langsung kepada Aparatur Sipil Negara dilingkungan pemerintahan Kabupaten Gorontalo Utara dan menjalin koordinasi dengan pemerintah Desa Se-kecamatan Sumalata.

3.2 Metode Penelitian

3.2.1 Desain Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini penulis memilih jenis penelitian deskriptif (menggambarkan) dengan pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yang menggunakan kata-kata atau kalimat dan gambar serta angka – angka dengan memakai sampel dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data pokok.

Menurut Sugiyono (2018:6) penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan terhadap variabel mandiri, yaitu tanpa membantu perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain.

3.2.2 Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel merupakan penjabaran dari suatu variabel dalam indikator atau gejala – gejala yang terperinci, sehingga variabel-variabel itu dapat diketahui ukurannya. Untuk mengetahui data – data yang diperlukan dalam penelitian maka terlebih dahulu perlu mengoperasikan variabel yang berkorelasi sesuai dengan tinjauan pustaka dan kerangka berpikir yang telah dikemukakan.

Dari variabel (X) peneliti mengutip pendapat Nuraini, N. (2022) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai diantaranya: 1) Faktor kemampuan yang meliputi keadaan psikologis yang mempengaruhi potensi dan kemampuan realitas. Artinya pegawai yang memiliki Pendidikan yang memadai untuk jabatan terampil akan lebih mudah menerjemahkan dan mencapai pekerjaan yang diharapkan sesuai dengan keahliaannya; 2) Faktor motivasi. Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam situasi kerja. Motivasi meliputi kondisi mentalitas pegawai, fisik pegawai, memahami tujuan utama target kerja yang ingin dicapai, dan mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja; 3) Faktor situasi. Situasi dapat berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai yang meliputi kondisi ruangan yang tenang, iklim kerja yang baik, sistem kerja yang mendukung, fasilitas dan peralatan kerja yang memadai. Hal ini akan mendorong terciptanya prestasi kerja yang tinggi.

Selanjutnya dari variabel (Y) peneliti mengutip Pengembangan Sumber Daya Manusia menurut Nugraha (2016) dibentuk dari empat dimensi yaitu pendidikan, pengalaman kerja, keterampilan, dan kemampuan teknologi.

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel X

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Pengembangan SDM (Variabel X)	1. Faktor kemampuan 2. Faktor motivasi 3. Situasi Nuraini, N. (2022)	<ul style="list-style-type: none"> • Bentuk kepercayaan anggota terhadap organisasi • suasana saling mendukung antara para anggota dengan menyumbangkan waktu, tenaga serta pikirannya dalam mengembangkan organisasi. • partisipasi pegawai dalam aktivitas kerja-kerja penting • berkerjasama dengan baik dengan pimpinan dan rekan kerja. • disiplin dalam bekerja; • mengorbankan kepentingan pribadi tanpa mengharapkan apapun 	Ordinal Ordinal

Tabel 3.2
Operasionalisasi Variabel Y

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Prestasi Kerja Pegawai (Variabel Y)	1. Pendidikan 2. Pelatihan 3. Kemampuan Teknologi Nugraha (2016)	<ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan menerjemahkan tugas pokok dan fungsi sebagai pegawai • Frekuensi mengikuti diklat • Penguasaan teknologi TI • Fasilitas yang nyaman dan pelayanan yang cepat 	Ordinal

Untuk pengukuran hasil penelitian maka peneliti memakai metode strata berurutan dengan cara kuesioner disusun dengan menggunakan skala likert, dengan

menyiapkan 5 (lima) pilihan yaitu selalu, sering, kadang – kadang, jarang dan tidak pernah. Setiap pilihan akan diberikan bobot nilai yang berbeda seperti tampak pada tabel berikut :

Tabel 3.3
Bobot nilai pilihan jawaban responden:

Pilihan	Bobot
Selalu	5
Sering	4
Kadang – kadang	3
Jarang	2
Tidak pernah	1

3.2.3 Populasi dan Sampel

3.2.3.1 Populasi

Populasi menurut Riduwan (2018:55) merupakan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat – syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian. Populasi dalam penelitian adalah sampel pegawai pada masing-masing bagian di Kantor Camat Sumalata Kabupaten Gorontalo Utara yang berjumlah 22 orang.

3.2.3.2 Sampel

Menurut Riduwan (2018:56) sampel adalah bagian dari populasi yang mempunyai ciri – ciri atau keadaan tertentu yang akan diteliti. Untuk memperoleh sampel yang mencerminkan karakteristik populasinya secara tepat dalam hal ini tergantung oleh dua faktor metode penarikan sampel dan penentuan banyaknya ukuran sampel.

Teknik yang digunakan dalam menetapkan sampel adalah sampling jenuh, yaitu pengambilan sampel sebesar populasi yang ada. Hal ini mengacu pada pendapat Riduwan (2018:64) sampling jenuh ialah teknik pengambilan sampel apabila semua populasi digunakan sebagai sampel. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini adalah pegawai Pada Kantor Camat Sumalata Kabupaten Gorontalo Utara

3.2.4 Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari dokumen dan liberator-liberatur yang berkaitan dengan tugas dan wewenang pemerintah kecamatan.
2. Data primer, yaitu data yang diperoleh dari responden berupa data yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia dan prestasi kerja pegawai, dengan jalan membagikan kuesioner untuk dijawab responden.

3.2.5 Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang meliputi data primer dan sekunder dilakukan dengan cara :

1. Kuesioner dilakukan dengan cara membuat daftar pertanyaan yang dilengkapi dengan alternatif jawaban dan dibagikan kepada sejumlah responden yaitu pegawai Pada Kantor Camat Sumalata Kabupaten Gorontalo Utara
2. Observasi dilakukan dengan melihat langsung kondisi obyek di lapangan.

3.2.6 Prosedur Penelitian

Tingkat validitas (keabsahan) dan reliabilitas (kehandalan) suatu hasil penelitian sangat tergantung pada alat pengukuran yang digunakan dan dari hasil yang diperoleh.

3.2.6.1 Uji Validitas

Untuk mengecek validitas instrumen menurut Riduwan (2018:109-110) yang menjelaskan bahwa validitas adalah besaran yang menunjukkan reliabilitas atau validitas suatu alat ukur. Pengukuran yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah. Untuk menguji validitas suatu ukuran, terlebih dahulu dicari nilai korelasi antara bagian-bagian ukuran secara keseluruhan dengan mengkorelasikan setiap satuan ukuran dengan skor total, yaitu penjumlahan skor setiap item perhitungan validitas alat ukur, maka digunakan rumus *Pearson Product Moment*.

Distribusi (table t) untuk $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan ($dk = n-2$). Kaidah keputusan :

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti valid, sebaliknya

$t_{hitung} < t_{tabel}$ berarti tidak valid

Tabel 3.4 koefisien korelasi nilai r

R	Tingkat Korelasi
0,000 – 0,199	Sangat rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang

0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 1,000	Sangat kuat

Sumber : Sugiono (2018 : 184)

3.2.6.2 Uji Reliabilitas

Tujuan dari uji reliabilitas adalah untuk mengetahui apakah suatu alat pengumpul data pada prinsipnya menunjukkan tingkat ketelitian, ketepatan, stabilitas atau konsistensi alat tersebut dalam mengungkapkan gejala tertentu pada individu, sekalipun diterapkan pada pertanyaan atau pertanyaan yang valid, untuk mengetahui seberapa konsisten hasilnya ketika gejala yang sama diukur lagi.

Uji ini dilakukan dengan menggunakan teknik bela dua dari *Spearman Brown*, yang langkah – langkah kerjanya sebagai berikut :

1. Membagi pernyataan – pernyataan menjadi dua belahan.
2. Skor untuk masing – masing pernyataan pada tiap belahan dijumlahkan, sehingga menghasilkan dua skor total untuk masing – masing responden.
3. Mengkorelasikan skor belahan pertama dengan skor belahan kedua dengan menggunakan teknik korelasi *product moment*.
4. Angka korelasi yang diperoleh adalah angka korelasi dari alat pengukur yang dibelah (*split-half*), maka angka korelasi yang lebih rendah dari pada angka yang diperoleh jika alat ukur itu tidak dibelah, seperti pada teknik *test-retest*.

$$r_i = \frac{2 r_b}{1 + r_b}$$

Keterangan:

r_i = Reliabilitasi internal seluruh instrument atau pernyataan

r_b = Korelasi *product moment* antara belahan pertama dan kedua

Reliabel dari setiap pernyataan akan ditunjukkan dengan hasil r_i positif dan r hitung $> r$ tabel, berarti seluruh item pernyataan adalah reliable/handal.

3.2.7 Metode Analisis Data

3.2.7.1 Rancangan Uji Hipotesis

Untuk memastikan apakah terdapat pengaruh pengembangan SDM (X) terhadap prestasi kerja pegawai (Y) di Kantor Camat Sumalata Kabupaten Gorontalo Utara maka pengujian dilakukan dengan menggunakan metode regresi sederhana. Metode regresi sederhana dapat dilihat pada gambar berikut :

Tabel 3.1

Struktur Metode Regresi Sederhana



Keterangan :

X = Pengembangan SDM

Y = Prestasi Kerja Pegawa

3.2.7.2 Pengujian Hipotesis

Berdasarkan tujuan penelitian yang akan dilaksanakan, maka penelitian ini menggunakan metode analisis kuantitatif, dimana data yang telah dikumpulkan dari responden, khususnya dari kuesioner dideskripsikan dan dituangkan kedalam tabel frekuensi dan persentase.

Selanjutnya untuk menguji pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel dependen dilakukan uji statistik dengan menggunakan analisis regresi sederhana (Riduwan, 2018:145) dengan formulasi sebagai berikut :

Persamaan regresi adalah :

$$\hat{Y} = a + b X$$

Keterangan :

X = Pengembangan SDM

Y = Prestasi Kerja Pegawai

a = Nilai konstanta harga Y jika X = 0

b = Nilai sebagai penentu ramalan (prediksi) yang menunjukkan nilai peningkatan (+) atau nilai penurunan (-) variabel Y.

Sedangkan untuk mengetahui derajat/besarnya hubungan antara pengembangan SDM (variabel X) dengan prestasi kerja pegawai (variabel Y), digunakan Korelasi Person Product Moment dalam Riduwan (2008:136) dengan taraf kesalahan 5% ($\alpha = 0,05$) sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{n(\sum X^2 - (\sum X)^2) ((n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan :

X = Pengembangan SDM

Y = Prestasi Kerja Pegawai

r_{xy} = Koefisien korelasi

n = Jumlah responden

korelasi PPM dilambangkan (r) dengan ketentuan nilai r tidak lebih dari harga $(-1 \leq r \leq +1)$. Apabila nilai $r = -1$ artinya korelasinya negatif sempurna; $r = 0$ artinya tidak ada korelasi; dan $r = 1$ berarti korelasinya kuat. Sedangkan arti harga r akan dikonsultasikan dengan tabel interpretasi nilai r

selanjutnya untuk menyatakan besar kecilnya sumbangannya variabel X terhadap variabel Y dapat ditentukan dengan rumus koefisien diterminan sebagai berikut : KP = $r^2 \times 100\%$

Keterangan : KP = Nilai Koefisien Determinan

r = Nilai Koefisien Korelasi

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Lokasi Penelitian

Nama kantor : Kantor Camat Sumalata, Tahun Pembangunan : 1889 Alamat : Desa Bulontio, Barat Kecamatan Sumalata, Kabupaten Gorontalo Utara Produk Pelayanan : Bidang Keamanan Dan Ketertiban, Bidang umum. Sumalata pada awalnya hanyalah nama dari sebuah tempat di wilayah utara Pohala'a Limutu (Limboto). Nama Sumalata sendiri sebelumnya adalah Tumolata. Tapi dikarenakan lidah orang Belanda yang sulit mengeja kata "Tumolata", dan menyebutnya dengan "Sumalata", sehingga dalam penulisnya menjadi "SOEMALATA". Sumalata disaat pemerintahan Wala'o Pulu masih merupakan satu wilayah utuh dari Deme I sampai Tolinggaula. Nanti setelah tahun 1889, ketika Sumalata menjadi sebuah Onder Distirik yang dikepalai oleh seorang Marsaole, barulah wilayah Sumalata dibagi menjadi 8 (delapan) desa 'kambungu' yakni Deme I, Deme II, Buladu, Wubudu, Bulontio, Buloila, Biawu dan Tolinggaula

4.1.1 Visi dan Misi Di kantor Kecamatan Sumalata

4.1.1.1 Visi

Terwujudnya pelayanan publik yang prima dalam menunjang pelayanan terpaduh masyarakat Sumalata.

4.1.1.2 Misi

Data kependudukan merupakan hal yang sangat penting dalam pengambilan kebijakan pembangunan, pemerintahan dan kemasyarakatan

4.2 Uraian Tugas Dan Struktur Organisasi

1. Camat

- a) Melakukan pembinaan, dan pengawasan tertib administrasi pemerintahan desa dan/atau kelurahan.
- b) Memberikan bimbingan, supervisi, fasilitasi, dan konsultasi pelaksanaan administrasi desa dan/atau kelurahan

2. Sekretaris Camat

- 1) Melaksanakan penyusunan rencana, pengendalian dan mengevaluasi pelaksanaannya ;
- 2) Mempersiapkan pembinaan kepegawaian, berkas usulan PNS dalam rangka kenaikan gaji berkala, kenaikan pangkat, pensiun dan mutasi lainnya;
- 3) Mempersiapkan bahan-bahan penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran (RKA) dan Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA);
- 4) Merencanakan pengadaan alat-alat tulis kantor dan perlengkapan lainnya serta melakukan kegiatan-kegiatan kebersihan kantor; Melaksanakan pembinaan penyelenggaraan administrasi serta memberikan pelayanan teknis dan administratif kepada seluruh Perangkat Pemerintah Kecamatan;

3. Seksi Ketentraman Dan Ketertiban Umum

- 1) Menghimpun dan mengolah peraturan perundang-undangan, pedoman dan petunjuk teknis, data dan informasi serta bahan lainnya sebagai pedoman dan landasan kerja.
- 2) Menginventarisasi permasalahan dan menyiapkan bahan petunjuk pemecahan masalah.
- 3) Menyusun rencana, program kerja dan anggaran berbasis kinerja berpedoman kepada rencana strategis. Melaksanakan evaluasi dan pelaporan ketentraman, ketertiban umum, penanggulangan bencana, penerapan dan penegakan Peraturan Daerah dan Peraturan Bupati wilayah kecamatan

4.3 Gambaran Umum Responden

Gambaran dari data survey responden penelitian ini merupakan data primer yang dihasilkan dengan daftar pertanya dalam bentuk kusioner yang telah dibagikan oleh peneliti kepada para responden di Kantor Camat Sumalata Kabupaten Gorontalo Utara dari daftar kusioner 24 orang responden yang dibagikan kepada para pegawai i Kantor Camat Sumalata Kabupaten Gorontalo Utara dan hasilnya 24 orang kusioner juga kembali. Berdarkan tingkat pengembalian data kusioner yang telah dibagikan kepada para responden penelitian yang dihasilkan sebanyak 100%. Hal tersebut mengindikasikan bahwa tingkat penyebaran kusioner kepada para responden di Kantor Camat Sumalata Kabupaten Gorontalo Utara semuanya berada di lokasi penelitian dalam

menjalankan tugas-tugasnya sebagai pegawai. Berdasarkan data Demokrafi responden disajikan pada Tabel 4.1 sebagai berikut :

Tabel 4.1 Data Demografi Responden

Keterangan	Jumlah (orang)	Persentase
Jenis Kelamin		
1. Laki-Laki	15	62,5%
2. Perempuan	9	37,5%
Usia		
<30 tahun	11	45,83%
30-40 tahun	9	37,5%
41-50 tahun	4	16,66%
>50 tahun	-	-

Sumber Data : Data Olahan Penelitian Tahun 2023

Data responden penelitian dapat dilihat pada Tabel 4.1 dengan menyajikan beberapa informasi terkait observasi konsisi responden yang di temukan dilokasi penelitian. Berdasarkan data informasi yang disajikan antara lain jenis kelamin dan tingkat pendidikan responden di lokasi penelitian. Dilihat dari Tabel 4.1 menggambarkan bahwa responden di Kantor Camat Sumalata Kabupaten Gorontalo Utara berjenis kelamin laki-laki lebih banyak dibandingkan responden perempuan dimana responden laki-laki sebanyak 15 orang dengan persentase 62,5% sedangkan responden peremupuan sebanyak 9 orang dengan 37,5%. Berdasarkan umur responden dalam penelitian ini tertinggi yaitu <30 tahun sebesar 45,83%, selanjutnya umur 30-40 tahun sebesar 37,5% dan sisanya berumur 41-50 tahun sebesar 16,66%.

4.5 Hasil Penelitian di Lokasi

Berdasarkan pada penelitian yang sifatnya kuantitatif dimana alat kusioner pertanyaan merupakan data primer dalam menunjang pelaksanaan penelitian dilokasi. Oleh sebab itu, perlu di uji validitas dan uji reliabilitas instrumen yang digunakan dalam penelitian ini untuk dapat mengetahui sejauh mana instrument pertanyaan pada kusiner ini disebarluaskan kepada responden dan dapat diukur variabel yang akan diteliti. Uji validitas dinyatakan valid jika nilai korelasi dengan skor total (r -hitung) diatas (r -tabel) dengan menggunakan analisis korelasi sedangkan uji reliabilitas melihat apakah rangkaian kusioner yang dipergunakan untuk mengukur suatu konstruk tidak mempunyai kecenderungan tertentu jika nilai $\alpha > 0,5$ artinya reliabilitas datanya mencukupi.

4.5.1 Hasil Uji Validitas Penelitian Pengembangan SDM (X) dan Prestasi Kerja Pegawai (Y)

Berdasarkan data yang dihasilkan dalam penelitian ini pertama-tama ditabulasi terlebih dahulu kemudian data tersebut diolah untuk pengujian validitas dan reliabilitas data yang dihasilkan di lokasi penelitian. Hasil uji validitas yang dihasilkan dalam penelitian ini menggunakan bantuan *software* SPSS versi 21 hasil penelitian menunjukkan bahwa koefesien korelasi *pearson moment* untuk setiap butir instrument pertanyaan dari responden yang tertuang dalam kusioner pertanyaan dengan variabel Pengembangan SDM (X) dan Prestasi Kerja Pegawai (Y) adalah signifikan, dimana hasil nilai korelasi dengan skor total (r -hitung) diatas (r -tabel) dengan demikian bahwa data variabel Pengembangan SDM (X) dan Prestasi Kerja Pegawai (Y) tersebut

dinyatakan Valid. oleh karena itu, secara ringkas hasil data uji validitas instrument pertanyaan Pengembangan SDM (X) dan Prestasi Kerja Pegawai (Y) dapat dilihat pada Tabel 4.2 dan 4.3 sebagai berikut :

Tabel 4.2 Hasil Uji Validasi Instrument Pengembangan SDM (X)

No. Item	R _{xy}	R _{tabel}	Keterangan
1	0,480	0,279	Valid
2	0,489	0,279	Valid
3	0,495	0,279	Valid
4	0,495	0,279	Valid
5	0,553	0,279	Valid
6	0,626	0,279	Valid
7	0,538	0,279	Valid

Sumber Data : Data Olahan Penelitian Tahun 2023

Tabel 4.3 Hasil Uji Validasi Instrument Prestasi Kerja Pegawai (Y)

No. Item	R _{xy}	R _{tabel}	Keterangan
1	0,421	0,279	Valid
2	0,453	0,279	Valid
3	0,552	0,279	Valid
4	0,432	0,279	Valid
5	0,449	0,279	Valid
6	0,513	0,279	Valid
7	0,738	0,279	Valid
8	0,656	0,279	Valid

Sumber Data : Data Olahan Penelitian Tahun 2023

Hasil analisis data menggunakan program SPSS versi 21 didapatkan bahwa uji validitas instrument pada Tabel 4.2 dan 4.3 menunjukkan bahwa semua item pertanyaan pada instrument pertanyaan pada kusioner responden pada penelitian poin (1-7) dan (1-8) mengenai instrument variabel Pengembangan SDM (X) dan Prestasi

Kerja Pegawai (Y) dianggap Valid karena hasil analisis menunjukkan bahwa r-hitung >r-tabel. Hasil ini menunjukkan bahwa pengujian item kusioner variabel Pengembangan SDM (X) dan Prestasi Kerja Pegawai (Y) dinyatakan valid dan dapat dilanjutkan untuk pengujian reliabilitas untuk menunjukkan konsistensi suatu alat ukur yang dapat dipercaya sehingga objek data yang sama akan menghasilkan data yang sama pula.

4.5.2 Hasil Uji Reliabilitas Data Penelitian Pengembangan SDM (X) dan Prestasi Kerja Pegawai (Y)

Berdasarkan uji reliabilitas data pada penelitian ini mengacu pada nilai *Alpha* dalam output SPSS versi 21, seperti halnya pada uji statistik lainnya uji reliabilitas *Alpha Cronbach* pun berpedoman pada dasar pengambilan keputusan pada penelitian ini. Perhitungan nilai reliabilitas data yang digunakan dalam penelitian ini dengan teknik *split-half spearmean brown* pada prinsipnya dilakukan menjadikan dua belahan butir-butir soal pvariabel lalu menghubungkan dua belahan tersebut dengan menggunakan rumus korelasi *spearmean brown*. Jika hasil nilai korelasinya di atas $>0,40$ maka nilai kerelasinya dinyatakan reliabel, kemudian angkanya tersebut disesuaikan dengan nilai r-tabel sehingga didapatkan angka reliabilitasnya. Hasil uji reliabilitas terhadap instrument Pengembangan SDM (X) dan Prestasi Kerja Pegawai (Y). dari masing-masing variabel dapat dilihat dari Tabel 4.4 dan 4.5 sebagai berikut :

Tabel 4.4 Hasil Uji Reliabilitas Instrument Pengembangan SDM (X)

No. Item	R _{xy}	r _{tabel}	Keterangan
1	0,523	0,279	Reliabel
2	0,476	0,279	Reliabel
3	0,886	0,279	Reliabel
4	0,586	0,279	Reliabel
5	0,719	0,279	Reliabel
6	0,405	0,279	Reliabel
7	0,561	0,279	Reliabel

Sumber Data : Data Olahan Penelitian Tahun 2023

Berdasarkan uji analisis reliabilitas dengan menggunakan bantuan *software* SPSS versi 21 pada Tabel 4.4 diatas dapat dilihat bahwa nilai reliabilitas (ri) dari instrument pertanyaan Pengembangan SDM (X) bedasarkan nilai *Alpha cronbach* $0,616 > 0,279$ (r-tabel) maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan ang sudah dijabarkan diatas dapat disimpulkan bahwa instrument pertanyaan Pengembangan SDM (X) dinyatakan Reliabel sebagai alat pengumpul data penelitian dan dapat dilanjutkan dengan uji instrument pertanyaan selanjutnya.

Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Prestasi Kerja Pegawai (Y)

No. Item	R _{xy}	r _{tabel}	Keterangan
1	0,534	0,279	Reliabel
2	0,545	0,279	Reliabel
3	0,656	0,279	Reliabel
4	0,570	0,279	Reliabel
5	0,706	0,279	Reliabel
6	0,639	0,279	Reliabel
7	0,527	0,279	Reliabel
8	0,622	0,279	Reliabel

Sumber Data : Data Olahan Penelitian Tahun 2023

Data uji analisis reliabilitas Prestasi Kerja Pegawai (Y) dengan menggunakan bantuan *software* SPSS versi 21 pada Tabel 4.4 diatas dapat dilihat bahwa nilai reliabilitas (ri) dari instrument pertanyaan Prestasi Kerja Pegawai (Y) bedasarkan nilai *Alpha cronbach* $0,538 > 0,279$ (r-tabel) maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan ang sudah dijabarkan diatas dapat disimpulkan bahwa instrument pertanyaan Prestasi Kerja Pegawai (Y) dinyatakan Reliabel sebagai alat pengumpul data penelitian dan dapat dilanjutkan dengan uji instrument pertanyaan selanjutnya.

4.5.3 Hubungan Korelasi antara Pengembangan SDM (X) dan Prestasi Kerja Pegawai (Y)

Berdasarkan analisis statistik untuk mengetahui hubungan korelasi Pengembangan SDM (X) terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y) di Kantor Camat Sumalata Kabupaten Gorontalo Utara, dari hasil analisis statistiknya dengan menggunakan bantuan *software* SPSS versi 21. Hasil analisis uji korelasi ditemukan bahwa pengaruh variabel Pengembangan SDM (X) terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y) di tujukan pada Tabel 4.6 sebagai berikut :

Correlations

		PENGEMBANGAN SDM	PRESTASI KERJA		
PENGEMBANGAN SDM	Pearson Correlation	1	,644**		
	Sig. (2-tailed)		,339		
	N	24	24		
	Bias	0	,232		
	Bootstrap ^b	Std. Error	0		
		95% Confidence	Lower	1	-,392
		Interval	Upper	1	,290
	Pearson Correlation		,644**		
	Sig. (2-tailed)		,339		
PRESTASI KERJA	N	24	24		
	Bias	,232	0		
	Bootstrap ^b	Std. Error	,174		
		95% Confidence	Lower	-,392	1
		Interval	Upper	,290	1
	Pearson Correlation		,644**		
	Sig. (2-tailed)		,339		
	N	24	24		
	Bias	,232	0		

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

b. Unless otherwise noted, bootstrap results are based on 1000 bootstrap samples

Berdasarkan hasil uji korelasi ditemukan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat dan signifikan antara variabel Pengembangan SDM (X) terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y) dengan nilai $r= 0,644$; $P<0,001$ karena r hitung atau *pearson corellation* dalam uji analisis statistik bernilai positif artinya bahwa semakin tinggi nilai Pengembangan SDM (X) maka akan semakin tinggi pula nilai Prestasi Kerja Pegawai (Y) di Kantor Camat Sumalata Kabupaten Gorontalo Utara.

4.5.4 Uji Regresi Sederhana

4.5.4.1 Pengembangan SDM (X) Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y)

Berdasarkan uji analisis regresi sederhana antara variabel Pengembangan SDM (X) terhadap variabel Prestasi Kerja Pegawai (Y) di Kantor Camat Sumalata Kabupaten Gorontalo Utara ditujukan pada Tabel 4.7 sebagai berikut :

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,644	,522	,343	,495

a. Predictors: (Constant), PENGEMBANGAN SDM

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,542	1	,542	4,1242
	Residual	21,792	22	,991	
	Total	21,833	23		

a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

b. Predictors: (Constant), PENGEMBANGAN SDM

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients			t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	35,688	6,200		,000
	PENGEMBANGAN SDM	13,042	3,203	,644	,004

a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

Hasil uji analisis regresi liner ditemukan bahwa nilai signifikansi variabel Pengembangan SDM (X) $0,004 < 0,005$ maka disimpulkan bahwa Pengembangan SDM (X) berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y) (H1 diterima).

Hasil nilai Tabel *Model Summary* dari hasil analisis menggunakan SPSS 21 diketahui bahwa nilai *R Square* sebesar 0,522 maka memiliki arti bahwa sumbangan variabel Pengembangan SDM (X) terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y) sebesar 52,2% sedangkan sisanya 47,8% dipengaruhi oleh faktor-fator lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini.

4.6 Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan didapatkan bahwa analisa uji korelasi ditemukan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat dan signifikan antara variabel Pengembangan SDM (X) terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y) dengan nilai $r = 0,644$; $P < 0,001$ karena r hitung atau *pearson corellation* dalam uji analisis statistik bernilai positif artinya bahwa semakin tinggi nilai Pengembangan SDM (X) maka akan semakin tinggi pula nilai Prestasi Kerja Pegawai (Y) di Kantor Camat Sumalata Kabupaten Gorontalo Utara. Hasil uji analisis regresi liner ditemukan bahwa nilai signifikansi variabel Pengembangan SDM (X) $0,004 < 0,005$ maka disimpulkan bahwa Pengembangan SDM (X) berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y) (H1 diterima). Tabel *Model Summary* dari hasil analisis menggunakan SPSS 21 diketahui bahwa nilai *R Square* sebesar 0,522 maka memiliki arti bahwa sumbangan variabel Pengembangan SDM (X) terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y) sebesar 52,2% sedangkan sisanya 47,8% dipengaruhi oleh faktor-fator

lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa apabila pengembangan SDM pegawai di Kantor Camat Sumalata Kabupaten Gorontalo Utara ditingkatkan maka prestasi kerja pegawai akan turut meningkat begitupun sebaliknya. Prestasi kerja pegawai berkaitan dengan hasil yang diinginkan, artinya pekerjaan yang dilakukan harus dapat mencapai hasil yang diinginkan, yaitu. H. hasil optimal yang dapat dicapai organisasi. Pengembangan manusia adalah proses mempersiapkan individu untuk mengambil posisi yang berbeda atau senior dalam suatu organisasi, biasanya terkait dengan kemampuan mental untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Pengembangan mengarah pada kesempatan belajar yang ditujukan untuk mendukung pengembangan karyawan. Pelatihan membantu karyawan memahami pengetahuan praktis dan penerapannya. Pengembangan kualitas seseorang melalui pengembangan kemampuan berpikir, yang terjadi antara lain melalui peningkatan kemampuan menilai situasi. Pelatihan tambahan adalah salah satu pendekatan yang paling penting dalam kepegawaian di Kantor Camat Sumalata Kabupaten Gorontalo Utara. Hal ini dilakukan sebagai pendekatan, karena pendidikan dan pelatihan mempunyai peran startegis terhadap prestasi kerja demi keberhasilan mencapai tujuan dalam sebuah organisasi. Pegawai yang mempunyai keinginan yang kuat akan berpengaruh pada pengetahuan kemampuan, keterampilan dan juga kualitas kerja. Menyadari hal tersebut, pengembangan merupakan proses yang berjalan secara terus menerus dan tidak hanya sesaat saja. Pengetahuan serta jabatan baru selalu ada didalam organisasi yang dinamis dan tantangan bagi manajemen untuk menempatkan pegawai yang professional yang baik untuk mencapai tujuan dan target yang telah

dibuat oleh manajemen. Prestasi pegawai dipengaruhi oleh bermacam-macam ciri pribadi dan masing-masing individu. Prestasi pegawai yang memperlihatkan peningkatan akan mendapatkan penilaian yang baik dari atasnya dan sebagai hasil dari perilaku kerja para pegawai yang berkaitan dengan melaksanakan tugas, fungsi dan tanggung jawabnya. Pengembangan SDM yang baik akan mendorong prestasi kerja pegawai di Kantor Camat Sumalata Kabupaten Gorontalo Utara semakin meningkat. Setiap organisasi harus lebih banyak menyesuaikan pengembangan strategi organisasi dengan mengandalkan kualitas SDM sebagai kunci sukses dalam sebuah organisasi salah satunya di Kantor Camat Sumalata Kabupaten Gorontalo Utara.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Hasil penelitian dan pembahasan yang sudah dikemukkan diatas maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini bahwa Pengembangan SDM (X) terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y) sebesar 52,2% sedangkan sisanya 47,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa apabila pengembangan SDM pegawai di Kantor Camat Sumalata Kabupaten Gorontalo Utara ditingkatkan maka prestasi kerja pegawai akan turut meningkat begitupun sebaliknya.

5.2. Saran

Berdasar pada kesimpulan yang dihasilkan tersebut, ditarik kesimpulan bahwa kemampuan pengembangan SDM mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja di Kantor Camat Sumalata Kabupaten Gorontalo Utara hasil ini perlu dipertahankan karena setiap organisasi harus lebih banyak menyesuaikan pengembangan startegi organisasi dengan mengandalkan kualitas SDM sebagai kunci sukses dalam sebuah organisasi salah satunya di Kantor Camat Sumalata Kabupaten Gorontalo Utara.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto S. 2019. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta
- Nugroho, Y. A. B. (2019). *Pelatihan dan Pengembangan SDM: Teori dan Aplikasi*. Penerbit Unika Atma Jaya Jakarta
- Mahendro Sumardjo, D. J. P. (2018). *Manajemen Pengembangan Sumberdaya Manusia: Konsep-Konsep Kunci*
- Indrawan, M. I. (2019). *Pengaruh Etika Kerja, Pengalaman Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kecamatan Binjai Selatan*. *Jurnal Abdi Ilmu*, 10(2), 1851-1857.
- Siregar, . 2015. Metode Penelitian Kuantitaif. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Riduwan.2018. Dasar-dasar Statistika. Bandung: Alfabeta.
- Tarigan, S. F. B. (2020). *Analisis Hubungan Prestasi Kerja Dengan Pengembangan Karir Karyawan Pada Kantor Bpjs Kesehatan Cabang Kabanjahe 1* (Doctoral Dissertation, Universitas Quality).
- Nuraini, N. (2022). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Pegawai*. *YUME: Journal of Management*, 4(3).
- Danang Sunyoto. 2019. *Dasar-Dasar Manajeman Sumber Daya Manusia (Konsep, strategi, dan Kasus)*. Cetakan Ke-3. Jakarta. PT Buku Seru
- Siagian, E. S., Sumaryana, A., Widianingsih, I., & Nurasa, H. (2019). *Public-private partnerships in solid waste management: arrangements in Indonesia*. *Asia Pacific Journal of Public Administration*, 41(1), 56-62.
- Anggrainy, I. F., Darsono, N., & Putra, T. R. I. (2018). *Pengaruh fasilitas kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap motivasi kerja implikasinya pada prestasi kerja pegawai negeri sipil badan kepegawaian pendidikan dan pelatihan Provinsi Aceh*. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(1), 1-10.

- Judge, T. A., & Robbins, S. P. (2017). *Organizational behavior*. Pearson.
- Sulastri, S. (2018). *Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Studi Pegawai Negeri Sipil Kantor Kecamatan Cadasari Pandeglang)* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri " Sultan Maulana Hasanuddin" Banten).
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Penerbit Andi.
- Suaiba, H. R., Abdullah, J., Suyanto, M. A., & Karundeng, D. R. (2021). *Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Gorontalo*. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 5(3), 1545-1568.
- Solong, H. A. (2020). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Menunjang Kinerja Aparatur Berkualitas*. Deepublish.
- Saragih, A. L. P., & Pradana, M. (2021). *Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Yayasan Kesehatan Pegawai Telkom Medan*. *eProceedings of Management*, 8(2).
- Siagian, E. S., Sumaryana, A., Widianingsih, I., & Nurasa, H. (2019). *Public-private partnerships in solid waste management: arrangements in Indonesia*. *Asia Pacific Journal of Public Administration*, 41(1), 56-62.

Kepada Yth :

Saudara/i

Di

Tempat

Kami mohon kesediaan saudara/I untuk menjawab pertanyaan maupun pernyataan pada lembar kuesioner mengenai “Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia (X) Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y) Pada Kantor Camat Sumalata Kabupaten Gorontalo Utara”. Atas waktu dan kesediaannya dalam mengisi kuesioner, kami mengucapkan banyak terima kasih.

I. IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Umur : Tahun

Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan

Jabatan :

Usia :

< 30 tahun 30-40 tahun 41-50 tahun >50 tahun

II. PETUNJUK PENGISIAN

Pada setiap nomor pertanyaan berilah tanda (✓) tepat pada kolom yang tersedia sesuai dengan penilaian anda.

Keterangan jawaban:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

KS : Kurang Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

PERTANYAAN

1. Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
	Bentuk kepercayaan terhadap organisasi					
	Pegawai saling mendukung antar sesama pegawai					
	Pegawai meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk mengembangkan suatu organisasi					
4	Pegawai berpartisipasi dalam aktivitas-aktivitas kerja penting					
5	Pegawai bekerjasama dengan pimpinan dan rekan kerja dengan baik					
	Pegawai disiplin dalam bekerja					
7	Pegawai mementingkan pekerjaan dibandingkan dengan kepentingan pribadi tanpa mengharapkan apapun					

2. Variabel Prestasi Kerja Pegawai

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Pegawai mampu menerjemahkan tugas pokok dan tugas lain sebagai pegawai.					
2	Pegawai selalu bekerja sama dan bersedia memberikan bantuan kepada pegawai lain					
3	Pegawai diberikan penghargaan apabila dapat melaksanakan tugas dengan baik					
4	Pegawai terampil dan selalu dapat menyesuaikan dengan tugas yang diberikan					
5	Pegawai mampu menguasai teknologi dengan baik dan benar					
	Pegawai selalu menggunakan teknologi dengan sekreatif mungkin saat menjalankan pekerjaan					
7	Pimpinan memberikan fasilitas yang nyaman agar pegawai dapat memberikan pelayanan yg baik dan cepat					
8	Pimpinan mampu menjalin proses komunikasi, dalam pengambilan keputusan					

TABULASI DATA VARIABEL PENGEBANGAN SDM (X)

RESPONDEN	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	Total
1	4	5	4	4	4	5	4	30
2	4	4	5	4	5	5	4	31
3	5	4	4	4	4	4	4	29
4	5	5	4	4	4	4	5	31
5	5	5	4	5	4	4	5	32
6	4	4	4	4	5	5	4	30
7	5	4	4	5	4	4	4	30
8	4	5	4	5	4	4	4	30
9	4	5	5	5	5	5	4	33
10	5	4	4	4	5	5	4	31
11	4	5	4	4	4	5	4	30
12	4	4	4	4	4	4	5	29
13	5	4	4	4	4	5	4	30
14	5	4	5	5	4	5	4	32
15	5	5	4	4	5	5	4	32
16	5	4	4	4	4	4	5	30
17	4	4	5	5	4	5	4	31
18	4	5	4	4	5	4	5	31
19	4	4	5	4	4	4	5	30
20	4	4	5	4	5	4	5	31
21	5	4	4	4	4	5	4	30
22	4	5	4	4	4	4	4	29
23	4	5	4	4	4	5	4	30
24	4	5	4	4	4	5	4	30

TABULASI DATA VARIABEL PRESTASI KERJA (Y)

RESPONDEN	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	Total
1	4	4	4	4	5	4	4	4	33
2	5	5	4	4	5	4	5	4	36
3	5	4	4	4	5	4	5	4	35
4	5	4	4	4	5	4	4	4	34
5	5	5	4	4	4	4	5	4	35
6	4	4	4	5	4	5	4	4	34
7	5	4	4	4	5	5	5	4	36
8	4	5	5	4	5	4	5	4	36
9	4	5	4	5	4	5	4	4	35
10	4	4	4	4	4	5	5	5	35
11	4	4	5	4	5	4	5	4	35
12	4	4	5	4	5	4	4	5	35
13	4	4	5	4	5	4	4	4	34
14	4	4	4	4	4	5	4	4	33
15	4	4	4	4	5	4	5	5	35
16	4	4	5	4	4	5	5	4	35
17	4	4	4	5	4	4	4	5	34
18	4	5	4	4	4	5	4	4	34
19	4	5	5	4	4	4	4	4	34
20	4	4	4	5	4	4	4	4	33
21	4	4	4	4	5	4	4	4	33
22	4	4	4	4	5	5	5	4	35
23	4	4	4	5	4	4	4	4	33
24	4	4	4	4	4	5	5	4	34

DATA FREKUENSI PENGEMBANGAN SDM (X)

Correlations

	Item_1	Item_2	Item_3	Item_4	Item_5	Item_6	Item_7	Skor_total
Item_1	Pearson Correlation	1	-,131	-,225	,191	-,170	-,071	,015
	Sig. (2-tailed)		,542	,289	,372	,426	,743	,185
	N	24	24	24	24	24	24	24
Item_2	Pearson Correlation	-,131	1	-,185	,238	,071	-,151	,489*
	Sig. (2-tailed)	,542		,386	,262	,742	,481	,060
	N	24	24	24	24	24	24	24
Item_3	Pearson Correlation	-,225	-,185	1	,242	,348	,060	,122
	Sig. (2-tailed)	,289	,386		,254	,096	,780	,014
	N	24	24	24	24	24	24	24
Item_4	Pearson Correlation	,191	,238	,242	1	-,103	-,146	,495*
	Sig. (2-tailed)	,372	,262	,254		,630	,496	,014
	N	24	24	24	24	24	24	24
Item_5	Pearson Correlation	-,170	,071	,348	-,103	1	,222	-,008
	Sig. (2-tailed)	,426	,742	,096	,630		,296	,005
	N	24	24	24	24	24	24	24
Item_6	Pearson Correlation	-,071	-,151	,060	-,146	,222	1	-,698**
	Sig. (2-tailed)	,743	,481	,780	,496	,296		,626**
	N	24	24	24	24	24	24	24
Item_7	Pearson Correlation	,015	,071	,122	-,103	-,008	-,698**	,538**
	Sig. (2-tailed)	,943	,742	,569	,630	,969	,000	,220
	N	24	24	24	24	24	24	24
Skor_total	Pearson Correlation	,280	,389	,495*	,495*	,553**	,126	,138
	Sig. (2-tailed)	,185	,060	,014	,014	,005	,557	,520

N	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
---	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

UJI VALIDITAS DATA PENGEMBANGAN SDM (X)

No. Item	R _{xy}	r _{tabel}	Keterangan
1	0,480	0,279	Valid
2	0,489	0,279	Valid
3	0,495	0,279	Valid
4	0,495	0,279	Valid
5	0,553	0,279	Valid
6	0,626	0,279	Valid
7	0,538	0,279	Valid

UJI REABILITAS DATA PENGEMBANGAN SDM (X)

Case Processing Summary

	N	%
Valid	24	100,0
Cases Excluded ^a	0	,0
Total	24	100,0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha ^a	N of Items
,616	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item_1	26,08	1,123	,312	,523
Item_2	26,04	1,085	,284	,476
Item_3	26,25	,804	,255	,886
Item_4	26,25	,804	,255	,586
Item_5	26,21	,781	,357	,719
Item_6	25,96	,998	,210	,405
Item_7	26,21	1,216	,379	,561

DATA FREKUENSI PRESTASI KERJA (Y)

Correlations

		Item_1	Item_2	Item_3	Item_4	Item_5	Item_6	Item_7	Item_8	Total_Skor
Item_1	Pearson Correlation	1	,178	-,296	-,263	,308	-,185	,352	,229	,421*
	Sig. (2-tailed)		,406	,160	,214	,143	,386	,092	,281	,040
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24
Item_2	Pearson Correlation	,178	1	,111	,159	,192	,150	,248	,258	,453**
	Sig. (2-tailed)	,406		,605	,783	,368	,818	,823	,223	,091
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24
Item_3	Pearson Correlation	-,296	,111	1	-,296	,192	-,248	,048	,000	,552**
	Sig. (2-tailed)	,160	,605		,160	,368	,242	,823	1,000	,234
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24
Item_4	Pearson Correlation	-,263	-,059	-,296	1	,513*	,026	,472*	,246	,432*
	Sig. (2-tailed)	,214	,783	,160		,010	,902	,020	,831	,113
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24
Item_5	Pearson Correlation	,308	-,192	,192	-,513*	1	-,430*	,251	,231	,449*
	Sig. (2-tailed)	,143	,368	,368	,010		,036	,237	1,000	,194
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24

Item_6	Pearson Correlation	,185	,150	,248	,226	,430*	1	,151	,215	,513**
	Sig. (2-tailed)	,386	,818	,242	,902	,136		,481	,591	,210
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24
Item_7	Pearson Correlation	,352	,048	,048	-,472*	,251	,151	1	,037	,738**
	Sig. (2-tailed)	,092	,823	,823	,020	,237	,481		,862	,000
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24
Item_8	Pearson Correlation	-,229	-,258	,000	,046	,000	-,115	,037	1	,656**
	Sig. (2-tailed)	,281	,223	1,000	,831	1,000	,591	,862		,166
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24
Total_Skor	Pearson Correlation	,421*	,353	,252	-,332	,349	,113	,738**	,156	1
	Sig. (2-tailed)	,040	,091	,234	,113	,094	,600	,000	,466	
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

UJI VALIDITAS DATA PRESTASI KERJA (Y)

No. Item	R _{xy}	r _{tabel}	Keterangan
1	0,421	0,279	Valid
2	0,453	0,279	Valid
3	0,552	0,279	Valid
4	0,432	0,279	Valid
5	0,449	0,279	Valid
6	0,513	0,279	Valid
7	0,738	0,279	Valid
8	0,656	0,279	Valid

UJI REABILITAS DATA PRESTASI KERJA (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	24	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	24	100,0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha ^a	N of Items
,538	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item_1	30,21	1,781	,245	,534
Item_2	30,17	1,841	,307	,545
Item_3	30,17	1,928	,204	,656
Item_4	30,21	1,389	,626	,570
Item_5	29,92	1,862	,183	,706
Item_6	30,04	1,085	,369	,639
Item_7	29,96	1,476	,304	,527
Item_8	30,25	1,978	,231	,622

KORELASI PENGEMBANGAN SDM (X) DAN PRESTASI KERJA (Y)

Correlations

				PENGEMBANGAN SDM	PRESTASI KERJA
PENGEMBANGAN SDM		Pearson Correlation		1	,644**
		Sig. (2-tailed)			,339
		N		24	24
		Bias		0	,232
		Std. Error		0	,174
		95% Confidence Interval		Lower	1
				Upper	,290
		Pearson Correlation		,644**	1
		Sig. (2-tailed)		,339	
PRESTASI KERJA		N		24	24
		Bias		,232	0
		Std. Error		,174	0
		95% Confidence Interval		Lower	-,392
				Upper	,290
		Pearson Correlation		,644**	1

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

b. Unless otherwise noted, bootstrap results are based on 1000 bootstrap samples

ANALISIS REGRESI SEDERHANA

Model Summary

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,644	,522	,343	,495

a. Predictors: (Constant), PENGEMBANGAN SDM

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression ,542	1	,542	4,1242	,004 ^b
	Residual 21,792	22	,991		
	Total 21,833	23			

a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

b. Predictors: (Constant), PENGEMBANGAN SDM

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant) 35,688	6,200		5,756	,000
	PENGEMBANGAN SDM 13,042	3,203	,644	3,205	,004

a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA