

**PENGARUH PENGEMBANGAN PEGAWAI TERHADAP
PRESTASI KERJA DI KANTOR CAMAT MONANO
KABUPATEN GORONTALO UTARA**

Oleh :

ROKI PAKAYA

NIM. S21.18.161

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Ujian
Guna Memperoleh Gelar Sarjana**



**PROGRAM STUDI ILMU PEMERINTAHAN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
2022**

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH PENGEMBANGAN PEGAWAI TERHADAP PRESTASI KERJA DI KANTOR CAMAT MONANO KABUPATEN GORONTALO UTARA OLEH :

ROKI PAKAYA
NIM. S21.18.161

SKRIPSI

Skripsi ini telah memenuhi syarat yang disetujui oleh
Pembimbing pada tanggal Maret 2022

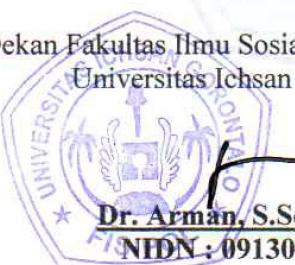
TIM PENGUJI

1. Dr. Fatma Ngabito, S.IP.,M.Si
2. Darmawaty Abd. Razak, S.IP.,M.AP
3. Novianti Tue, S.IP.,M.SI
4. Dr. Arman, S.Sos,M.SI
5. Sandi Prahara S.T., M.SI



Mengetahui :

Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Ichsan Gorontalo



Dr. Arman, S.Sos.,M.Si
NIDN : 0913078602

Ketua Program Studi
Ilmu Pemerintahan



Darmawaty Abd. Razak, S.IP.,M.AP
NIDN : 0924076701

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : ROKI PAKAYA
NIM : S.21.18.161
Program Studi : Ilmu Pemerintahan
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Judul Skripsi : Pengaruh Pengembangan Pegawai Terhadap Prestasi Kerja Di Kantor Camat Monano Kabupaten Gorontalo Utara.

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi ini merupakan merupakan hasil penelitian, pemikiran dan pemaparan asli saya sendiri. Saya tidak mencantumkan tanpa pengakuan bahan-bahan yang telah dipulikasikan atau ditulis oleh orang lain. Atau sebagai bahan yang pernah diajukan untuk gelar atau ijazah pada Universitas Ichsan gorontontaloatau perguruan tinggi lainnya.

Apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Ichsan Gorontalo.

Demikian pernyataan saya buat guna dipergunakan dengan sebagaimana mestinya.

Gorontalo, Mei 2022

Yang membuat pernyataan



ROKIPAKAYA
NIM. S.21.18.161

1

ABSTRACT

ABSTRACT

*ROKI PAKAYA. S2118161. THE EFFECT OF APPARATUS DEVELOPMENT
ON THE WORK ACHIEVEMENT AT THE MONANO SUBDISTRICT
OFFICE, NORTH GORONTALO DISTRICT*

This research is aimed at finding out to what extent the effect of apparatus development on the work achievement at the Monano Subdistrict Office, North Gorontalo District. This research uses a descriptive quantitative method. The population in this study includes all 32 apparatus at the Monano Subdistrict Office, North Gorontalo District. The results of this research are: 1) There is a simultaneous effect of apparatus development consisting of education and training on the work achievement at the Monano Subdistrict Office, North Gorontalo District by 82.4%. 2) There is no partial effect of education on the apparatus work achievement at the Monano Subdistrict Office, North Gorontalo District. (3) There is a partial effect of training on the apparatus work achievement at the Monano Subdistrict Office, North Gorontalo District, by 93%.

Keywords: apparatus development, work performance

ABSTRAK

ROKI PAKAYA. S2118161. PENGARUH PENGEMBANGAN PEGAWAI TERHADAP PRESTASI KERJA DI KANTOR CAMAT MONANO KABUPATEN GORONTALO UTARA.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengembangan pegawai terhadap prestasi kerja di Kantor Camat Monano Kabupaten Gorontalo Utara. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif. Populasi dalam penelitian adalah seluruh pegawai di Kantor Camat Monano Kabupaten Gorontalo Utara sebanyak 32 orang. Hasil penelitian ini adalah : (1) Terdapat pengaruh pengembangan berupa pendidikan dan latihan secara simultan terhadap prestasi kerja di Kantor Camat Monano Kabupaten Gorontalo Utara sebesar 82,4%. (2) Tidak ada pengaruh pendidikan secara parsial terhadap prestasi kerja di Kantor Camat Monano Kabupaten Gorontalo Utara. (3) Terdapat pengaruh latihan secara parsial terhadap terhadap prestasi kerja di Kantor Camat Monano Kabupaten Gorontalo Utara sebesar 93%.

Kata kunci : pengembangan pegawai, prestasi kerja

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Sesungguhnya hanya orang-orang yang bersabarlah yang dicukupkan pahala mereka tanpa batas”

(Q.S Az-Zumar: 10)

“Kamu harus menjadi orang yang paling kuat disaat merasa paling lemah”

Dengan rasa syukur yang mendalam, dan telah diselesaikan Skripsi ini penulis mempersembahkannya Kepada :

1. Kedua Orang tua Tercinta Bapak Sam Palaya (Alm) dan Ibu Tety Ridji kerena telah memberikan doa dan dukungan sehingga saya bisa menyelesaikan studi ini.
2. Kakak tercinta Meyske Pakaya yang telah memberikan support .
3. Teman Teman seperjuangan,jurusan Ilmu pemerintahan(2018) Terima Kasih untuk waktu dan kebersamaanya.
4. Kepada Bapak/Ibu dosen pembimbing dan pengajar dilingkungan Ichsan Gorontalo yang telah memberikan bimbingan selama studi selesai, Semoga Allah SWT membalas kebaikan Bapak/Ibu.

ALMAMATERKU TERCINTA
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO

KATA PENGANTAR

Assalamu'Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji Syukur kepada Allah SWT, karena dengan kuasanyaalah sehingga saya masih diberikan kesempatan, kekuatan, serta kemampuan dalam merampungkan Skripsi ini dengan baik. Shalwat serta salam kita haturkan kepada junjungan kita yaitu Nabi besar Muhammad SAW. yang telah membawa manusia dari alam jahiliah menuju alam berpendidikan dan telah membawa suatu ajaran keselamatan kepada manusia sampai akhir zaman. Semoga rahmat dan hidayah tetap sampai kepada kita.

Dalam kesempatan ini tak lupa penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada kedua orang tua (Alm)Sam Pakaya dan Ibu Tety Ridji yang telah memberikan dukungan dan doa sehingga bisa sampai ketahap ini.

Juga tidak lupa, Penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada Bapak Mohhamad Ichsan Gaffar S.E.,M.AK sebagai ketua yayasan pengembang ilmu pengetahuan dan teknologi Ichsan Gorontalo, Bapak Dr.Abdul Gaffar La Tjokke.,M.SI selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo. Bapak Arman S.sos sebagai Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu politik Universitas Ichsan Gorontalo. Ibu Darmawaty Abdul Razak S.IP, M.Ap sebagai ketua program studi Ilmu pemerintahan Universitas Ichsan Gorontalo. Ibu Dr. Fatma Ngabito S.IP.M.SI yang telah banyak memberikan bimbingan. Serta Ibu/bapak pembimbing Bapak Dr. Arman S.Sos.,M.Si. dan Ibu Dr. Sandy Prahera S.T.,M.Si yang telah memberikan bimbingan dan masukan. Serta Bapak/ibu staf pengajar dilingkungan Ichsan Gorontalo. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Pogram studi Ilmu

pemerintahan.dan teman-teman seperjuangan dijurusan Ilmu pemerintahan yang telah mendukung dan memotivasi.

Wassalamuallaikum Warohmatullahi Wabarakattuh.

Gorontalo,...Mei 2022

Penyusun

ROKI PAKAYA
NIM. S2118161

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
LEMBAR PERNYATAAN	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1..Latar Belakang.....	1
1.2..Rumusan Masalah.....	3
1.3..Tujuan Penelitian.....	3
1.3.1 Maksud Penelitian.....	3
1.3.2 Tujuan Penelitian.....	3
1.4..Manfaat Penelitian.....	3
BAB II TINJAUN PUSTAKA	5
2.1 Pengembangan Pegawai.....	5
2.2 Bentuk Pengembangan Pegawai.....	6
2.2.1 Pendidikan.....	7
2.2.2 Pelatihan.....	7
2.3 Manfaat Pengembangan Pegawai.....	9
2.4 Tujuan Pengembangan Pegawai.....	9
2.5 Prestasi Kerja.....	11
2.6 Penilaian Prestasi Kerja Pegawai.....	12
2.7 Kerangka Pikir.....	16

2.8 Hipotesis.....	17
BAB III METODE PENELITIAN.....	18
3.1 Objek Penelitian.....	18
3.2 Metode Penelitian.....	18
3.2.1 Desain Penelitian.....	18
3.2.2 Operasionalisasi Variabel.....	18
3.3 Populasi dan Sampel.....	20
3.3.1 Populasi.....	20
3.3.2 Sampel.....	21
3.4 Prosedur Pengumpulan Data.....	21
3.5 Prosedur Penelitian.....	21
3.5.1 Uji Validitas.....	21
3.5.2 Uji Reliabilitas.....	23
3.6 Metode Analisis Data.....	23
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	25
4.1 Gambaran Lokasi Penelitian.....	25
4.1.1 Sejarah Singkat Lokasi Penelitian.....	25
4.1.2 Visi dan Misi.....	25
4.1.3 Tugas Pokok dan Fungsi.....	26
4.1.4 Struktur Organisasi.....	26
4.2 Hasil Penelitian.....	27
4.2.1 Deskripsi Variabel Fungsi Pengembangan Pegawai.....	27
4.2.2 Deskripsi Variabel Prestasi Kerja.....	32
4.2.3 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	36
4.2.4 Analisis Jalur.....	38
4.2.5 Pengujian Secara Simultan.....	39
4.2.6 Pengujian Secara Parsial.....	41
4.2.7 Persamaan Analisis Jalur.....	43
4.2.8 Diagram Analisis Jalur.....	43
BAB V PENUTUP.....	46
5.1 Kesimpulan.....	46

5.2 Saran.....	46
DAFTAR PUSTAKA.....	

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Operasional Variabel X dan Y.....	18
Tabel 3.2 Bobot Nilai Variabel.....	20
Tabel 3.3 Interpretasi koefisien korelasi.....	22
Tabel 4.1 Distribusi pendapat responden tentang pegawai memahami ruang lingkup dari pekerjaan yang diberikan.....	27
Tabel 4.2 Distribusi pendapat responden tentang pegawai menguasai konsep kerja yang baik.....	28
Tabel 4.3 Distribusi pendapat responden tentang pegawai memiliki kemampuan memahami dan melaksanakan instruksi pimpinan.....	28
Tabel 4.4 Distribusi pendapat responden tentang pegawai memiliki kemampuan dalam mengembangkan metode kerja saat menjalankan pekerjaan yang diberikan.....	29
Tabel 4.5 Distribusi pendapat responden tentang pegawai memiliki keterampilan teknik dalam melaksanakan tugas yang diberikan.....	30
Tabel 4.6 Distribusi pendapat responden tentang pegawai memiliki keterampilan pemecahan masalah dari tugas yang dikerjakan.....	30
Tabel 4.7 Distribusi pendapat responden tentang pegawai memiliki keterampilan dalam pengambilan keputusan saat mengerjakan tugas yang diberikan.....	31
Tabel 4.8 Distribusi pendapat responden tentang pegawai memahami mengenai tanggung jawab dari tugas yang diberikan.....	32
Tabel 4.9 Distribusi pendapat responden tentang pegawai memahami tugas dan wewenang yang diberikan.....	33
Tabel 4.10 Distribusi pendapat responden tentang pegawai cepat dalam mengerjakan tugas yang diberikan.....	33
Tabel 4.11 Distribusi pendapat responden tentang pegawai mengembangkan kemampuan dan aktualisasi diri.....	34
Tabel 4.12 Distribusi pendapat responden tentang pegawai konsisten dalam menyelesaikan tugas yang diberikan hingga selesai.....	34

Tabel 4.13 Distribusi pendapat responden tentang pegawai tanggap dan cekatan dalam mengerjakan tugas yang diberikan.....	35
Tabel 4.14 Uji Validitas Variabel Pengembangan Pegawai Pendidikan (X1).....	36
Tabel 4.15 Uji Validitas Variabel Pengembangan Pegawai Latihan (X2).....	36
Tabel 4.16 Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja.....	37
Tabel 4.17 Uji Reliabilitas Variabel Pengembangan Pegawai.....	38
Tabel 4.18 Uji Reliabilitas Variabel Prestasi Kerja.....	38
Tabel 4.19 Korelasi antar Variabel.....	39
Tabel 4.20 ANOVAb.....	39
Tabel 4.21 Model Summary.....	41
Tabel 4.22 Pengujian secara Parsial.....	41
Tabel 4.23 Coefficientsa.....	43
Tabel 4.24 Korelasi antar Variabel.....	44
Tabel 4.25 Pengaruh langsung dan tidak langsung (X2) Pengembangan Pegawai Latihan terhadap Prestasi Kerja (Y).....	45

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....17

Gambar 4.1 Analisis Jalur Pengembangan Pegawai terhadap Prestasi Kerja44**BAB**

I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pengembangan kemampuan sumber daya pegawai bertujuan untuk mendapatkan manusia yang berbudi luhur, tangguh, cerdas, terampil, mandiri, kreatif, inovatif, berdisiplin dan berorientasi masa depan untuk menciptakan kehidupan yang lebih baik. Upaya peningkatan sumber daya pegawai diselaraskan dengan persyaratan ketrampilan, keahlian profesi yang dibutuhkan dalam seluruh sektor pembangunan.

Salah satu cara untuk mengembangkan kemampuan sumber daya manusia dalam organisasi, adalah dengan memberikan peluang kepada para pegawai untuk melanjutkan pendidikan mereka kejenjang yang lebih tinggi, dan mengikutsertakan pegawai untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan.

Setiap organisasi membutuhkan kreativitas pemikiran dari para pegawainya. Penggunaan kreativitas dalam bekerja hanyalah dapat dilakukan oleh pegawai yang memiliki prestasi kerja yang tinggi yang didukung oleh kecakapan dan ketrampilan dalam bekerja. hal ini senada dengan pendapat Siswanto (2008 : 195) yang mengatakan bahwa prestasi kerja dipengaruhi oleh kecakapan, ketrampilan,

pengalaman dan kesungguhan pegawai yang bersangkutan, tetapi juga diperlukan dalam proses penilaian untuk menentukan jabatan pegawai.

Dalam sebuah organisasi pemerintahan, prestasi kerja pegawai menjadi motor penggerak suatu organisasi itu bisa maju atau tidak, dengan mempertimbangkan aspek – aspek lain yang mempengaruhi organisasi. Pencapaian tujuan dari organisasi pemerintah sangat ditentukan oleh perilaku pegawai itu sendiri. Artinya berhasil tidaknya sebuah organisasi pemerintah tergantung dari prestasi kerja pegawai itu sendiri dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya.

Indikasi masih rendahnya prestasi kerja pegawai juga terjadi di Kantor Camat Monano Kabupaten Gorontalo Utara, yang notabennya merupakan organisasi digaris terdepan di wilayah Kecamatan Kwandang dalam pemberian pelayanan publik kepada warga masyarakat. Dari hasil pengamatan penulis, indikasinya masih rendahnya prestasi kerja pegawai terlihat dari adanya sebagian pegawai yang belum mampu melaksanakan tugas yang diberikan atasan dengan baik, sering menunda pekerjaan dan bahkan ada pegawai yang tidak menghasilkan output apa – apa dalam kesehariannya di kantor, kurang mampu membuat laporan hasil kerja yang baik, bersikap masa bodoh dan tidak mau tahu tentang apa yang terjadi di kantornya, tidak disiplin waktu, sering datang terlambat atau bolos kerja dengan berbagai alasan, serta pulang kerumah belum waktunya. Gambaran permasalahan diatas mengindikasikan masih perlunya upaya pengembangan pegawai dalam pelaksanaan tugas pokoknya sehari – hari.

Meskipun program pendidikan forma, pendidikan dan latihan (diklat), memakan waktu, dana dan tenaga yang tidak kecil, hampir semua organisasi melaksanakannya, dan mereka menyebut biaya – biaya yang dikeluarkan sebagai investasi masa depan dalam bidang sumber daya manusia.

Untuk melaksanakan diklat yang berimbang, pemerintahan daerah mengkaji dan melakukan analisis kebutuhan pendidikan dan latihan untuk pengembangan tugas dan aparatur didaerahnya,

Dari uraian permasalahan di atas mendorong penulis untuk melakukan pengkajian lebih mendalam lagi melalui sebuah penelitian dengan judul **“Pengaruh Pengembangan Pegawai Terhadap Prestasi Kerja Di Kantor Camat Monano Kabupaten Gorontalo Utara”**.

1.2 Rumusan Masalah

Dari uraian permasalahan diatas, maka rumusan masalah pokok dalam penelitian ini ialah Seberapa besar pengaruh pengembangan pegawai (X) terhadap prestasi kerja (Y) di Kantor Camat Monano Kabupaten Gorontalo Utara ?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan maksud untuk menganalisis data menyangkut pengaruh pengembangan pegawai (X) terhadap prestasi kerja (Y) di Kantor Camat Monano Kabupaten Gorontalo Utara.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengembangan pegawai (X) terhadap prestasi kerja (Y) di Kantor Camat Monano Kabupaten Gorontalo Utara.

1.4 Manfaat Penelitian

a. Segi Teoritis

Hasil penelitian ini nantinya diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pemerintahan, yang menyangkut pengembangan pegawai dan prestasi kerja.

b. Segi Praktis

Hasil penelitian ini nantinya diharapkan dapat memberikan masukan kepada pihak pimpinan di Kantor Camat Monano Kabupaten Gorontalo Utara, agar dapat dijadikan pertimbangan dalam mengambil kebijakan yang menyangkut pengembangan pegawai sebagai upaya peningkatan prestasi kerja mereka.

c. Segi Peneliti

Sebagai perbandingan dan kajian tentang teori pengembangan pegawai dan prestasi kerja yang diterima bangku kuliah dengan kenyataan di lokasi penelitian, serta dapat dijadikan masukan bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti tentang pengembangan pegawai dan prestasi kerja.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengembangan Pegawai

Sedarmayanti (2007 : 27) menyatakan pengembangan sumber daya manusia adalah suatu proses perencanaan pendidikan dan pelatihan dan pengelolaan pegawai untuk mencapai suatu hasil yang optimal. Hasil ini dapat berupa jasa, benda, atau uang. Proses peningkatan di sini mencakup perencanaan pengembangan dan pengelolaan sumber daya manusia.

Di tempat lain, Sulistiyan dan Rosidah (2009 : 219) berpendapat bahwa dalam manajemen sumber daya manusia ada suatu usaha untuk memelihara, meningkatkan kemampuan, kapasitas maupun profesionalisme pegawai. Proses tersebut disebut dengan pengembangan pegawai.

Adapun pengembangan sumber daya manusia (aparatur) menurut Sihotang (2007 : 206) adalah suatu proses kegiatan yang harus dilaksanakan organisasi untuk meningkatkan pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), dan ketrampilan (*skill*) sumber daya manusia yang sudah tersedia untuk memenuhi tuntutan pekerjaan yang sedang dihadapi.

Selanjutnya Singodimedjo dalam Sutrisno (2009 : 61) mengatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah proses persiapan individu – individu untuk memikul tanggungjawab yang berbeda atau lebih tinggi didalam organisasi, biasanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik. Pengembangan mengarah pada

kesempatan – kesempatan belajar yang didesain guna membantu pengembangan para pekerja. Kemudian Sutrisno (2009 : 61) mengatakan bahwa proses pengembangan sumber daya manusia merupakan starting point dimana organisasi ingin meningkatkan dan mengembangkan 3 hal yakni; a)ketrampilan (*skills*), pengetahuan (*knowledge*) dan kemampuan (*ability*) individu sesuai dengan kebutuhan masa kini maupun masa mendatang.

Dari pendapat beberapa ahli diatas dapat disimpulkan bahwa pengembangan pegawai ialah suatu upaya penyiapan pegawai dengan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan kerjanya untuk memikul tanggung jawab lebih tinggi dalam organisasi.

2.2 Bentuk Pengembangan Pegawai

Sikula (dalam Samsudin, 2006:108) menyebut delapan jenis tujuan pengembangan sumber daya aparatur, yaitu sebagai berikut :

- a. *Productivity* (dicapainya produktivitas personel dan organisasi)
- b. *Quality* (meningkatkan kualitas produk)
- c. *Human resources planning* (melaksanakan perencanaan sumber daya manusia)
- d. *Moral* (meningkatkan semangat dan tanggung jawab personel)
- e. *Indirect compensation* (meningkatkan kompensasi secara tidak langsung)
- f. *Health and safety* (memelihara kesehatan mental dan fisik)
- g. *Obsolescence prevention* (mencegah menurunnya kemampuan personel)
- h. *Personal growth* (meningkatkan kemampuan individual personel).

2.2.1 Pendidikan

Siagian (2006 : 175) mengatakan bahwa pendidikan adalah keseluruhan proses, teknik dan metode belajar mengajar dalam rangka mengalihkan suatu pengetahuan dari seorang kepada orang lain sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Sedangkan pelatihan merupakan bagian dari pendidikan, pendidikan lebih bersifat filosofis dan teoritis. Walaupun demikian pendidikan dan pelatihan memiliki tujuan yang sama yakni pembelajaran.

Lebih lanjut Sihotang (2007 : 206) mengatakan bahwa mengembangkan pengetahuan sumber daya aparatur berarti meningkatkan kemampuan mereka untuk lebih memahami :

- a. Seluk beluk pelaksanaan pekerjaan
- b. Organisasi yang juga semakin berkembang
- c. Sasaran – sasaran organisasi yang semakin jelas
- d. Pentingnya penggalangan kerja sama dalam pelaksanaan pekerjaan
- e. Informasi yang semakin intensif yang disampaikan organisasi.
- f. Adanya kesulitan – kesulitan yang dihadapi oleh organisasi
- g. Pengaruh lingkungan organisasi
- h. Kebijaksanaan dan peraturan – peraturan organisasi yang selalu bertambah
- i. Sistem dan prosedur yang dipakai dalam pelaksanaan tugas
- j. Perilaku yang dibutuhkan organisasi semakin positif.

2.2.2 Pelatihan

Sulistiyani dan Rosidah (2009 : 175) mengatakan bahwa pelatihan adalah proses sistematik pengubahan perilaku para pegawai dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan – tujuan organisasional. Pelatihan dan pengembangan

penting karena keduanya merupakan cara yang digunakan oleh organisasi untuk mempertahankan, menjaga, memelihara pegawai publik dalam organisasi dan sekaligus meningkatkan keahlian para pegawai dalam organisasi untuk kemudian dapat meningkatkan produktivitasnya.

Sedangkan menurut Scott (dalam sedarmayanti, 2007:163) pelatihan adalah suatu kegiatan dan staf yang tujuannya adalah mengembangkan pemimpin untuk mencapai efektivitas pekerjaan perorangan yang lebih besar, hubungan antar pribadi dalam organisasi yang lebih baik dan penyesuaian pemimpin yang ditingkatkan kepada konteks seluruh lingkungannya.

Selanjutnya berdasarkan SK Menpan No. 01/Kep/M/Pan/2011 dalam Sedarmayanti (2007:164) pelatihan adalah proses pembelajaran yang lebih menekankan pada praktek dari pada teori yang dilakukan seseorang atau sekolompok dengan menggunakan pendekatan pelatihan untuk orang dewasa dan bertujuan meningkatkan dalam satu atau beberapa jenis ketrampilan tertentu.

Adapun pelatihan menurut Nawawi (2008 :215) berarti proses memberikan bantuan bagi para pekerja untuk menguasai ketrampilan khusus atau membantu untuk memperbaiki kekurangannya dalam melaksanakan pekerjaan. Fokus kegiatannya adalah untuk meningkat kemampuan kerja dalam memenuhi kebutuhan tuntutan cara bekerja yang paling efektif pada masa sekarang.

2.3 Manfaat Pengembangan Pegawai

Adapun manfaat pengembangan aparatur menurut Proctor dalam Samsudin (2006 : 109) menyebutkan 13 manfaat pengembangan aparatur, yaitu sebagai berikut :

- a. Meningkatkan kepuasan para aparatur
- b. Pengurangan pemborosan
- c. Mengurangi ketidakhadiran pegawai
- d. Memperbaiki metode dan sistem kerja
- e. Meningkatkan tingkat penghasilan
- f. Mengurangi biaya – biaya lembur
- g. Mengurangi biaya pemeliharaan mesin – mesin
- h. Mengurangi keluhan pegawai
- i. Mengurangi kecelakaan kerja
- j. Memperbaiki komunikasi
- k. Meningkatkan pengetahuan pegawai
- l. Memperbaiki moral pegawai
- m. Menimbulkan kerja sama yang baik.

2.4 Tujuan Pengembangan Pegawai

Tujuan penelitian dan pengembangan menurut Simamora dalam Sulistiyan dan Rosidah (2009 : 220) meliputi :

- a. Memperbaiki kinerja atau prestasi kerja
- b. Memutakhirkan keahlian para pegawai sejalan dengan kemajuan teknologi
- c. Mengurangi waktu belajar bagi pegawai baru supaya, menjadi kompeten dalam bekerja
- d. Membantu memecahkan persoalan operasional
- e. Mempersiapkan pegawai untuk promosi
- f. Memenuhi kebutuhan – kebutuhan pertumbuhan pribadi.

Menurut Harsono (2010 : 73) kebijakan pelaksanaan diklat adalah untuk meningkatkan kompetensi PNS, baik secara teknis fungsional maupun operasional baik dibidang kognitif, afektif maupun psikomotorik.

Pendidikan dan pelatihan secara umum bertujuan untuk :

- a. Meningkatkan pengabdian, mutu, keahlian dan ketrampilan
- b. Menciptakan adanya pola berpikir dan bertindak yang sama
- c. Menciptakan dan mengembangkan metode kerja yang lebih baik, sistematis, efektif, efisien dan ekonomis.
- d. Membina pola karier PNS.

Secara khusus tujuan dari diklat adalah :

1. Meningkatkan pengetahuan, keahlian, ketrampilan, dan sikap mental untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika PNS sesuai dengan kebutuhan instansi maupun standar kompetensi jabatan yang dipersyaratkan untuk itu.
2. Menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai teladan pembaharu, serta menjadi lem perekat persatuan dan kesatuan bangsa dalam wadah Negara kesatuan republic Indonesia.
3. Memantapkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pemberian pelayanan prima, sebagai pengayom dan memberdayakan masyarakat.
4. Menciptakan kesamaan visi, misi dan dinamika pola pikir dalam melaksanakan tugas pemerintahan umum, pembangunan dan pemberdayaan

kepada masyarakat demi terwujudnya pemerintahan yang bersih dan beriwibawa.

2.5 Prestasi Kerja

Samsudin (2008 : 162) mengatakan bahwa prestasi kerja adalah penampilan hasil kerja SDM dalam suatu organisasi. Prestasi kerja dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja SDM. Penampilan hasil kerja tidak terbatas pada pegawai yang memangku jabatan fungsional maupun struktural, tetapi juga kepada keseluruhan jajaran SDM dalam suatu organisasi.

Menurut Hasibuan (2011 : 94) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja merupakan gabungan dari faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pegawai, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pegawai. Semakin tinggi ketiga faktor di atas, semakin bersarlah prestasi kerja pegawai bersangkutan.

Byars dan Rue (dalam Sutrisno, 2009:150) mengartikan prestasi kerja sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas – tugas yang mencakup pada pekerjaannya. Pengertian tersebut menunjukkan pada bobot kemanpuan individu di dalam memenuhi kebutuhan – kebutuhan yang ada dalam pekerjaannya. Adapun pretasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan kerakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu.

Difinisi prestasi kerja yang dikemukakan Sulistiyani dan Rosidah (2009 : 276) merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Secara definitif Bernardin dan Russel dalam Sulistiyani dan Rosidah (2009 : 276) menjelaskan prestasi kerja merupakan catatan *out-come* yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu.

Dari pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa pretasi kerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai oleh seseorang, unit, atau devisi dengan menggunakan kemampuan yang ada batasan – batasan yang telah ditetapkan mencapai tujuan organisasi.

2.6 Penilaian Prestasi Kerja Pegawai

Rivai (2008 : 307) prestasi kerja pegawai dipengaruhi oleh bermacam – macam ciri pribadi dari masing – masing individu. Dalam perkembangan yang kompetitif dan mengglobal, organisasi membutuhkan pegawai yang berprestasi tinggi. Pada saat yang sama pegawai memerlukan umpan baik atas kinerja mereka sebagai pedoman bagi tindakan – tindakan mereka pada masa yang akan datang. Oleh karena itu, penilaian seharusnya menggambarkan prestasi kerja pegawai.

Penilaian prestasi kerja ini pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien. Sebab langkah mengadakan penilaian prestasi kerja tersebut berarti suatu organisasi telah memanfaatkan secara baik atas sumber daya aparatur yang ada dalam organisasinya. Untuk itu semua, memang jelas diperlukan adanya informasi yang relevan dan reliabel tentang prestasi kerja masing – masing individu aparatur.

Karena dengan kualitas informasi yang demikian itu akan mempermudah perumusan kebijaksanaan labih lanjut yang lebih efektif.

Samsudin (2006:159) mengatakan bahwa penilaian prestasi kerja adalah penilaian yang sistematis terhadap penampilan kerja mereka sendiri dan potensi pegawai dalam upaya mengembangkan diri untuk kepentingan organisasi atau perusahaan. Dalam penilaian prestasi kerja, sasaran yang menjadi obyek penilaian antara lain kecakapan dan kemampuan dalam melaksanakan tugas yang diberikan, penampilan dan pelaksanaan tugas, cara membuat laporan atas pelaksanaan tugas, ketegaran jasmani maupun rohaninya selama bekerja, dan sebagainya. Penilaian prestasi yang tinggi akan diberikan kepada pegawai yang memiliki disiplin dan dedikasi yang baik, berinisiatif positif, sehat jasmani dan rohani, bersemangat bekerja dan mengembangkan diri dalam pelaksanaan tugas, pandai bergaul, dan sebagainya.

Sedarmayanti (2007 : 195) mengatakan bahwa pengukuran kinerja digunakan untuk penilaian atas keberhasilan/kegagalan pelaksanaan kegiatan/program/kebijakan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan misi dan visi organisasi. Selanjutnya dikatakan oleh Sedarmayanti bahwa pengukuran kinerja penting peranannya sebagai alat manajemen untuk :

- a. Memastikan pemahaman pelaksana akan ukuran yang digunakan untuk mencapai kinerja.
- b. Memastikan tercapainya kinerja yang disepakati.

- c. Memantau dan mengevaluasi pelaksanaan kinerja dan membandingkannya dengan rencana kerja serta melakukan tindakan untuk memperbaiki kinerja.
- d. Memberi penghargaan dan hukuman yang obyektif atas kinerja pelaksana yang telah diukur sesuai sistem pengukuran kinerja yang disepakati.
- e. Menjadi alat komunikasi antar karyawan dan pimpinan dalam upaya memperbaiki kinerja organisasi.
- f. Mengidentifikasi apakah kepuasan pelanggan sudah terpenuhi.
- g. Membantu memahami proses kegiatan organisasi
- h. Memastikan bahwa pengambilan keputusan dilakukan secara obyektif.
- i. Menunjukkan peningkatan yang perlu dilakukan.
- j. Mengungkap permasalahan yang terjadi.

Adapun Riduwan (2009 : 66) mengatakan bahwa dimensi prestasi kerja akan tampak dari :

1. Kualitas kerja

Menurut Riduwan (2009:66) indicator dari kualitas kerja adalah :

- a. Penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi :
 - Kesempatan ikut diklat
 - Kursus – kursus
 - Pelatihan yang menunjang kerja
- b. Memahami lingkup pekerjaan :
 - Penjelasan posisi kerja
 - Job deskription
- c. Memahami tanggung jawab dan wewenang yang diemban :

- Mengerti tanggung jawab
 - Mengerti akan tugas dan wewenang
 - d. Ketetapan
 - e. Ketelitian
 - f. Ketrampilan
 - g. Kebersihan
2. Kuantitas kerja
- Menurut Riduwan (2009:67) indikator dari kuantitas kerja ialah :
- a. Keluaran hasil
 - b. Kecekapan
3. Konsistensi pegawai
- Menurut Riduwan (2009:67) indikator dari konsistensi pegawai ialah :
- a. Selalu mengembangkan kemampuan dari aktualisasi diri
 - Ikut perkembangan ilmu pengetahuan teknologi
 - Menambah wawasan
 - Keinginan untuk maju
 - b. Memiliki kesehatan dan daya tahan tubuh yang prima :
 - Sehat mental dan fisik
 - Tahan penyakit
 - Jadwal olahraga
 - c. Mengikuti instruksi
 - d. Inisiatif
 - e. Hati – hati dalam bekerja

f. Rajin waktu penyelesaian

4. Sikap Pegawai

Menurut Riduwan (2009:67) indikator dari sikap pegawai ialah :

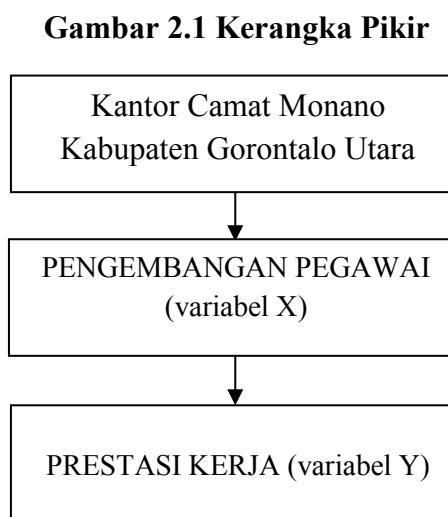
- a. Sikap terhadap instansi dan lembaga lain
- b. Memiliki pribadi yang tangguh
 - Tahan untuk bekerja keras
 - Tangga dalam mengerjakan tugas.

2.7 Kerangka Pikir

Untuk mendapatkan pegawai negeri sipil yang memiliki kualitas dalam memberikan pelayanan publik, maka sangat perlu dilakukan kegiatan pengembangan pegawai negeri sipil tersebut. Arah pengembangan pegawai negeri sipil dalam pembangunan dewasa ini mempunyai sasaran bagi penataan manajemen untuk meningkatkan kualitas bagi penataan manajemen untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik, kemampuan dan kesejahteraan, administrasi kepegawaian yang mantap dengan pola perkembangan karier berdasarkan prestasi kerja, kemampuan, sikap mental melalui upaya pendidikan dan latihan serta disiplin pegawai.

Hasibuan (20911 : 69) mengatakan bahwa pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan. Pendidikan meningkatkan keahlian teoritis, konseptual, dan moral pegawai, sedangkan latihan bertujuan untuk meningkatkan ketrampilan teknis dan pelaksanaan pekerjaan pegawai.

Dari uraian tersebut, maka penulis dapat menggambarkan kerangka pemikiran sebagai berikut :



2.8 Hipotesis

Pengembangan pegawai (X) berpengaruh terhadap prestasi kerja (Y) di Kantor Camat Monano Kabupaten Gorontalo Utara.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah pengaruh pengembangan pegawai (X) terhadap prestasi kerja (Y) di Kantor Camat Monano Kabupaten Gorontalo Utara. Dalam melakukan penelitian ini waktu yang dibutuhkan adalah kurang lebih tiga bulan.

3.2 Metode Penelitian

3.2.1 Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif .Menurut Nasution (2008 : 24) penelitian deskriptif lebih spesifik dengan memusatkan perhatian kepada aspek – aspek tertentu dan sering menunjukkan hubungan antara berbagai variabel. Kemudian metode penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2008 : 8) adalah penelitian yang menggunakan populasi, sampel selanjutnya diuji secara statistic.

3.2.2 Operasionalisasi Variabel

Tabel 3.1
Operasional Variabel X dan Y

Variabel	Dimensi	Indikator
Pengembangan Pegawai (variabel X)	Pendidikan	<ul style="list-style-type: none">- Kemampuan memahami ruang lingkup pekerjaan- Kemampuan menguasai konsep kerja yang baik- Kemampuan memahami

Menurut Hasibuan (2011 : 69)		<p>dan melaksanakan instruksi pimpinan</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kemampuan mengembangkan metode kerja
	Latihan	<ul style="list-style-type: none"> - Ketrampilan dalam melaksanakan tugasnya - Ketrampilan teknik dalam bekerja - Ketrampilan memecahkan persoalan kerja yang dihadapi - Ketrampilan mengambil keputusan kerja
Prestasi Kerja (variabel Y) Menurut Riduwan (2009 : 66)	<p>Dimensi prestasi kerja :</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Kualitas kerja b. Kuantitas kerja c. Konsistensi Pegawai d. Sikap pegawai 	<ul style="list-style-type: none"> - Mengerti tanggung jawab - Mengerti akan tugas dan wewenang - Keluaran hasil - Kecepatan - Selalu mengembangkan kemampuan dan aktualisasi diri - Inisiatif tahan untuk bekerja keras - Tanggap dalam mengerjakan tugas

Dalam melakukan uji masing – masing variabel akan diukur dengan menggunakan Skala Likert. Kuesioner akan disusun dengan menyiapkan lima pilihan jawaban, yang masing – masing pilihan akan diberikan bobot nilai yang berbeda, yaitu seperti tampak pada tabel dibawah ini :

Tabel 3.2
Bobot Nilai Variabel

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

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah keseluruhan obyek yang dijadikan penelitian. Dalam penelitian ini populasi yaitu seluruh pegawai di Kantor Camat Monano Kabupaten Gorontalo Utara Yang berjumlah 32 orang.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono dalam Riduwan (2008 : 56) sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Oleh karena jumlah populasi kecil maka digunakan metode penarikan sampel dengan menggunakan sampling jenuh (sensus). Hal ini dikarenakan jumlah populasi tidak terlalu besar

sehingga diputuskan untuk menjadikan semua pegawai sebagai sampel, yakni 32 orang.

3.4 Prosedur Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dilapangan, khususnya data primer, maka dalam penelitian ini digunakan metode :

1. Observasi, yaitu teknik pengambilan data dengan cara mengamati fenomena yang terjadi yang memiliki keterkaitan dengan obyek yang diteliti.
2. Kuesioner (angket), yaitu suatu daftar pertanyaan yang telah disiapkan oleh peneliti dan diminta untuk dijawab oleh responden. Menurut Sugiyono (2008 : 142) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

3.5 Prosedur Penelitian

3.5.1 Uji Validitas

Menurut Arikunto (2006 : 168) validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat – tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Untuk pengujian menggunakan rumus.

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

Dimana :

r = Koefisien korelasi

X = Variabel bebas (independent)

Y = Variabel terikat (dependent)

n = Banyaknya sampel

Selanjutnya dihitung dengan uji t dengan rumus :

$$t_{\text{hitung}} = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Sedangkan untuk mengetahui tingkat validitas besarnya pengaruh masing – masing variabel atau besarnya koefisien korelasinya dengan menggunakan interpretasi koefisien korelasi, seperti tampak pada tabel berikut :

Tabel 3.3
Interpretasi koefisien korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,80 – 1,000	Sangat kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,40 – 0,599	Cukup kuat
0,20 – 0,399	Rendah
0,00 – 0,199	Sangat kuat

3.5.2 Uji Reliabilitas

Uji dilakukan dengan menggunakan teknik belah dua dari *Spearman Brown*, dengan cara membagi pernyataan – pernyataan menjadi dua belahan

3.6 Metode Analisis Data

Untuk menguji pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel dependen dilakukan uji statistik dengan menggunakan analisis regresi sederhana (Riduwan, 2008 : 145) dengan formulasi sebagai berikut :

Persamaan regresi :

$$Y = a + b X$$

$$a = \frac{\sum Y - b \cdot \sum X}{n}$$

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

Keterangan :

a = Nilai Kostanta

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

X = pengembangan pegawai

Y = prestasi pegawai

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

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

Keterangan :

X = Pengembangan Pegawai

Y = Prestasi kerja

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 .

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk melakukan analisis dalam pengujian hipotesis penelitian yaitu terdapat pengaruh pengembangan pegawai (X) terhadap prestasi kerja (Y) di Kantor Camat Monano Kabupaten Gorontalo Utara. Sebelum peneliti membahas mengenai hasil pengujian hipotesis menggunakan data olah yang disebarluaskan peneliti dalam bentuk kuisioner. Peneliti akan melakukan deskripsi pada variabel X dan variabel Y secara terpisah.

4.1.1 Deskripsi Variabel Fungsi Pengembangan Pegawai

Kuisisioner penelitian dibuat berdasarkan indikator-indikator yang ada pada variabel pengembangan pegawai yaitu variabel pengembangan pegawai pendidikan dan variabel pengembangan pegawai latihan.

Tabel 4.1 Distribusi pendapat responden tentang pegawai memahami ruang lingkup dari pekerjaan yang diberikan

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	0	0
3	Kadang-kadang	0	0
4	Sering	1	5
5	Selalu	19	95

Total	20	100
-------	----	-----

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2022

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai memahami ruang lingkup dari pekerjaan yang diberikan dapat dilihat bahwa dari 20 pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak sebesar 95% yang menyatakan pegawai selalu memahami ruang lingkup dari pekerjaan yang diberikan.

Tabel 4.2 Distribusi pendapat responden tentang pegawai menguasai konsep kerja yang baik

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	0	0
3	Kadang-kadang	0	0
4	Sering	3	15
5	Selalu	17	85
Total		20	100

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2022

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai menguasai konsep kerja yang baik dapat dilihat bahwa dari 20 responden yang menjawab sebanyak 85% menyatakan bahwa pegawai selalu menguasai konsep kerja yang baik.

Tabel 4.3 Distribusi pendapat responden tentang pegawai memiliki kemampuan memahami dan melaksanakan instruksi pimpinan

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0

2	Jarang	0	0
3	Kadang-kadang	0	0
4	Sering	1	5
5	Selalu	19	95
Total		20	100

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2022

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai memiliki kemampuan memahami dan melaksanakan instruksi pimpinan dapat dilihat bahwa dari 20 pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak 95% yang menyatakan pegawai selalu memiliki kemampuan memahami dan melaksanakan instruksi pimpinan.

Tabel 4.4 Distribusi pendapat responden tentang pegawai memiliki kemampuan dalam mengembangkan metode kerja saat menjalankan pekerjaan yang diberikan

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	0	0
3	Kadang-kadang	0	0
4	Sering	3	15
5	Selalu	17	85
Total		20	100

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2022

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai memiliki kemampuan dalam mengembangkan metode kerja saat menjalankan pekerjaan yang diberikan dapat dilihat bahwa dari 20 pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak 85% yang menyatakan pegawai selalu memiliki kemampuan dalam mengembangkan metode kerja saat menjalankan pekerjaan yang diberikan.

Tabel 4.5 Distribusi pendapat responden tentang pegawai memiliki keterampilan teknik dalam melaksanakan tugas yang diberikan

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	0	0
3	Kadang-kadang	0	0
4	Sering	3	15
5	Selalu	17	85
Total		20	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai memiliki keterampilan teknik dalam melaksanakan tugas yang diberikan dapat dilihat bahwa dari 20 pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak sebesar 85% yang menyatakan pegawai selalu memiliki keterampilan teknik dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

Tabel 4.6 Distribusi pendapat responden tentang pegawai memiliki keterampilan pemecahan masalah dari tugas yang dikerjakan

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	0	0

3	Kadang-kadang	0	0
4	Sering	9	45
5	Selalu	11	55
Total		20	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai memiliki keterampilan pemecahan masalah dari tugas yang dikerjakan dapat dilihat bahwa dari 20 pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak sebesar 55% yang menyatakan pegawai selalu memiliki keterampilan pemecahan masalah dari tugas yang dikerjakan.

Tabel 4.7 Distribusi pendapat responden tentang pegawai memiliki keterampilan dalam pengambilan keputusan saat mengerjakan tugas yang diberikan

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	0	0
3	Kadang-kadang	0	0
4	Sering	2	10
5	Selalu	18	90
Total		20	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai memiliki keterampilan dalam pengambilan keputusan saat mengerjakan tugas yang diberikan dapat dilihat bahwa dari 20 pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak 90%

yang menyatakan pegawai selalu memiliki keterampilan dalam pengambilan keputusan saat mengerjakan tugas yang diberikan.

4.1.2 Deskripsi Variabel Prestasi Kerja

Variabel prestasi kerja akan dijelaskan dengan menggunakan indikator variabel yang telah ditentukan sebelumnya. Kuisioner penelitian untuk variabel prestasi kerja disusun peneliti dalam bentuk 6 item pernyataan yang akan dijawab oleh responden. Data yang terkumpul diolah menggunakan Microsoft Excel dan *software* SPSS versi 25. Hasil dari jawaban kuisioner seperti pada tabel berikut.

Tabel 4.8 Distribusi pendapat responden tentang pegawai memahami mengenai tanggung jawab dari tugas yang diberikan

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	0	0
3	Kadang-kadang	0	0
4	Sering	9	45
5	Selalu	11	55
Total		20	100

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2022

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai memahami mengenai tanggung jawab dari tugas yang diberikan dapat dilihat bahwa dari 20 pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak 55% yang menyatakan pegawai selalu memahami mengenai tanggung jawab dari tugas yang diberikan.

Tabel 4.9 Distribusi pendapat responden tentang pegawai memahami tugas dan wewenang yang diberikan

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	0	0
3	Kadang-kadang	0	0
4	Sering	3	15
5	Selalu	17	85
Total		20	100

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2021

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai memahami tugas dan wewenang yang diberikan dapat dilihat bahwa dari 20 pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak 85% yang menyatakan pegawai selalu memahami tugas dan wewenang yang diberikan.

Tabel 4.10 Distribusi pendapat responden tentang pegawai cepat dalam mengerjakan tugas yang diberikan

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	0	0
3	Kadang-kadang	0	0
4	Sering	9	45
5	Selalu	11	55
Total		20	100

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2022

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai cepat dalam mengerjakan tugas yang diberikan dapat dilihat bahwa dari 20 pegawai yang menjadi responden penelitian sebanyak 55% yang menyatakan pegawai selalu cepat dalam mengerjakan tugas yang diberikan.

Tabel 4.11 Distribusi pendapat responden tentang pegawai mengembangkan kemampuan dan aktualisasi diri

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	0	0
3	Kadang-kadang	0	0
4	Sering	6	30
5	Selalu	14	70
Total		20	100

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2022

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai mengembangkan kemampuan dan aktualisasi diri dapat dilihat bahwa dari 20 pegawai yang menjadi responden penelitian sebanyak 70% yang menyatakan pegawai selalu mengembangkan kemampuan dan aktualisasi diri.

Tabel 4.12 Distribusi pendapat responden tentang pegawai konsisten dalam menyelesaikan tugas yang diberikan hingga selesai

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	0	0
3	Kadang-kadang	0	0

4	Sering	3	15
5	Selalu	17	85
Total		20	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai konsisten dalam menyelesaikan tugas yang diberikan hingga selesai dapat dilihat bahwa dari 20 pegawai yang menjadi responden penelitian sebanyak 85% yang menyatakan pegawai selalu konsisten dalam menyelesaikan tugas yang diberikan hingga selesai.

Tabel 4.13 Distribusi pendapat responden tentang pegawai tanggap dan cekatan dalam mengerjakan tugas yang diberikan

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	0	0
3	Kadang-kadang	0	0
4	Sering	9	45
5	Selalu	11	55
Total		20	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai tanggap dan cekatan dalam mengerjakan tugas yang diberikan dapat dilihat bahwa dari 20 pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak sebesar 55% yang menyatakan pegawai selalu tanggap dan cekatan dalam mengerjakan tugas yang diberikan.

4.1.3 Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (*corrected item- total correlation*) dengan r tabel dengan kriteria jika nilai r hitung > nilai r tabel maka item dikatakan valid tetapi, jika nilai r hitung < nilai r tabel maka item dikatakan tidak valid. Nilai r tabel didapatkan dari tabel r. Dalam penelitian ini jumlah sampel (n) = 20, maka df yang digunakan = 20-2= 18 dengan nilai alpha =0,05, maka didapatkan nilai r tabel = 0,4438. Berikut adalah hasil pengujian validitas dengan menggunakan bantuan software SPSS untuk variabel pengembangan pegawai (X).

Tabel 4.14 Uji Validitas Variabel Pengembangan Pegawai Pendidikan (X1)

Item	Corrected Item- Total Correlation	r tabel	Kriteria
Item 1	0.810	0.4438	Valid
Item 2	0.934	0.4438	Valid
Item 3	0.810	0.4438	Valid
Item 4	0.934	0.4438	Valid

Tabel 4.15 Uji Validitas Variabel Pengembangan Pegawai Latihan (X1)

Item	Corrected Item- Total Correlation	r tabel	Kriteria
Item 1	0.762	0.4438	Valid
Item 2	0.860	0.4438	Valid
Item 3	0.667	0.4438	Valid

Dari hasil output di atas, semua item memiliki nilai yang lebih besar dari nilai r hitung maka semua item pertanyaan tersebut adalah valid. Berikut adalah hasil pengujian validitas dengan menggunakan bantuan software SPSS untuk variabel prestasi kerja (Y).

Tabel 4.16 Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja

Item	Corrected Item- Total Correlation	r tabel	Kriteria
Item 1	0.934	0.4438	Valid
Item 2	0.709	0.4438	Valid
Item 3	0.934	0.4438	Valid
Item 4	0.659	0.4438	Valid
Item 5	0.709	0.4438	Valid
Item 6	0.934	0.4438	Valid

Dari hasil output di atas, semua item memiliki nilai yang lebih besar dari nilai r hitung maka semua item pertanyaan tersebut adalah valid.

Selanjutnya, pengujian reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai *Alpha Cronbach's* dengan kriteria, jika nilai *alpha cronbach's* > 0.6 maka suatu konstruk dikatakan reliabel tetapi apabila nilai *alpha cronbach's* < 0.6 maka suatu konstruk dikatakan tidak reliabel. Berikut adalah hasil pengujian reliabilitas dengan menggunakan bantuan software SPSS untuk variabel pengembangan pegawai (X).

Tabel 4.17 Uji Reliabilitas Variabel Pengembangan Pegawai

Pengembangan Pegawai	Cronbach's Alpha	Jumlah Item	Keputusan
Pendidikan	0.885	4	Reliabel
Pelatihan	0.639	3	Reliabel

Dari hasil output didapatkan nilai alpha > 0.6 maka, dapat dikatakan untuk konstruk pengembangan pegawai (X) sudah reliabel. Selanjutnya, adalah hasil pengujian reliabilitas dengan menggunakan bantuan software SPSS untuk variabel prestasi kerja (Y).

Tabel 4.18 Uji Reliabilitas Variabel Prestasi Kerja

Cronbach's Alpha	Jumlah Item
.901	6

Dari hasil output didapatkan nilai alpha $0.901 > 0.6$ maka, dapat dikatakan untuk konstruk kinerja pegawai (Y) adalah reliabel.

4.1.5 Analisis Jalur

Analisis jalur (*path analysis*) merupakan bagian dari analisis regresi yang digunakan untuk menganalisis hubungan kausal antar variabel dimana variabel-variabel bebas mempengaruhi variabel tergantung, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Tabel 4.19 Korelasi antar Variabel

	X1_Pendidikan	X2_Latihan	Y_PrestasiKerja
X1_Pe Pearson Correlation ndidika n	1	.131	.009
X2_Pel Pearson Correlation atihan	.131	1	.901
Y_Pres Pearson Correlation tasiKer ja	.009	.901	1

Berdasarkan tabel 4.19 di atas dapat dilihat nilai korelasi antar variabel.

Nilai korelasi bertanda positif menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel tersebut adalah positif atau berbanding lurus yakni apabila terjadi peningkatan satu variabel akan diikuti oleh peningkatan variabel lain begitu pula sebaliknya.

4.1.5.1 Pengujian Secara Simultan

Tabel 4.20 ANOVA^b

Model	F Hitung	Sig.
1 Regression	39.667	0.000

a. Predictors: (Constant), X2_Latihan, X1_Pendidikan

b. Dependent Variable: Y_PrestasiKerja

Dari hasil *output* di atas, akan dilakukan uji *goodness of fit*. Tahap-tahap untuk melakukan uji *goodness of fit* adalah sebagai berikut:

1. Merumuskan Hipotesis

$H_0 : \rho_{yx1} = \rho_{yx2} = 0$ atau tidak ada pengaruh secara signifikan antara secara bersama-sama antara pengembangan pegawai terhadap prestasi kerja (model tidak layak)

$H_1 : \text{ada } \rho_{yxi} \neq 0 \text{ i; 1,2}$ atau ada pengaruh secara signifikan antara secara bersama-sama antara pengembangan pegawai terhadap prestasi kerja (model layak)

2. Tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi menggunakan $\alpha = 5\%$

3. Daerah Kritik :

- Gagal tolak H_0 bila p-value (sig) $> \alpha$
- H_0 ditolak bila p-value (sig) $< \alpha$

4. Statistik uji (membandingkan signifikan dengan α)

Nilai sig $< \alpha$ ($0.000 < 0.05$)

5. Keputusan :

Nilai Sig $< \alpha$ ($0.000 < 0.05$) maka H_0 ditolak

6. Kesimpulan :

Karena Nilai Sig $< \alpha$ ($0.000 < 0.05$) maka H_0 ditolak yakni ada $\rho_{yxi} \neq 0$ i; 1,2 atau ada pengaruh secara signifikan antara secara bersama-sama antara pengembangan pegawai terhadap prestasi kerja. Jadi, dapat disimpulkan bahwa pengembangan pegawai pendidikan dan pengembangan pegawai

pelatihan berpengaruh terhadap prestasi kerja. Dari pengujian di atas didapatkan kecocokan antara model dengan data. Sehingga, model analisis jalur layak untuk digunakan.

Tabel 4.21 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.907 ^a	.824	.803

a. Predictors: (Constant), X2_Latihan, X1_Pendidikan

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa untuk pengaruh variabel pengembangan pegawai yang terdiri dari pengembangan pegawai pendidikan (X1) dan pengembangan pegawai latihan (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan sebesar 0.824 atau 82,4%.

4.1.5.2 Pengujian Secara Parsial

Tabel 4.22 Pengujian secara Parsial

Model	Standardized Coefficients	T	Sig.
	Beta		
1 (Constant)		.136	.893
X1_Pendidikan	-.111	-1.078	.296
X2_Latihan	.915	8.907	.000

a. Dependent Variable: Y_Prestasi Kerja

Karena didapatkan ada $\rho_{yxi} \neq 0$ i; 1,2 maka, langkah selanjutnya akan dilakukan uji parsial. Tahap-tahap untuk melakukan uji parsial (*tabel 4.22 coefficients*) adalah sebagai berikut:

Uji Koefisien Kompensasi

1. Merumuskan hipotesis

$$H_0: \rho_{yx1}, \rho_{yx2}, \rho_{yx3}, \rho_{yx4} = 0$$

(Pengembangan pegawai pendidikan dan pengembangan pegawai latihan tidak signifikan)

$$H_1: \rho_{yx1}, \rho_{yx2}, \rho_{yx3}, \rho_{yx4} \neq 0$$

(Pengembangan pegawai pendidikan dan pengembangan pegawai signifikan)

2. Tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi menggunakan $\alpha = 5\%$

3. Daerah kritik

Tolak H_0 , jika $P\text{-value} < \alpha$

4. Statistik Uji

P-value (sig) Pendidikan(X1) = 0.296 > α (0,05)

P-value (sig) Latihan (X2) = 0.000 < α (0,05)

5. Kesimpulan

Dari hasil uji di atas maka dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan pegawai latihan signifikan.

4.1.5.3 Persamaan Analisis Jalur

Penentuan pengaruh variabel penelitian secara keseluruhan didapatkan dari nilai koefisien jalur dari penjumlahan seluruh variabel eksogen terhadap variabel endogen yang signifikan adalah sebagai berikut.

Tabel 4.23 Coefficients^a

Model	Standardized Coefficients
	Beta
X2_Latihan	.915

a. Dependent Variable: Y_PrestasiKerja

Koefisien-koefisien jalur yang diperoleh berdasarkan hasil analisis adalah sebagai berikut.

$$\rho_{yx2} = 0.915$$

Maka, persamaan analisis jalur yang terbentuk adalah sebagai berikut.

$$Y = \rho_{yx2} X2 + \varepsilon$$

$$Y = 0.915 X2 + \varepsilon$$

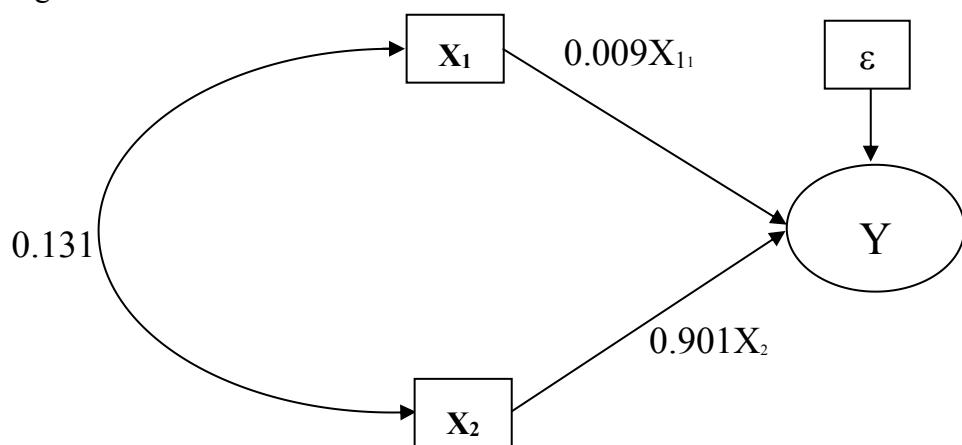
4.2.5 Diagram Analisis Jalur

Besarnya koefisien jalur dapat dilihat oleh hasil output menggunakan SPSS.

Tabel 4.24 Korelasi antar Variabel

Hubungan	Koefisien Korelasi	Nilai Sig	Nilai alpha	Kesimpulan
Prestasi Kerja (Y) dengan Pengembangan Pegawai Pendidikan (X ₁) (r_{yx1})	0.009	0.960	0.05	Nilai Sig > Nilai alpha maka, Tidak Signifikan
Prestasi Kerja (Y) dengan Pengembangan Pegawai Latihan (X ₂) (r_{yx2})	0.901	0.000	0.05	Nilai Sig < Nilai alpha maka, Signifikan
Pengembangan Pegawai Pendidikan (X ₁) dengan Pengembangan Pegawai Latihan (X ₂) (r_{x1x2})	0.131	0.583	0.05	Nilai Sig > Nilai alpha maka, tidak signifikan

Secara singkatnya, nilai koefisien jalur keseluruhan variabel dapat dilihat pada gambar di bawah ini.

**Gambar 4.1** Analisis Jalur Pengembangan Pegawai terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan diagram di atas, dapat diketahui bahwa pengembangan pegawai pendidikan(X1) dan pengembangan pegawai latihan (X2) merupakan dua buah variabel eksogen yang mempunyai hubungan korelatif. Namun, dari pengujian signifikan korelasi didapatkan hasil bahwa yang signifikan berkorelasi hanya variabel pengembangan pegawai latihan(X2) terhadap prestasi kerja. Berikut adalah perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel pengembangan pegawai latihan(X1).

Tabel 4.25 Pengaruh langsung dan tidak langsung (X2) Pengembangan Pegawai Latihan terhadap Prestasi Kerja (Y)

Pengaruh langsung dan tidak langsung			Nilai Kontribusi
X2 langsung	$pyx2.pyx2$	(0.901)(0.901)	0.812
X2 melalui X1	$pyx2.rx2x1$	(0.901)(0.131)	0.118
Total Pengaruh X2 terhadap Y.			0.93

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa total pengaruh variabel pengembangan pegawai latihan (X2) terhadap prestasi kerja adalah sebesar 0.93 atau 93%.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data, peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa :

1. Variabel pengembangan pegawai yang terdiri dari variabel pengembangan pegawai pendidikan (X1) dan pengembangan pegawai latihan (X2) secara simultan berpengaruh positif kepada prestasi kerja di Kantor Camat Monano Kabupaten Gorontalo Utara sebesar 82,4%.
2. Pengembangan pegawai (X) yakni pendidikan (X1) secara parsial tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja di Kantor Camat Monano Kabupaten Gorontalo Utara.
3. Pengembangan pegawai (X) yakni latihan (X2) secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja di Kantor Camat Monano Kabupaten Gorontalo Utara sebesar 93%.

5.2 Saran

Saran peneliti untuk peneliti selanjutnya adalah menambahkan indikator-indikator pada variabel pengembangan pegawai pendidikan yang tidak dimasukkan ke penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. Prosedur Penelitian. Rineka Cipta, Jakarta.
- Harsono. 2010. *Perencanaan Kepegawaian*. Fokusmedia, Bandung.
- Hasibuan, Malayu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.
- Ridwan. 2009. *Metode & Teknik Menyusun Tesis*. Alfabeta, Bandung,
- Riduwan. 2008. *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Bandung, Alfabeta
- Samsudin, Sadili. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia, Bandung.
- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT Refika Aditama, Bandung.
- Sihotang. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Pradnya Paramata, Jakarta.
- Siswanto, HB. 2008. *Pengantar Manajemen*. Jakarta, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono. 2008. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D. Alfabeta, Bandung.
- Sulistiyani, Ambar Teguh, dan Rosidah. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep, teori dan pengembangan dalam konteks organisasi publik*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Wasistiono, Sadu. 2006. *Manajemen Sumber Daya Aparatur Pemerintah Daerah*, Fokusmedia : Bandung.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Data Responden Variabel Pengembangan Pegawai

5	5	5	5
5	5	5	5
5	5	5	5
5	5	5	5
5	5	5	5
5	5	5	5
5	5	5	5
5	5	5	5
5	5	5	5
5	5	5	5
5	5	5	5
5	4	5	4
5	5	5	5
5	4	5	4
5	5	5	5
4	4	4	4
5	5	5	5
5	5	5	5
5	5	5	5
5	5	5	5

5	5	5
4	4	5
5	5	5
5	5	5
5	5	5
5	5	5
5	5	5
5	5	5
5	4	5
5	4	5
5	4	5
5	5	5
4	4	4
5	4	4
5	5	5
5	4	5
4	4	5
5	4	5
5	5	5

Lampiran 2. Data Kuisioner Variabel Prestasi Kerja

5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
4	5	4	4	5	4
4	5	4	4	5	4
4	5	4	5	5	4
5	5	5	4	5	5
4	4	4	5	4	4
4	5	4	5	5	4
5	5	5	5	5	5
4	5	4	5	5	4
4	4	4	4	4	4
4	5	4	4	5	4
5	5	5	5	5	5

Lampiran 3. Hasil Analisis Validitas, Reliabilitas, dan Path Analysis

Correlations

		Item1	Item2	Item3	Item4	SkorTotal
Item1	Pearson Correlation	1	.546*	1.000**	.546*	.810**
	Sig. (2-tailed)		.013	.000	.013	.000
	N	20	20	20	20	20
Item2	Pearson Correlation	.546*	1	.546*	1.000**	.934**
	Sig. (2-tailed)	.013		.013	.000	.000
	N	20	20	20	20	20
Item3	Pearson Correlation	1.000**	.546*	1	.546*	.810**
	Sig. (2-tailed)	.000	.013		.013	.000
	N	20	20	20	20	20
Item4	Pearson Correlation	.546*	1.000**	.546*	1	.934**
	Sig. (2-tailed)	.013	.000	.013		.000
	N	20	20	20	20	20
SkorTotal	Pearson Correlation	.810**	.934**	.810**	.934**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	20	20	20	20	20

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.885	4

Correlations

		Item1	Item2	Item3	SkorTotal
Item1	Pearson Correlation	1	.464*	.327	.762**
	Sig. (2-tailed)		.039	.160	.000
	N	20	20	20	20
Item2	Pearson Correlation	.464*	1	.369	.860**
	Sig. (2-tailed)	.039		.110	.000
	N	20	20	20	20
Item3	Pearson Correlation	.327	.369	1	.667**
	Sig. (2-tailed)	.160	.110		.001
	N	20	20	20	20
SkorTotal	Pearson Correlation	.762**	.860**	.667**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	
	N	20	20	20	20

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.639	3

Correlations

		Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	SkorTota I
Item1	Pearson Correlation	1	.464*	1.000**	.504*	.464*	1.000**	.934**
	Sig. (2-tailed)		.039	.000	.023	.039	.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20
Item2	Pearson Correlation	.464*	1	.464*	.336	1.000**	.464*	.709**
	Sig. (2-tailed)	.039		.039	.147	.000	.039	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20
Item3	Pearson Correlation	1.000**	.464*	1	.504*	.464*	1.000**	.934**
	Sig. (2-tailed)	.000	.039		.023	.039	.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20
Item4	Pearson Correlation	.504*	.336	.504*	1	.336	.504*	.659**
	Sig. (2-tailed)	.023	.147	.023		.147	.023	.002
	N	20	20	20	20	20	20	20
Item5	Pearson Correlation	.464*	1.000**	.464*	.336	1	.464*	.709**
	Sig. (2-tailed)	.039	.000	.039	.147		.039	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20
Item6	Pearson Correlation	1.000**	.464*	1.000**	.504*	.464*	1	.934**
	Sig. (2-tailed)	.000	.039	.000	.023	.039		.000
	N	20	20	20	20	20	20	20
SkorTota I	Pearson Correlation	.934**	.709**	.934**	.659**	.709**	.934**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.002	.000	.000	
	N	20	20	20	20	20	20	20

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
---------------------	------------

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.901	6

Correlations

		X1	X2	Y
X1	Pearson Correlation	1	.131	.009
	Sig. (2-tailed)		.583	.970
	N	20	20	20
X2	Pearson Correlation	.131	1	.901**
	Sig. (2-tailed)	.583		.000
	N	20	20	20
Y	Pearson Correlation	.009	.901**	1
	Sig. (2-tailed)	.970	.000	
	N	20	20	20

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

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.907 ^a	.824	.803	1.00319

a. Predictors: (Constant), X2, X1

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	79.841	2	39.921	39.667
	Residual	17.109	17	1.006	
	Total	96.950	19		

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.717	5.272		.136	.893
X1	-.239	.222	-.111	-1.078	.296
X2	2.239	.251	.915	8.907	.000

a. Dependent Variable: Y



PEMERINTAH KABUPATEN GORONTALO UTARA
KECAMATAN MONANO

Jln..Trans Sulawesi Pantai Utara NoMonano . E-mail kecamatanmonano@yahoo.co.id

SURAT KETERANGAN
100/ K.Mno/246 XII / 2021

Sehubungan dengan surat dari Fakultas Sistem Informasi Ilmu Politik UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO, Nomor : 070/KesbangPol-Rekom/120/XII/2021 hal : Izin Mengadakan Penelitian tertanggal 30 September 2021, maka Bapak Camat Monano dengan ini menerangkan nama mahasiswa di bawah ini :

Nama	: ROKI PAKAYA
NIM	: S2118161
Fakultas	: Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik
Judul Penelitian	: “ Pengaruh Pengembangan Pegawai terhadap Prestasi Kerja Di Kantor Camat Monano Kab. Gorontalo Utara”
Tempat Penelitian	: Kantor Camat Monano Kab. Gorontalo Utara
Lamanya Penelitian	: Dari Bulan September S/d Desember 2021

Benar-benar mengadakan Penelitian di Kecamatan Monano pada tanggal 30 September S/d 03 Desember 2021, guna melengkapi Data pada penyusunan Skripsi yang berjudul : **“ Pengaruh Pengembangan Pegawai terhadap Prestasi Kerja Di Kantor Camat Monano Kab. Gorontalo Utara”**

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk di gunakan seperlunya





**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS IHSAN GORONTALO
LEMBAGA PENELITIAN**

Kampus Unisan Gorontalo Lt.3 - Jln. Achmad Nadjamuddin No. 17 Kota Gorontalo
Telp: (0435) 8724466, 829975 E-Mail: lembagapenelitian@unisan.ac.id

Nomor : 3609/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/IX/2021

Lampiran :-

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Camat Monano Kabupaten Gorontalo Utara

di,-

Tempat

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dr. Rahmisyari, ST.,SE.,MM

NIDN : 0929117202

Jabatan : Ketua Lembaga Penelitian

Meminta kesediannya untuk memberikan izin pengambilan data dalam rangka penyusunan **Proposal / Skripsi**, kepada :

Nama Mahasiswa : Roki Pakaya

NIM : S2118161

Fakultas : Fakultas Ilmu Sosial, Ilmu Politik

Program Studi : Ilmu Pemerintahan

Lokasi Penelitian : KANTOR CAMAT MONANO KABUPATEN GORONTALO UTARA

Judul Penelitian : PENGARUH PENGEMBANGAN PEGAWAI TERHADAP PRESTASI KERJA DI KANTOR CAMAT MONANO KABUPATEN GORONTALO UTARA

Atas kebijakan dan kerja samanya diucapkan banyak terima kasih.





**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS IHSAN GORONTALO**

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

SURAT KEPUTUSAN MENDIKNAS RI NOMOR 84/D/0/2001

Jln. Achmad Nadjamuddin No. 17 Telp (0435) 829975 Fax (0435)829976 Gorontalo

SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI

Nomor : 106/FISIP-UNISAN/S-BP/VI/2022

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Darmawaty Abd. Razak, S.I.P., M.AP
 NIDN : 0924076701
 Jabatan : Ketua Program Studi Ilmu Pemerintahan

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama Mahasiswa : ROKI PAKAYA
 NIM : S2118161
 Program Studi : Ilmu Pemerintahan
 Fakultas : Ilmu Sosial & Ilmu Politik
 Judul Skripsi : Pengaruh Pengembangan Pegawai Terhadap Prestasi Kerja Di Kantor Camat Monano Kabupaten Gorontalo Utara

Sesuai hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi **Turnitin** untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil **Similarity** sebesar **26%**, berdasarkan Peraturan Rektor No. 32 Tahun 2019 tentang Pendekripsi Plagiat pada Setiap Karya Ilmiah di Lingkungan Universitas Ihsan Gorontalo dan persyaratan pemberian surat rekomendasi verifikasi calon wisudawan dari LLDIKTI Wil. XVI, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 30%, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan **BEBAS PLAGIASI** dan layak untuk diujiankan.

Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Gorontalo, 06 Juni 2022

Tim Verifikasi,

Darmawaty Abd. Razak, S.I.P., M.AP

NIDN. 0924076701

Terlampir :

Hasil Pengecekan Turnitin



 **Similarity Report ID:** oid:25211:18556607

PAPER NAME	AUTHOR
SKRIPSI_S2118161_ROKI PAKAYA_PEN GARUH PENGEMBANGAN PEGAWAI TER HADAP PRESTASI KERJA DI KANTOR CA MAT M	S2118161 ROKI PAKAYA
WORD COUNT	CHARACTER COUNT
6290 Words	39774 Characters
PAGE COUNT	FILE SIZE
48 Pages	141.4KB
SUBMISSION DATE	REPORT DATE
Jun 10, 2022 1:50 PM GMT+8	Jun 10, 2022 1:52 PM GMT+8

● 26% Overall Similarity
The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

- 25% Internet database
- Crossref database
- 3% Submitted Works database
- 10% Publications database
- Crossref Posted Content database

● Excluded from Similarity Report

- Bibliographic material
- Small Matches (Less than 25 words)

[Summary](#)

ABSTRACT

ROKI PAKAYA. S2118161. THE EFFECT OF APPARATUS DEVELOPMENT ON THE WORK ACHIEVEMENT AT THE MONANO SUBDISTRICT OFFICE, NORTH GORONTALO DISTRICT

This research is aimed at finding out to what extent the effect of apparatus development on the work achievement at the Monano Subdistrict Office, North Gorontalo District. This research uses a descriptive quantitative method. The population in this study includes all 32 apparatus at the Monano Subdistrict Office, North Gorontalo District. The results of this research are: 1) There is a simultaneous effect of apparatus development consisting of education and training on the work achievement at the Monano Subdistrict Office, North Gorontalo District by 82.4%. 2) There is no partial effect of education on the apparatus work achievement at the Monano Subdistrict Office, North Gorontalo District. (3) There is a partial effect of training on the apparatus work achievement at the Monano Subdistrict Office, North Gorontalo District by 93%.

Keywords: apparatus development, work performance



ABSTRAK

ROKI PAKAYA. S2118161. PENGARUH PENGEMBANGAN PEGAWAI TERHADAP PRESTASI KERJA DI KANTOR CAMAT MONANO KABUPATEN GORONTALO UTARA

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengembangan pegawai terhadap prestasi kerja di Kantor Camat Monano Kabupaten Gorontalo Utara. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif. Populasi dalam penelitian adalah seluruh pegawai di Kantor Camat Monano Kabupaten Gorontalo Utara sebanyak 32 orang. Hasil penelitian ini adalah : (1) Terdapat pengaruh pengembangan berupa pendidikan dan latihan secara simultan terhadap prestasi kerja di Kantor Camat Monano Kabupaten Gorontalo Utara sebesar 82,4%. (2) Tidak ada pengaruh pendidikan secara parsial terhadap prestasi kerja di Kantor Camat Monano Kabupaten Gorontalo Utara. (3) Terdapat pengaruh latihan secara parsial terhadap terhadap prestasi kerja di Kantor Camat Monano Kabupaten Gorontalo Utara sebesar 93%.

Kata kunci : pengembangan pegawai, prestasi kerja



BIODATA



I. Identitas

Nama	:	Roki Pakaya
Nama Panggilan	:	Oki
NIM	:	S2118161
Tempat, Tanggal Lahir	:	Ponelo, 16 Oktober 1999
Jenis Kelamin	:	Laki-laki
Agama	:	Islam
Jurusan	:	Ilmu Pemerintahan
Fakultas	:	Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Alamat	:	Desa Ponelo Kecamatan Ponelo Kepulauan Kabupaten Gorontalo Utara
No. HP	:	0813-4259-3826
Nama Ayah	:	Sam Pakaya (Alm)
Nama Ibu	:	Teti Ridji

II. Riwayat Pendidikan

1. SDN 6 Ponelo : 2011
2. SMP Negeri 4 Kwandang : 2014
3. SMA Negeri 8 Ponelo : 2017