

PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT MAZINO (KECAMATAN MAZINO KABUPATEN NIAS SELATAN)

Oleh
Siswati Saragi, S.Sos, M.SP
(Fisip Univ. Dharmawangsa Medan)

ABSTRAK

Meningkatkan pengetahuan, keterampilan maupun sikap pegawai terhadap tugasnya akan memperbaiki efektifitas kerja pegawai dalam mencapai hasil kerja yang telah ditetapkan. Ditengah semangat membangun otonomi, adalah hal ironis bahwa kewenangan dan sumber daya besar yang dimiliki kabupaten/kota kurang berdampak pada pemberdayaan Kecamatan. Padahal Kecamatan inilah yang semestinya diposisikan sebagai ujung tombak pelayanan kepada masyarakat. Otonomi boleh saja menjadi domein Pemkab/Pemkot, namun fron line dari sebagian fungsi pelayanan mestinya diserahkan kepada Kecamatan, disamping kepada Dinas Daerah. Dengan demikian pemkot perlu lebih mengedepankan fungsi-fungsi steering seperti koordinasi, pembinaan, fasilitas, dan pengendalian, dari pada fungsi rowing atau penyelenggaraan langsung suatu urusan.

Pendekatan dalam penelitian ini adalah menggunakan asosiatif. Pendekatan *asosiatif* adalah suatu pendekatan dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan atau pengaturah diantara kedua variabel (variabel bebas dan variabel terikat). Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif yang penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta hubungannya, dengan tujuan mengembangkan dan menggunakan model matematis, teori dan hipotesis yang berkaitan dangan fenomena yang terjadi.

Berdasarkan nilai r hitung lebih besar dari pada r tabel hasil uji korelasi diperoleh positif sebesar 0,359 antara variabel bebas yakni pengembangan sumber daya manusia dan variabel

terikatnya prestasi kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Kantor Camat Mazino (Kecamatan Mazino Kabupaten Nias Selatan) terdapat pada tingkat yang rendah.

Kata Kunci: Sumber daya Manusia, Prestasi, Kerja.

A. PENDAHULUAN

Tujuan nasional seperti termaksud di dalam pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 ialah melindungi segenap bangsa Indonesia, dan memajukan kesejahteraan umum. Mencerdaskan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial. Tujuan nasional tersebut hanya dapat dicapai melalui Pembangunan Nasional yang direncanakan dengan terarah dan realistis serta dilaksanakan secara bertahap, bersungguh-sungguh, berdaya guna dan berhasil guna.

Agar Pegawai Negeri Sipil dapat melaksanakan tugasnya secara berdaya guna dan berhasil guna, maka perlu diatur pembinaan Pegawai Negeri Sipil dengan sebaik-baiknya atas dasar sistem karier dan sistem prestasi kerja, sehingga dengan demikian dapat dikembangkan bakat dan kemampuan yang ada pada diri masing-masing Pegawai Negeri Sipil secara wajar. Hal ini telah ditegaskan didalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian Pasal 12 “sebagaimana telah diubah terakhir dengan undang-undang Republik Indonesia No. 43 Tahun 1999 “. 1. Pembinaan Pegawai Negeri Sipil diarahkan untuk menjamin Penyelenggaraan tugas pemerintahan pembangunan secara berdaya guna dan berhasil guna. 2. pembinaan yang dimaksud dalam ayat (1) pasal ini dilaksanakan berdasarkan sistem karier dan sitem prestasi kerja. Untuk mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya maka pengabdian, mutu, keahlian, kemampuan dan keterampilan Pegawai Negeri Sipil perlu ditingkatkan. Singkatnya, suksesnya suatu organisasi tergantung dari keahlian, kecakapan dan kemampuan kerja dari orang-orang yang tergabung didalamnya. Untuk itu

maka perlu dilaksanakan upaya pengembangan pegawai sehingga prestasi kerja yang memuaskan dapat dicapai.

Menurut Heidjrochman Ranupandojo dan Suad Hasnan(1991: 74) Pengembangan pegawai adalah usaha untuk meningkatkan keterampilan maupun pengetahuan umum bagi pegawai agar pelaksanaan pencapaian tujuan lebih efisien. Dengan meningkatkan pengetahuan,keterampilan maupun sikap pegawai terhadap tugasnya akan memperbaiki efektifitas kerja pegawai dalam mencapai hasil kerja yang telah ditetapkan. Ditengah semangat membangun otonomi, adalah hal ironis bahwa kewenangan dan sumber daya besar yang dimiliki kabupaten/kota kurang berdampak pada pemberdayaan Kecamatan. Padahal Kecamatan inilah yang semestinya diposisikan sebagai ujung tombak pelayanan kepada masyarakat. Otonomi boleh saja menjadi domein Pemkab/Pemkot, namun fron line dari sebagian fungsi pelayanan mestinya diserahkan kepada Kecamatan, disamping kepada Dinas Daerah. Dengan demikian pemkot perlu lebih mengedepankan fungsi-fungsi steering seperti koordinasi, pembinaan, fasilitas, dan pengendalian, dari pada fungsi rowing atau penyelenggaraan langsung suatu urusan.

Berdasarkan hasil pengamatan sementara diperoleh informasi bahwa di Kantor Camat Mazino, Kecamatan Mazino Kabupaten Nias Selatan yang merupakan perangkat daerah mempunyai tugas Pengkoordinasian penyelenggaraan pemerintahan di wilayah Kecamatan. Dalam rangka pembinaan terhadap pegawai, Kantor Camat Mazino,Kecamatan Mazino Kabupaten Nias Selatan memberikan keleluasaan pada pegawai untuk mengembangkan potensi dirinya melalui program pengembangan pegawai untuk mencapai sasaran-sasaran program ataupun tujuan organisasi. Pengembangan pegawai yang dilakukan di Kantor Camat Mazino, Kecamatan Mazino Kabupaten Nias Selatan yaitu dengan memberikan kesempatan pada pegawai untuk mengikuti pengembangan pegawai dengan cara mengirim ke instansi lain dan mendatangkan instruktur dari instansi lain atau pelatihan dan pendidikan. Pengembangan pegawai mengakibatkan timbulnya perubahan dalam kebiasaan dan cara bekerja pegawai,

sikap, memperoleh pengetahuan dan keterampilan. Prestasi kerja yang meningkat itu berarti bahwa kualitas kerja pegawai mengalami peningkatan, dengan kemampuan pegawai yang meningkat diharapkan pegawai dapat menyelesaikan masalah. Pada Kantor Camat Mazino, Kecamatan Mazino Kabupaten Nias Selatan para pegawai belum sepenuhnya menyadari arti pentingnya peranan pengembangan pegawai, hal ini dapat dilihat dari kemampuan yang terbatas meskipun posisi atau jabatan yang lebih tinggi dan telah bekerja selama bertahun-tahun dan masih kurangnya pengetahuan dan keterampilan pegawai terhadap pekerjaannya karena masih adanya pegawai yang meminta pekerjaannya diselesaikan pegawai lain. Alasan Pentingnya dilakukan Pengembangan dapat didukung dengan menurunnya jumlah pegawai yang menerima penghargaan atas prestasinya dan rendahnya angka kebetahan kerja pegawai contohnya : sudah bekerja dengan baik tetapi pekerjaan yang dikerjaakan tidak mendapatkan hasil yang baik seperti instansi lainnya.

B. LANDASAN TEORI

1. Pengertian Pengembangan Pegawai

Menurut Andrew E. Sikula (Mangkunegara, 2003:50) pengembangan merupakan suatu proses pendidikan jangka panjang yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir yang pegawai manajerialnya mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk mencapai tujuan umum. Pengembangan Pegawai adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan (Hasibuan2000:69).

Menurut Yuli (2005:73) pengembangan merupakan suatu proses pendidikan jangka panjang yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis guna mencapai tujuan yang umum. Pengembangan pegawai adalah setiap usaha untuk memperbaiki pelaksanaan pekerjaan yang

sekarang maupun yang akan datang, dengan memberikan informasi, mempengaruhi sikap atau menambah kecakapan. Dengan kata lain, pengembangan pegawai adalah setiap kegiatan yang dimaksudkan untuk mengubah perilaku orang terdiri dari pengetahuan, kecakapan dan sikap (Moekijat 1991:8).

Menurut Robert L. Manthis mendefinisikan pengembangan pegawai sebagai kegiatan yang berkaitan dengan peningkatan kecakapan pegawai guna pertumbuhan yang berkesinambungan di dalam organisasi. Pengembangan pegawai adalah suatu usaha yang ditujukan untuk memajukan pegawai baik dari segi karir, pengetahuan maupun kemampuan (Moenir 1992: 160). Pengembangan pegawai adalah suatu usaha untuk memperbaiki atau meningkatkan pengetahuan umum bagi pegawai agar pelaksanaan tujuan lebih efektif dan efisien (Heljrachman, Sud Husnan 1991: 74).

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa pengembangan pegawai adalah suatu usaha yang ditujukan untuk memajukan pegawai sehingga dapat mengubah perilaku pegawai terhadap pekerjaannya, baik dari segi sikap, pengetahuan maupun kemampuan.

2. Tujuan Pengembangan Pegawai

1. Heldjrachman, Suad Husnan mengemukakan bahwa tujuan dari pengembangan pegawai adalah untuk memperbaiki efektifitas kerja pegawai pada kantor camat tersebut. dalam mencapai hasil-hasil kerja yang telah ditetapkan. Perbaikan efektifitas kerja tersebut dapat dilakukan dengan cara memperbaiki pengetahuan dan keterampilan pegawai maupun sikap pegawai itu sendiri terhadap tugas-tugasnya.

2. (Heldjrachman, Suad Husnan 1991: 74). Sedangkan Manulang mengemukakan bahwa tujuan pengembangan pegawai adalah untuk menambah pengetahuan, menambah keterampilan dan merubah sikap. Selanjutnya menurut Dale Yoder, Alfred dan Josep Tiffin, tujuan pengembangan pegawai pada umumnya adalah:

a. Supaya pegawai dapat melakukan pekerjaan dengan lebih efisien. Dengan diadakannya yang berpedoman pada keterampilan yang dibutuhkan diharapkan pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan lebih efisien.

b. Supaya pengawasan lebih sedikit terhadap pegawai. Dengan pengembangan pegawai yang berdoman pada keterampilan akan dapat bekerja lebih efektifitas dan efisien yang mana akan berdampak pada berkurangnya pengawasan yang dilakukan oleh atasan.

c. Supaya pegawai lebih cepat berkembang. Dengan adanya pengembangan pegawai, salah satu harapan adalah hasil kerja yang lebih baik dan prestasi pegawai yang meningkatkan maka adanya daya saing akan makin besar. Dengan demikian tujuan organisasi tercapai.

3. Manfaat Pengembangan Pegawai

Faedah pengembangan pegawai dapat dilihat dari dua segi, yaitu dari segi pegawai atau individu dan dari segi organisasi. Dari segi pegawai atau individu, pengembangan pegawai dapat memberi faedah dalam hal-hal sebagai berikut:

1. Menambah pengetahuan, terutama penemuan-penemuan terakhir dalam bidang ilmu pengetahuan.
2. Menambah dan memperbaiki keahlian dalam bidang tertentu sekaligus memperbaiki cara-cara pelaksanaan yang lama.
3. Menambah dan memperbaiki keahlian dalam bidang tertentu sekaligus memperbaiki cara-cara pelaksanaan yang lama.
4. Merubah sikap.
5. Memperbaiki atau menambah imbalan atau balas jasa yang diperoleh dari organisasi tempat bekerja. Sedangkan dari segi organisasi, pengembangan pegawai dapat memberikan faedah dalam hal-hal sebagai berikut:

- a. Menaikkan produktivitas pegawai.
- b. Menurunkan biaya.

- c. Mengurangi turnover pegawai.
- d. Memungkinkan untuk memperoleh keuntungan yang lebih besar, karena direalisirnya keetiga faedah tersebut lebih dahulu.
- e. Memperbaiki image kepada organisasi, sebagai suatu organisasi yang progresif sehingga bisa menarik calon-calon pegawai yang terbaik untuk mengisi lowongan-lowongan organisasi. (Manulang 1975: 15).

Proses pengembangan Pegawai berhubungan erat dengan konsep pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan latihan dalam konteks ini adalah cara yang mesti dilalui untuk mencapai suatu pengembangan. Pengembangan tidak bisa dipisahkan dari pendidikan dan pelatihan. Pengembangan ini dapat berjalan secara optimal bila dilakukan melalui cara-cara yang terencana dan secara mendasar dan sistematis.

4. Pelaksanaan Usaha Pengembangan Pegawai

Proses pengembangan Pegawai berhubungan erat dengan konsep pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan latihan dalam konteks ini adalah cara yang mesti dilalui untuk mencapai suatu pengembangan. Pengembangan tidak bisa dipisahkan dari pendidikan dan pelatihan. Pengembangan ini dapat berjalan secara optimal bila dilakukan melalui cara-cara yang terencana dan secara mendasar dan sistematis.

a. Pendidikan dan pelatihan (Diklat)

Pendidikan dan pelatihan adalah merupakan upaya untuk mengembangkan Pegawai, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Pendidikan didalam suatu organisasi.

a. Menurut (Soeprihanto,1988:85) adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan pegawai dengan cara meningkatkan pengetahuan dan pengertian tentang pengetahuan umum, termasuk peningkatan penguasaan teori pengambilan. Keputusan dalam menghadapi

persoalan-persoalan perusahaan. Sedangkan pelatihan adalah kegiatan untuk memperbaiki kemampuan karyawan dengan cara meningkatkan pengetahuan dan keterampilan operasional dalam menjalankan suatu pekerjaan. Dengan demikian, program pendidikan berguna untuk menambah wawasan pegawai secara teoritis pada bidang pekerjaan sesuai dengan jabatannya (memahami fungsi jabatan). Sedangkan program pelatihan berguna meningkatkan kemampuan pegawai secara teknis operasional dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari.

b. Menurut Notoatmodjo (1998:27), pentingnya program pendidikan dan pelatihan bagi suatu organisasi disebabkan beberapa alasan.

Pertama, Pegawai atau pegawai yang menduduki suatu jabatan dalam organisasi, belum tentu mempunyai kemampuan yang sesuai dengan persyaratan yang diperlukan dalam jabatan tersebut (the right man on the right place).

Kedua, dengan adanya kemajuan ilmu dan teknologi maka jabatan-jabatan yang dulu belum diperlukan, sekarang diperlukan. Oleh karena itu, diperlukan penambahan atau peningkatan kemampuan yang diperlukan oleh jabatan tersebut.

Ketiga, promosi sebagai salah satu cara untuk mengembangkan Pegawai harus diberikan kepada pegawai yang telah memiliki kecakapan untuk jabatan yang lebih tinggi.

Keempat, dimasa pembangunan ini organisasi-organisasi, baik pemerintah maupun swasta, merasa terpanggil untuk melaksanakan pelatihan-pelatihan bagi karyawan atau pegawainya agar diperoleh efektivitas dan efisiensi kerja sesuai dengan masa pembangunan.

Dalam menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan perlu diperhatikan sistem yang tepat agar tujuan dan manfaat pendidikan tercapai. Menurut Moh. As'ad dalam bukunya psikologi Industri, ada beberapa system pendidikan dan pelatihan yang sering digunakan oleh organisasi antara lain.:

a. Sasaran latihan; setiap latihan harus mempunyai sasaran yang jelas, apabila sasarannya tidak jelas maka akan tidak bisa diketahui efektivitas dari pelatihan itu sendiri dengan sasaran yang telah ditetapkan.

b. Pelatih; pelatih yang bertugas untuk mengajarkan bahan-bahan latihan dengan metode-metode tertentu sehingga peserta akan memperoleh pengetahuan, ketrampilan dan sikap yang diperlukan sesuai dengan sasaran-sasaran yang telah ditentukan.

c. Bahan-bahan (materi) pelatihan; berdasarkan sasaran pelatihan kemudian disusunlah bahan-bahan latihan yang relevan untuk diajarkan kepada peserta. Apabila bahan-bahan latihan tersebut tidak relevan maka sasaran latihan tidak akan tercapai.

d. Metode-metode pelatihan; setelah bahan ditentukan maka langkah berikutnya adalah menentukan metode yang akan digunakan. Bila metode yang digunakan kurang tepat, maka sasaran latihan juga tidak akan dapat tercapai. Misalnya pelatihan tersebut dalam bidang kesehatan, apabila metode yang dilakukan adalah kuliah tanpa adanya praktek maka kemungkinan besar sasaran latihan tidak akan tercapai.

e. peserta; adalah komponen yang cukup penting dalam pelatihan sebab berhasilnya program pelatihan tersebut tergantung pada pesertanya.

Pada garis besarnya dibedakan adanya dua macam metode atau pendekatan yang digunakan dalam pendidikan dan pelatihan karyawan maupun pegawai, yakni :

b. Metode-Metode pelaksanaan Diklat

1. Sistem Magang yaitu sistem ini merupakan sistem yang paling tua di dunia. Sistem magang mempunyai prinsip umum yaitu belajar sambil bekerja sebagainya.

2. Sistem Peragaan yaitu untuk ketrampilan tertentu sering kali dalam pendidikan dan pelatihan menggunakan peragaan dengan alat-alat tertentu serta didemonstrasikan cara pengerjaannya.

3. sistem Bimbingan yaitu dengan sistem ini pelajaran langsung diberikan satu-persatu sehingga para pegawai akan lebih cepat memahami pelajaran yang diberikan.

4. Sistem Latihan Praktek yaitu dalam sistem ini seseorang lebih ditekankan untuk melaksanakan latihan praktek seperti sesungguhnya agar mereka dapat langsung bekerja.

A. Metode diluar pekerjaan (off the job site)

Pendidikan dan pelatihan dengan menggunakan metode ini berarti pegawai sebagai peserta diklat keluar sementara dari kegiatan atau pekerjaannya.

Kemudian mengikuti pendidikan atau pelatihan, dengan menggunakan teknik-teknik belajar mengajar seperti lazimnya. Pada umumnya metode ini mempunyai dua macam teknik yaitu :

- Teknik presentasi informasi, dengan menyajikan informasi, yang tujuannya mengintroduksi pengetahuan, sikap dan keterampilan baru kepada para peserta yang nantinya akan diadopsi oleh peserta diklat didalam pekerjaannya nanti. Yang termasuk kedalam teknik ini antara lain adalah ceramah biasa, teknik diskusi, teknik peniruan dan teknik magang.
- Metode-metode simulasi, merupakan suatu peniruan karakteristik atau perilaku tertentu dari dunia riil sedemikian rupa sehingga peserta diklat dapat merealisasikan seperti keadaan sebenarnya ditempat kerja. Metode-metode simulasi ini mencakup simulator alat-alat, studi kasus, permainan peranan, teknik penyelesaian berbagai macam masalah.

B. Metode didalam pekerjaan (On the Job Site)

Pelatihan ini berbentuk penugasan pegawai-pegawai baru kepada pegawai yang sudah berpengalaman untuk membimbing atau mengajarkan kepada para pegawai baru. Para pegawai baru ini diharapkan dapat memberikan suatu contoh-contoh pekerjaan yang baik, dan memperlihatkan penanganan suatu pekerjaan yang jelas dan konkrat, yang akan dikerjakan

oleh pegawai baru tersebut segera setelah pelatihan berakhir. Cara ini biasa disebut sebagai mentoring. Cara ini dianggap sangat ekonomis dan efisien karena tidak perlu membiayai para trainers dan trainee. Setelah berakhirnya pendidikan dan pelatihan, sebagiannya dilakukan evaluasi terhadap proses dan hasilnya. Evaluasi terhadap proses mencakup organisasi penyelenggaraan diklat dan penyampaian materi diklat. Sedangkan evaluasi terhadap hasil mencakup evaluasi sejauh mana materi yang diberikan itu dapat dikuasai atau diserap oleh peserta diklat. Cara melakukan evaluasi ini dapat secara formal dalam arti dengan mengedarkan kuesioner yang harus diisi oleh para peserta diklat. Pada sisi lain dapat juga dilakukan secara informal, yakni melakukan diskusi antara peserta dengan panitia.

1. Kegiatan non-diklat

Ada banyak kegiatan pengembangan yang dapat dilakukan atau diikuti baik secara mandiri maupun secara organisasi oleh instansinya atau pihak luar instansinya.

Kegiatan pengembangan Pegawai secara mandiri dapat berupa :

- Membaca buku teks, referensi dan media cetak lainnya
- Menonton program pendidikan dan pelatihan melalui TV, Video atau media proyeksi lainnya.
- Mendengar siaran radio, kaset atau media terekam lainnya.
- Melalui computer atau internet.
- Menulis buku, referensi ataupun artikel.

Kegiatan pengembangan Pegawai yang diorganisasi oleh suatu instansi berupa : lokal karya/workshop, seminar, pameran (expose), studi banding, wisata karya.

2. Prestasi Kerja Pegawai

Dalam beberapa pelaksanaan suatu pekerjaan perlu diadakan hasil prestasi kerja yang telah dicapai pegawai. Kegiatan ini dimaksudkan untuk mengukur hasil kerja masing-masing kegiatan dalam rangka mengembangkan hasil kualitas kerja mereka.

3. Pengertian Prestasi Kerja

Dalam Undang-Undang No. 43 Tahun 1999, tentang Pokok-pokok Kepegawaian, dinyatakan bahwa pembinaan Pegawai Negeri Sipil perlu dilakukan dengan sebaik-baiknya dengan berdasarkan pada perpaduan sistem prestasi kerja. Hal ini dimaksudkan untuk memberi peluang pada perpaduan sistem prestasi kerja. Hal ini dimaksudkan untuk memberi peluang pada para pegawai yang berprestasi tinggi untuk meningkatkan kemampuannya secara profesional dan berkompentensi secara sehat. Dengan demikian, pengangkatan dalam jabatan harus didasarkan pada sistem prestasi kerja yang didasarkan atas penilaian objektif terhadap prestasi, kompetisi dan pelatihan pegawai. Dalam pembinaan kenaikan pangkat, disamping berdasarkan sistem prestasi kerja juga diperhatikan sistem karir seperti yang dapat kita lihat :

a. Menurut Pasal 12 ayat 2, untuk menyelenggarakan tugas pemerintah dan pembangunan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), diperlukan Pegawai Negeri Sipil yang profesional, bertanggung jawab, jujur, adil melalui yang dilakukan berdasarkan system prestasi kerja dan sistem karir yang dititik beratkan pada sistem prestasi kerja. Hal diatas menjelaskan bahwa prestasi kerja merupakan syarat utama dalam kenaikan pangkat pilihan.

b. Menurut Pasal 17 ayat 2, mengatakan Pegawai Negeri Sipil dalam suatu jabatan dilaksanakan berdasarkan prinsip profesionalisme sesuai dengan kompetisi, prestasi kerja, dan jenjang pangkat yang diterapkan untuk jabatan itu serta syarat objektif lainnya tanpa membedakan jenis kelamin, suku, agama, ras atau golongan. Hal diatas menjelaskan bahwa prestasi kerja merupakan salah satu faktor untuk pengangkatan dalam jabatan.

c. Menurut Pasal 20, untuk lebih menjamin objektivitas dalam mempertimbangkan pengangkatan dalam jabatan dan kenaikan pangkat diadakan penilaian prestasi kerja bagi Pegawai Negeri Sipil.

1. Menurut Dharma (1991:1) bahwa, prestasi kerja adalah sesuatu yang dikerjakan atau produk/jasa yang dihasilkan atau diberikan seseorang atau sekelompok orang. Sedangkan Hasibuan (1990:105) mengatakan, prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan, serta waktu.

2. Menurut Flippo (1986), pengukuran prestasi kerja dapat dilakukan melalui penilaian:

1. Kualitas kerja, yakni berkaitan dengan ketepatan, keterampilan, ketelitian, dan kerapian pelaksanaan pekerjaan.
2. Kuantitas kerja, yakni berkaitan dengan pelaksanaan tugas reguler dan tambahan.
3. Ketangguhan, yakni berkaitan dengan ketaatan mengikuti perintah, kebiasaan mengikuti peraturan, keselamatan, inisiatif, dan ketepatan waktu kehadiran.
4. Sikap, yakni menunjukkan seberapa jauh tanggung jawab terhadap pelaksanaan pekerjaan serta bagaimana tingkat kerja sama dengan teman dan atasan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Beberapa pendapat diatas menunjukkan bahwa prestasi kerja dapat dilihat dari hasil kerja yang dicapai baik secara individu maupun kelompok. Hasil tersebut dapat berupa uang (material) maupun yang bersifat non-material (jasa hasil) yang dicapai perorangan maupun kelompok, ini dapat diukur melalui kualitas/mutu kerja atau volume kerja dan ketetapan waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan serta kemampuan untuk memecahkan masalah.

4. Manfaat dan Tujuan Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja adalah sebuah proses formal untuk melakukan peninjauan ulang dan evaluasi prestasi kerja seseorang secara periodik. Proses penilaian prestasi kerja ditujukan

untuk memahami prestasi kerja seseorang (Mutiara S.Panggabean, 2004:67). Penilaian hendaknya memberikan gambaran akurat mengenai prestasi kerja pegawai. Ada beberapa manfaat dari penilaian prestasi kerja menurut Handoko (1994:150), antara lain :

1. Perbaikan prestasi kerja. Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan pegawai dapat memperbaiki kegiatan-kegiatan mereka untuk memperbaiki prestasi.

2. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi. Evaluasi prestasi kerja membantu pengambilan keputusan dalam menentukan kenaikan gaji, pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.

3. Keputusan-keputusan penempatan. Promosi sering merupakan bentuk penghargaan prestasi kerja masa lalu.

4. Kebutuhan-kebutuhan dan latihan pengembangan. Prestasi kerja yang buruk kemungkinan disebabkan karena kurangnya latihan, demikian juga dengan prestasi kerja yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.

5. Perencanaan dan pengembangan karir. Umpan balik prestasi mengarahkan keputusan karir, yaitu tentang jalur karir tertentu yang akan perlu diteliti.

6. Penyimpangan-penyimpangan proses staffing. Prestasi kerja yang baik atau yang buruk mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing.

7. Ketidakteraturan informasional. Prestasi kerja yang jelek mungkin merupakan suatu kesalahan dalam desain pekerjaan, penilaian prestasi membantu diagnosa kesalahan-kesalahan tersebut.

8. Kesempatan kerja yang adil. Penilaian prestasi kerja secara akurat akan menjamin keputusan-keputusan penempatan interval diambil tanpa diskriminasi.

9. Tantangan-tantangan eksternal. Kadang-kadang prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor diluar lingkungan kerja, seperti keluarga, kesehatan, kondisi finansial atau masalah-masalah pribadi lainnya. Dengan demikian prestasi kerja tersebut memungkinkan bagi suatu instansi untuk membantu setiap pegawai. Setiap penilaian prestasi kerja benar-benar memiliki

tujuan yang jelas dan tegas, sehingga manfaat dari penilaian tersebut dapat lebih dirasakan oleh pegawai yang bersangkutan. Yang menjadi tujuan penilaian prestasi kerja antara lain:

1. Mengidentifikasi pegawai mana yang membutuhkan pendidikan dan latihan
2. Menetapkan kenaikan gaji dan upah tambahan lainnya
3. Menetapkan kemungkinan pemindahan pegawai pada tugas yang baru
4. Menetapkan kebijaksanaan baru dalam rangka reorganisasi
5. Mengidentifikasi para pegawai yang akan dipromosikan kepada jabatan yang lebih tinggi.(Martoyo, 1967: 95).

5. Hubungan Pengembangan Pegawai dan Prestasi Kerja

Upaya pengembangan Pegawai baik dalam perusahaan maupun instansi pemerintahan adalah untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan agar mampu melaksanakan tugas dan pekerjaan. Berdasarkan pendapat para ahli mengenai pengembangan Pegawai dan prestasi kerja pada kerangka teori sudah sangat jelas bahwa pengembangan Pegawai seperti diklat, mutasi dan program pengembangan lainnya sangat dibutuhkan oleh organisasi untuk meningkatkan prestasi kerja para anggota atau pegawainya. Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan bagi para pegawai dapat dilaksanakan didalam perusahaan maupun pemerintah tergantung tujuan yang ingin setelah para pegawai mengikuti pendidikan dan pelatihan adalah untuk kepentingan Pegawai, perusahaan/organisasi dan konsumen.

C. METODE PENELITIAN

1. Pendekatan Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini adalah menggunakan asosiatif. Pendekatan *asosiatif* adalah suatu pendekatan dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan atau pengaturah diantara kedua variabel (variabel bebas dan variabel terikat). Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif yang penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena

serta hubungannya, dengan tujuan mengembangkan dan menggunakan model matematis, teori dan hipotesis yang berkaitan dengan fenomena yang terjadi.

2. Definisi Operasional

Definisi Operasional bertujuan untuk mendeteksi sejauh mana variabel pada satu atau lebih faktor lain dilakukan. Dalam penelitian ini yang menjadi definisi operasional:

1. Variabel terikat (X) : Pengembangan Pegawai

Pendidikan dan Latihan (Diklat), diukur dengan indikator :

- Periode Yaitu Frekuensi atau keteraturan pelaksanaan Diklat
- Materi atau bahan-bahan pendidikan dan latihan Yaitu Dimana materi atau bahan-bahan yang diajarkan harus relevan dan jelas selama berlangsungnya program Diklat tersebut.
- Metode atau alat, sarana dan prasarana pendidikan dan latihan Yaitu metode atau cara-cara yang digunakan dalam menyampaikan materi untuk diajarkan selama berlangsungnya program diklat tersebut.
- Pelatih Yaitu orang yang bertanggung jawab menyampaikan dan mengajarkan bahan-bahan materi diklat kepada peserta.
- Peserta Yaitu para pegawai yang mengikuti program diklat tersebut.

2. Variabel bebas (Y) : Prestasi kerja, diukur dengan indikator :

- Kreativitas dan kecakapan kerja Yaitu Kemampuan, pengetahuan yang dimiliki pegawai dan juga kemampuan untuk mengemukakan/menciptakan suatu program kerja baru dalam menghadapi tantangan.
- Kualitas kerja Yaitu Kesesuaian hasil kerja dengan yang diinginkan
- Kuantitas Yaitu Jumlah yang dihasilkan baik dalam nilai uang maupun jumlah unit.
- Ketepatan waktu Yaitu Pelaksanaan kerja dapat diselesaikan dalam waktu yang telah ditentukan.

- Dampak interpersonal Yaitu Menyangkut peningkatan harga diri, hubungan baik dan kerjasama yang baik diantara teman kerja maupun bawahan.

3. Teknik Analisis Data

Data Kuantitatif adalah data yang berupa angka. Sesuai dengan bentuknya, data kuantitatif dapat diolah atau dianalisis dengan menggunakan teknik perhitungan statistik. Berdasarkan data kuantitatif penelitian ini menggunakan Analisis Korelasi Sederhana.

Korelasi merupakan istilah yang digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antar variabel. Analisis korelasi adalah cara untuk mengetahui ada atau tidak adanya hubungan antara variabel misalnya maka perubahan-perubahan yang terjadi pada salah satu variabel akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada variabel lainnya. Jadi, dari itu analisis korelasi, dapat diketahui hubungan antara variabel tersebut, yaitu merupakan suatu hubungan kebetulan atau memang hubungan yang sebenarnya.

Korelasi yang terjadi antara dua variabel dapat berupa korelasi positif, korelasi negatif, tidak ada korelasi, ataupun korelasi sempurna.

$$r_{xy} = \frac{N\sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{N\sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\}\{N\sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Keterangan :

- N = Banyaknya pasangan pengamatan
- $\sum x_i$ = Jumlah pengamatan variabel x
- $\sum y_i$ = Jumlah pengamatan variabel y
- $(\sum x_i^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel x
- $(\sum y_i^2)$ = Jumlah pengamatan variabel y
- $(\sum x_i)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel x
- $(\sum y_i)^2$ = Pengamatan jumlah variabel y
- $\sum x_i y_i$ = Jumlah hasil kali variabel x dan y

1. Uji Validitas

Uji validitas untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Hasil penelitian dianggap valid apabila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang

sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti dalam hal ini digunakan item pertanyaan yang diharapkan dapat secara tepat menggunakan variabel yang diukur (Widiyanto 2005).

Untuk mengetahui adanya hubungan tinggi rendahnya antara Variabel X dan variabel Y berdasarkan nilai r (koefisien Korelasi), maka digunakan tabel Interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut :

Tabel 3.1 Interpretasi Koefisien Korelasi Product Moment

Koefisien Korelasi	Interpretasi
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Cukup
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

2. Uji t (Hipotesis)

Uji t (hipotesis) dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

$$t = \frac{R \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Sumber: Sugiyono, (2012, hal 250)

Keterangan:

t = Nilai t_{hitung}

r_{xy} = Korelasi xy yang ditemukan

n = Jumlah Sampel

Berbentuk pengujian adalah:

1. $H_0 : r_i = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
2. $H_0 : r \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

Kriteria pengujian :

- a. H_0 diterima apabila $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$, $ds = n-k$
 - b. H_a ditolak apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{tabel}$
1. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang tertentuk (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heterokedastisitas.
 2. Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Kepada para Pegawai di Kantor Camat Mazino dengan menggunakan skala likert dengan bentuk checklist, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi, yaitu:

Tabel 3.2 Skala Pengukuran Likert

No	Pertanyaan	Bobot
1.	Sangat Setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Kurang Setuju	3
4.	Tidak Setuju	2
5.	Sangat Tidak Setuju	1

4. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014:148). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Camat, Kecamatan Mazino Kabupaten Nias Selatan yang berjumlah 14 pegawai terdiri dari 11 pegawai berstatus dengan status PNS dan 3 pegawai berstatus tenaga Honor.

5. Jenis data

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber data utama (Sugiyono,2014:131). Data primer disebut juga sebagai data asli. Untuk mendapatkan data primer, peneliti harus mengumpulkannya secara langsung. Teknik yang dapat digunakan peneliti untuk mengumpulkan data primer. Data primer ini untuk mendapatkan pendapat responden tentang pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap prestasi kerja yang diperoleh langsung oleh responden berdasarkan penyebaran kuesioner, wawancara, observasi pada pegawai Kantor Camat, Kecamatan Mazino Kabupaten Nias Selatan.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh atau data yang dikumpulkan oleh peneliti dari berbagai sumber yang telah ada (Sugiyono,2014:131). Data sekunder dapat berupa profil Kantor Camat Mazino, visi & misi, data rekap absen pegawai, laporan kinerja, tupoksi, struktur organisasi, dan data pegawai berdasarkan tingkat pendidikan. Data tersebut didapatkan dari pimpinan Kantor Camat dan staf.

6. Teknik Penelitian

1. Penelitian Perpustakaan (Library Esearch)

Penelitian Perpustakaan merupakan metode pengumpulan data berdasarkan buku-buku, teori-teori yang berkaitan dengan judul Tugas Akhir ini dan sumber data tertulis lainnya, yang berhubungan dengan pokok pembahasan dan dijadikan sebagai dasar perbandingan antara data di lapangan.

2. Penelitian Lapangan (Eield Esearch)

Penelitian Lapangan merupakan penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan data dan informasi yang diperoleh langsung. Data yang di ambil data Primer.

3. Teknik Pengumpulan Data

Tehnik pengumpulan data merupakan suatu usaha untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian. Tehnik pengumpulan data yang digunakan adalah:

4. Wawancara (interview)

Teknik pengumpulan data ini apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil (Sugiyono, 2014:224). Dalam wawancara peneliti melakukan tanya jawab secara langsung kepada pihak yang berwenang dalam Kantor Camat tersebut. Keterangan yang diberikan dapat dijadikan data dan kemudian dicatat secara garis besar sekaligus dipergunakan sebagai pedoman selama berlangsungnya wawancara.

5. Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden (Sugiyono, 2014:230). Dalam penelitian ini menggunakan pertanyaan yang bersifat tertutup yang diberikan kepada seluruh pegawai Kantor Camat, Kecamatan Mazino Kabupaten Nias Selatan yang berjumlah 14 orang.

6. Observasi

Observasi dilakukan untuk melakukan pengamatan secara langsung ke objek penelitian untuk melihat kegiatan sehari-hari yang dilakukan pegawai yaitu berupa perilaku pegawai, semangat kerja, tingkat kedisiplinan, absensi, tingkat penyelesaian pekerjaan yang peneliti gunakan untuk mengukur gejala tinggi rendahnya motivasi kerja dan kompetensi Di Kantor Camat, Kecamatan Mazino Kabupaten Nias Selatan.

7. Literature

Dengan menggunakan teknik studi pustaka, yaitu suatu tehnik pengumpulan data dengan jalan membaca buku, referensi, literature yang berhubungan dengan permasalahan yang akan diteliti guna mendapatkan teori-teori yang dapat dipergunakan sebagai bahan dalam menganalisa data yang tersedia.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Penyajian Data Identitas Responden

Tabel 4.1

Distribusi Indetitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis kelamin	Fekue	Persentasi (%)
1.	Laki-Laki	11	78,57 %
2.	Perempuan	3	21,43 %
Jumlah		14	100 %

Sumber: Data Primer, Juni 2018

Berdasarkan tabel diatas, jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 11 orang atau 78,57 % dan Jumlah responden yang berjenis kelamin perempuan 3 orang atau 21,43 %.

Tabel 4.2

Distribusi Indetitas Responden Berdasarkan umur

No	Umur	Frekuensi	Prensentasi (%)
1.	20-30 Tahun	3	21,43 %
2.	31-40 Tahun	5	35,71 %
3.	41-50 Tahun	2	14,29 %
4.	51 Tahun ke atas	4	28,57 %
Jumlah		14	100%

Sumber: Data Primer, Juni 2018

Berdasarkan tabel diatas, jumlah responden yang berumur 20-30 tahun sebanyak 3 orang atau 21,4 %, jumlah responden yang berumur 31-40 tahun sebanyak 5 orang atau 35,71 %, jumlah responden yang berumur 41-50 tahun sebanyak 2 orang atau 14,29 %, dan jumlah responden yang berumur 51 tahun ke atas 4 orang atau 28,57 %.

Tabel 4.3**Distribusi Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan**

No	Pendidikan	Frekuensi	Precentage (%)
1.	SLTA\SMA	7	50 %
2.	Diploma I	-	-
3.	Diploma III	1	7,14 %
4.	Sarjana (3)	-	-
5.	Sarjana (2)	-	-
6.	Sarjana (1)	6	42,86%
Jumlah		14	100%

Sumber: Data Primer, Juni 2018

Berdasarkan tabel diatas, jumlah responden yang berpendidikan SLTA/SMA sebanyak 7 orang atau 50 %, jumlah responden yang berpendidikan diploma I tidak ada, jumlah responden yang berpendidikan diploma III sebanyak 1 orang atau 7,14 % jumlah responden yang berpendidikan sarjana (3) tidak ada, jumlah responden yang berpendidikan sarjana (2) tidak ada, dan jumlah responden yang berpendidikan sarjana (1) sebanyak 6 orang atau 42,86 %.

Tabel 4.4**Distribusi Identitas Responden Berdasarkan Golongan/Honor**

No	Golongan \ Honor	Frekuensi	Precentage (%)
1.	Golongan IV	2	14,29 %
2.	Golongan III	5	35,71 %
3.	Golongan II	4	28,57 %
4.	Honor	3	21,43 %
Jumlah		14	100%

Sumber: Data Primer, Juni 2018

Berdasarkan tabel diatas, jumlah responden yang bergolongan IV sebanyak 2 orang atau 14.29 %, Jumlah responden yang bergolongan III sebanyak 5 orang atau 35,71 %, jumlah

responden yang bergolongan II sebanyak 4 orang atau 28,57 %, dan jumlah responden yang honor sebanyak 3 orang atau 21,43 %.

Tabel 4.5
Distribusi Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1.	1-5 tahun	5	35,71%
2.	6-10 tahun	3	21,43 %
3.	> 10 tahun	6	42,86 %
Jumlah		14	100 %

Sumber: Data Primer, Juni 2018

Berdasarkan tabel diatas, jumlah responden yang masa kerja 1-5 tahun sebanyak 5 orang atau 35,71 %, jumlah responden yang masa kerja 6-10 tahun sebanyak 3 orang atau 21,43 %, dan jumlah responden yang masa kerja > 10 tahun sebanyak 6 orang atau 42,86 %.

4.3 Penyajian Data Hasil Kuisioner

Tabel 4.1
Distribusi Jawaban Responden Mengenai Sering Mendapatkan Pendidikan

No	Kategori	frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	-	-
2.	Setuju	3	21,43%
3.	Kurang Setuju	3	21,43 %
4.	Tidak Setuju	3	21,43 %
5.	Sangat Tidak Setuju	5	35,71 %
Jumlah		14	100 %

Sumber: Data Primer, Juni 2018

Berdasarkan tabel diatas, responden yang menjawab mengenai pernyataan sering mendapatkan pendidikan yang menjawab sangat setuju tidak ada, responden yang menjawab mengenai pernyataan sering mendapatkan pendidikan yang menjawab setuju 3 orang atau 21,43 %, responden yang menjawab mengenai pernyataan sering mendapatkan pendidikan

yang menjawab kurang setuju 3 orang atau 21,43 %, responden yang menjawab mengenai pernyataan sering mendapatkan pendidikan menjawab tidak setuju 3 orang atau 21,43 % dan responden yang menjawab mengenai pernyataan sering mendapatkan pendidikan yang menjawab sangat setuju 5 orang atau 35,71 %.

Hasil tabel diatas, terlihat bahwa mayoritas responden menyatakan sangat tidak setuju dengan pernyataan sering mendapatkan pendidikan. Ketika hal ini di konfirmasi ulang, kenyataan kegiatan Diklat jarang / tidak pernah dilaksanakan. Alasannya karena tidak ada program yang ditentukan dari Institusi.

Tabel 4.2
Distribusi Jawaban Responden Mengenai Dengan Adanya Pelaksanaan Pelatihan

No	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	3	21,43 %
2.	Setuju	2	14,29 %
3.	Kurang setuju	4	28,57 %
4.	Tidak setuju	2	14,29 %
5.	Sangat Tidak Setuju	3	21.43 %
Jumlah		14	100 %

Sumber: Data Primer, Juni 2018

Berdasarkan tabel diatas, responden yang menjawab mengenai pernyataan dengan adanya pelaksanaan paltihan yang menjawab sangat setuju 3 orang atau 21.43 %, responden yang menjawab mengenai pernyataan dengan adanya pelaksanaan paltihan yang menjawab setuju 2 orang atau 14,29 %, responden yang menjawab mengenai pernyataan dengan adanya pelaksanaan paltihan yang menjawab kurang setuju 4 orang atau 28.57 %, responden yang menjawab mengenai pernyataan dengan adanya pelaksanaan paltihan yang menjawab tidak setuju 2 orang atau 14,29 % dan responden yang menjawab mengenai pernyataan dengan adanya pelaksanaan paltihan yang menjawab sanagt tdak setuju 3 orang atau 21.43 %.

Tabel 4.3**Distribusi Jawaban Responden Mengenai Mengikuti Pelaksanaan Pelatihan Ini Secara Teratur**

No	Kategori	frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	1	7,14 %
2.	Setuju	2	14,29 %
3.	Kurang Setuju	4	28,57 %
4.	Tidak Setuju	4	28,57 %
5.	Sangat Tidak Setuju	3	21,43 %
Jumlah		14	100 %

Sumber: Data Primer, Juni 2018

Berdasarkan tabel diatas, responden yang menjawab mengenai pernyataan mengikuti pelaksanaan pelatihan ini secara teratur yang menjawab sangat setuju 1 orang atau 7,14%, saya mengikuti pelaksanaan pelatihan ini secara teratur yang menjawab setuju 2 orang atau 14,29 %, mengikuti pelaksanaan pelatihan ini secara teratur yang menjawab kurang setuju 4 orang atau 28,57 %, mengikuti pelaksanaan pelatihan ini secara teratur yang menjawab tidak setuju 4 orang atau 28,57 %, dan mengikuti pelaksanaan pelatihan ini secara teratur yang menjawab sangat tidak setuju 3 orang atau 21,43 %.

Tabel 4.4**Distribusi Jawaban Responden Mengenai Sering Mengikuti Seminar**

No	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	1	7,14 %
2.	Setuju	2	14,29 %
3.	Kurang Setuju	7	50 %
4.	Tidak Setuju	2	14,29 %
5.	Sangat Tidak Setuju	2	14,29 %
Jumlah		14	100 %

Sumber: Data Primer, Juni 2018

Berdasarkan tabel diatas, responden yang menjawab mengenai pernyataan sering mengikuti seminar yang menjawab sangat setuju 1 orang atau 7,14 %, responden yang menjawab mengenai pernyataan sering mendapatkan pendidikan yang menjawab setuju 2 orang atau 14,29 %, responden menjawab mengenai pernyataan sering mengikuti seminar yang menjawab kurang setuju 7 orang atau 50 %, dan responden menjawab mengenai pernyataan saya juga sering mengikuti seminar yang menjawab tidak setuju 2 orang atau 14,29 % , responden menjawab mengenai pernyataan sering mengikuti seminar yang menjawab sangat tidak setuju 14,29 %.

Hasil tabel diatas, terlihat bahwa mayoritas responden menyatakan kurang setuju dengan pernyataan sering mengikuti seminar. Ketika hal ini di konfirmasi ulang, kenyataan kegiatan seminar jarang / tidak pernah dilaksanakan. Alasannya karena tidak ada program yang ditentukan dari Institusi.

Tabel 4.5
Distribusi Jawaban Responden Mengenai Memahami Pekerjaan Melalui Diklat Yang Di Ikutin

No	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	3	21,43 %
2.	Setuju	1	7,14 %
3.	Kurang Setuju	4	28,57 %
4.	Tidak Setuju	2	14,29 %
5.	Sangat Tidak Setuju	4	28.57 %
Jumlah		14	100 %

Sumber: Data Primer, Juni 2018

Berdasarkan tabel diatas, responden yang menjawab mengenai pernyataan memahami pekerjaan melalui Diklat yang di ikuti yang menjawab sangat setuju 3 orang atau 21,43 %, responden menjawab mengenai pernyataan memahami pekerjaan melalui Diklat yang di ikuti yang menjawab setuju 1 orang atau 7,14 %, responden menjawab mengenai pernyataan

memahami pekerjaan melalui Diklat yang di ikuti yang menjawab kurang setuju 6 orang atau 28,57 %, responden menjawab mengenai pernyataan memahami pekerjaan melalui Diklat yang di ikuti yang menjawab tidak setuju 2 orang atau 14,29 % dan respondon menjawab mengenai pernyataan memahami pekerjaan melalui Diklat yang di ikuti yang menjawab sangat setuju 4 orang atau 28,57 %.

Tabel 4.6
Distribusi Jawaban Responden Mengenai Mengikuti Diklat Ini Mendapatkan Materi Sesuai Dengan Keahlian Atau Pekerjaan

No	Kategori	frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	1	7,14 %
2.	Setuju	2	14,29 %
3.	Kurang Setuju	4	28,57 %
4.	Tidak Setuju	4	28,57 %
5.	Sangat Tidak Setuju	3	21,43 %
Jumlah		14	100 %

Sumber: Data Primer, Juni 2018

Berdasarkan tabel diatas, responden yang menjawab mengenai pernyataan mengikuti Diklat ini mendapatkan materi sesuai dengan kealian atau pekerjaan yang menjawab sangat setuju 1 orang atau 7,14 %, responden menjawab mengenai pernyataan mengikuti Diklat ini mendapatkan materi sesuai dengan kealian atau pekerjaan yang menjawab setuju 2 orang atau 14,29 %, responden menjawab mengenai pernyataan mengikuti Diklat ini mendapatkan materi sesuai dengan kealian atau pekerjaan yang menjawab kurang setuju 4 orang atau 28,57 %, responden menjawab mengenai pernyataan mengikuti Diklat ini mendapatkan materi sesuai dengan kealian atau pekerjaan yang menjawab tidak setuju 4 orang atau 28,57 % dan respondon menjawab mengenai pernyataan mengikuti Diklat ini mendapatkan materi sesuai dengan kealian atau pekerjaan yang menjawab sangat tidak setuju 3 orang atau 21,43 %.

Tabel 4.7

Distribusi Jawaban Responden Mengenai Adanya Diklat Ini Dapat Mengembangkan Karir

No	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	-	-
2.	Setuju	3	21,43 %
3.	Kurang Setuju	4	28,57 %
4.	Tidak Setuju	3	21,43 %
5.	Sangat Tidak Setuju	4	28,57 %
Jumlah		14	100 %

Sumber: Data Primer, Juni 2018

Berdasarkan tabel diatas, responden yang menjawab mengenai pernyataan adanya Diklat ini dapat mengembangkan karir yang menjawab sangat setuju tidak ada, adanya Diklat ini saya dapat mengembangkan karir saya di kantor camat saya kerja yang menjawab setuju 3 orang atau 21,43 %, adanya Diklat ini dapat mengembangkan karir yang menjawab kurang setuju 4 orang atau 28,57 %, adanya Diklat ini dapat mengembangkan karir yang menjawab tidak setuju 3 orang atau 21,43 % dan adanya Diklat ini dapat mengembangkan karir yang menjawab sangat tidak setuju 4 orang atau 28,57 %.

Tabel 4.8

Distribusi Jawaban Responden Mengenai Materi Yang Disampaikan Di Diklat

No	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	-	-
2.	Setuju	3	21.43 %
3.	Kurang Setuju	5	35.71 %
4.	Tidak Setuju	3	21.43 %
5.	Sangat Tidak Setuju	3	21.43 %
Jumlah		14	100 %

Sumber: Data Primer, Juni 2018

Berdasarkan tabel diatas, responden yang menjawab mengenai pernyataan materi yang disampaikan di Diklat yang menjawab sangat setuju tidak ada, responden yang menjawab mengenai pernyataan materi yang disampaikan diDiklat yang menjawab setuju 3 orang atau 21,43 %, responden yang menjawab mengenai pernyataan materi yang disampaikan di Diklat yang menjawab kurang setuju 5 orang atau 35,71 %, responden yang menjawab mengenai pernyataan materi yang disampaikan di Diklat yang menjawab tidak setuju 3 orang atau 21,43 % dan responden yang menjawab mengenai pernyataan materi yang disampaikan di Diklat yang menjawab tidak setuju 3 orang atau 21,43 %.

Hasil tabel diatas, terlihat bahwa mayoritas responden menyatakan kurang setuju dengan pernyataan materi yang disampaikan di Diklat. Ketika hal ini di konfirmasi ulang, kenyataan kegiatan Diklat jarang / tidak pernah dilaksanakan. Alasannya karena tidak ada program yang ditentukan dari Institusi.

Tabel 4.9

Distribusi Jawaban Responden Mengenai Ada Undangan Seminar Di Instansi Lain

No	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	1	7,14 %
2.	Setuju	2	14,29 %
3.	Kurang Setuju	2	14,29 %
4.	Tidak Setuju	2	14,28 %
5.	Sangat Tidak Setuju	7	50 %
Jumlah		14	100 %

Sumber: Data Primer, Juni 2018

Berdasarkan tabel diatas, responden yang menjawab mengenai pernyataan mengenai ada undangan seminar di Instansi lain yang menjawab sangat setuju 1 orang atau 7,14 %, responden menjawab mengenai pernyataan undangan seminar di Instansi lain yang menjawab setuju 2 orang atau 14,29 %, responden menjawab mengenai pernyataan undangan seminar di Instansi lain yang menjawab kurang setuju 2 orang atau 14,29 %, responden menjawab mengenai pernyataan responden menjawab mengenai pernyataan undangan seminar di Instansi lain yang menjawab tidak setuju 2 orang atau 14,29 % dan responden menjawab mengenai pernyataan undangan seminar di Instansi lain yang menjawab sangat tidak setuju 7 orang atau 50 %.

Hasil tabel diatas, terlihat bahwa mayoritas responden menyatakan sangat tidak setuju dengan pernyataan undangan seminar di Instansi lain. Ketika hal ini di konfirmasi ulang, bahwa undangan seminar di Instansi lain jarang mendapatkan undang.

Tabel 4.10**Distribusi Jawaban Responden Mengenai Metode Yang Dipakai Diklat**

No	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	1	7,14 %
2.	Setuju	2	14,29 %
3.	Kurang Setuju	7	50 %
4.	Tidak Setuju	2	14,29 %
5.	Sangat Tidak Setuju	2	14,29 %
Jumlah		14	100 %

Sumber: Data Primer, Juni 2018

Berdasarkan tabel diatas, responden yang menjawab mengenai pernyataan metode yang dipakai Diklat yang menjawab sangat setuju 1 orang atau 7,14 %, responden yang menjawab mengenai pernyataan metode yang dipakai Diklat yang menjawab setuju 2 orang atau 14,29 %, responden yang menjawab mengenai pernyataan metode yang dipakai Diklat yang menjawab kurang setuju 7 orang atau 50 %, responden yang menjawab mengenai pernyataan metode yang dipakai Diklat yang menjawab tidak setuju 2 orang atau 14,29 % dan responden yang menjawab mengenai pernyataan metode yang dipakai Diklat yang menjawab sangat tidak setuju 2 orang atau 14,29 %.

Hasil tabel diatas, terlihat bahwa mayoritas responden menyatakan sangat tidak setuju dengan pernyataan metode yang dipakai Diklat. Ketika hal ini di konfirmasi ulang, kenyataan kegiatan metode yang dipakai Diklat jarang / tidak pernah dilaksanakan. Alasannya karena tidak ada program yang ditentukan dari Institusi.

Tabel 4.11**Distribusi Jawaban Responden Mengenai Merasa Nyaman Mengikuti Diklat Yang Dilaksanakan**

No	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	-	-
2.	Setuju	3	21.43 %

3.	Kurang Setuju	5	35.71 %
4.	Tidak Setuju	3	21.43 %
5.	Sangat Tidak Setuju	3	21.43 %
Jumlah		14	100 %

Sumber: Data Primer, Juni 2018

Berdasarkan tabel diatas, responden yang menjawab mengenai pernyataan merasa nyaman mengikuti Diklat yang menjawab sangat setuju tidak ada, responden yang menjawab mengenai pernyataan merasa nyaman mengikuti Diklat yang dilaksanakan yang menjawab setuju 3 orang atau 21,43 %, respionden yang menjawab mengenai pernyataan merasa nyaman mengikuti Diklat yang menjawab kurang setuju 5 orang atau 35,71 %, responden yang menjawab mengenai pernyataan saya merasa nyaman mengikuti Diklat yang menjawab tidak setuju 3 orang atau 21,43 % dan responden yang menjawab mengenai Diklat yang menjawab sangat tidak setuju 3 orang atau 21,43 %.

Hasil tabel diatas, terlihat bahwa mayoritas responden menyatakan kurang setuju dengan pernyataan merasa nyaman mengikuti Diklat. Disebabkan responden tidak pernah mengikutin Diklat maka dari itu responden menjawab kurang setuju dengan pernyataan merasan nyaman mengikutin Diklat.

Tabel 4.12

Distribusi Jawaban Responden Mengenai Mengikuti Diklat Ini Dapat Menyelesaikan Pekerjaan

No	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	-	-
2.	Setuju	3	21,43 %
3.	Kurang Setuju	4	28,57 %
4.	Tidak Setuju	3	21,43 %
5.	Sangat Tidak Setuju	4	28,57 %
Jumlah		14	100 %

Sumber: Data Primer, Juni 2018

Berdasarkan tabel diatas, responden yang menjawab mengenai pernyataan dengan saya mengikuti diklat ini dapat menyelesaikan pekerjaan yang menjawab sangat setuju tidak ada, responden yang menjawab mengenai pernyataan dengan saya mengikuti diklat ini dapat menyelesaikan pekerjaan yang menjawab setuju 3 orang atau 21,43 %, responden yang menjawab mengenai pernyataan dengan saya mengikuti diklat ini dapat menyelesaikan pekerjaan yang menjawab kurang setuju 28,57 %, responden yang menjawab mengenai pernyataan dengan mengikuti diklat ini saya dapat menyelesaikan pekerjaan yang menjawab tidak setuju 3 orang atau 21,43 %, dan responden yang menjawab mengenai pernyataan dengan mengikuti diklat ini saya dapat menyelesaikan pekerjaan yang menjawab sangat tidak setuju 4 orang atau 28,57 %.

Tabel 4.13

Distribusi Jawaban Responden Mengenai Mengikuti Evaluasi Diklat Yang Diadakan Oleh Instansi

No	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	-	-
2.	Setuju	3	21,43 %
3.	Kurang Setuju	4	28,57 %
4.	Tidak Setuju	3	21,43 %
5.	Sangat Tidak Setuju	4	28,57 %
Jumlah		14	100 %

Sumber: Data Primer, Juni 2018

Berdasarkan tabel diatas, responden yang menjawab mengenai pernyataan mengikuti evaluasi Diklat yang diadakan oleh Instansi yang menjawab sangat setuju tidak ada, responden yang menjawab mengenai pernyataan mengikuti evaluasi Diklat yang diadakan oleh Instansi yang menjawab setuju 3 orang atau 21,43 %, responden yang menjawab mengenai pernyataan mengikuti evaluasi Diklat yang diadakan oleh Instansi yang menjawab kurang setuju 4 orang

atau 28,57 %, responden yang menjawab mengenai pernyataan mengikuti evaluasi Diklat yang diadakan oleh Instansi yang menjawab tidak setuju 3 orang atau 21,43 % dan responden yang menjawab mengenai pernyataan mengikuti evaluasi Diklat yang diadakan oleh Instansi yang menjawab sangat tidak setuju 4 orang atau 28,57 %.

Tabel 4.14

Distribusi Jawaban Responden Mengenai Mengikuti Evaluasi Diklat Dapat Membantu Menjadi Lebih Terlatih Dan Terampil Dalam Mengambil Pekerjaan

No	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	1	7,14 %
2.	Setuju	2	14,29 %
3.	Kurang Setuju	2	14,29 %
4.	Tidak Setuju	2	14,28 %
5.	Sangat Tidak Setuju	7	50 %
Jumlah		14	100 %

Sumber: Data Primer, Juni 2018

Berdasarkan tabel diatas, responden yang menjawab mengenai pernyataan mengikuti evaluasi Diklat dapat membantu menjadi lebih terlatih dan terampil dalam mengambil pekerjaan yang menjawab sangat setuju 1 orang atau 7,14 %, responden yang menjawab mengenai pernyataan mengikuti evaluasi Diklat dapat membantu menjadi lebih terlatih dan terampil dalam mengambil pekerjaan yang menjawab setuju 2 orang atau 14,29 %, responden yang menjawab mengenai pernyataan mengikuti dengan adanya evaluasi Diklat dapat membantu menjadi lebih terlatih dan terampil dalam mengambil pekerjaan yang menjawab kurang setuju 2 orang atau 14,29 %, responden yang menjawab mengenai pernyataan mengikuti evaluasi Diklat dapat membantu menjadi lebih terlatih dan terampil dalam mengambil pekerjaan yang menjawab tidak setuju 2 orang atau 14,29 % dan responden yang menjawab mengenai pernyataan mengikuti evaluasi Diklat dapat membantu menjadi lebih

terlatih dan terampil dalam mengambil pekerjaan yang menjawab sangat tidak setuju 7 orang atau 50 %.

Hasil tabel diatas, terlihat bahwa mayoritas responden menyatakan sangat tidak setuju dengan pernyataan mengikuti evaluasi Diklat dapat membantu menjadi lebih terlatih dan terampil dalam mengambil pekerjaan. Karena tidak pernah mengikuti Diklat, sehingga para responden tersebut merasa bahwa kegiatan tidak memberi pengaruh untuk menjadi lebih terlatih dan terampil dalam mengambil pekerjaan.

Tabel 4.15

Distribusi Jawaban Responden Mengenai Setelah Mengikuti Diklat, Evaluasi Dapat Meningkatkan Pengentahuan, Kemampuan Dan Kerampilan Dalam Melaksanakan Pekerjaan

No	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	-	-
2.	Setuju	3	21,43%
3.	Kurang Setuju	3	21,43 %
4.	Tidak Setuju	3	21,43 %
5.	Sangat Tidak Setuju	5	35,71 %
Jumlah		14	100 %

Sumber: Data Primer, Juni 2018

Berdasarkan tabel diatas, responden yang menjawab mengenai pernyataan setelah mengikuti diklat, evaluasi yang saya peroleh dapat meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan yang menjawab 3 orang atau 21,43 %, responden yang menjawab mengenai pernyataan setelah mengikuti diklat, evaluasi dapat meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan yang menjawab 3 orang atau 21,43 %, responden yang menjawab mengenai pernyataan setelah mengikuti diklat, evaluasi dapat meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan yang menjawab 3 orang atau 21,43 %, dan responden yang menjawab mengenai

pernyataan setelah mengikuti diklat, evaluasi dapat meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan kerampilan dalam melaksanakan pekerjaan yang menjawab 5 orang atau 35,71 %.

Hasil tabel diatas, terlihat bahwa mayoritas responden menyatakan sangat tidak setuju dengan pernyataan setelah mengikuti Diklat, evaluasi dapat meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan kerampilan dalam melaksanakan pekerjaan. Para responden tidak dapat mengukur peningkatannya dalam pengetahuan, kemampuan dan kerampilan dalam melaksanakan pekerjaan. Karena tidak pernah mengikuti Diklat.

4.3.2 Penyajian Data Hasil Kuisioner Variabel Y

Tabel 4.1

Distribusi Jawaban Responden Mengenai Merasa Mutu Kerja Sudah Sangat baik

No	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	1	7,14 %
2.	Setuju	10	71,42 %
3.	Kurang Setuju	3	21,43 %
4.	Tidak Setuju	-	-
5.	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		14	100 %

Sumber: Data Primer, Juni 2018

Berdasarkan tabel diatas, responden yang menjawab mengenai pernyataan merasa mutu kerja sudah sangat baik yang menjawab 1 orang atau 7,14 %, responden yang menjawab mengenai pernyataan merasa mutu kerja sudah sangat baik yang menjawab setuju 10 orang atau 71,42 %, responden yang menjawab mengenai pernyataan merasa mutu kerja saya sudah sangat baik yang menjawab 3 orang atau 21,43 %, responden yang menjawab mengenai pernyataan merasa mutu kerja sudah sangat baik yang menjawab tidak ada, dan responden yang menjawab mengenai pernyataan merasa mutu kerja sudah sangat baik yang menjawab tidak ada.

Tabel 4.2

Distribusi Jawaban Responden Mengenai Memiliki Banyak Keahlian Yang salah Satunya Menguasai Komputer

No	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	2	14,29 %
2.	Setuju	7	50 %
3.	Kurang Setuju	1	7,14 %
4.	Tidak Setuju	3	21,43 %
5.	Sangat Tidak Setuju	1	7,14 %
Jumlah		14	100 %

Sumber: Data Primer, Juni 2018

Berdasarkan tabel diatas, responden yang menjawab mengenai pernyataan memiliki banyak keahlian yang salah satunya menguasai komputer yang menjawab sangat setuju 2 orang atau 14,29 %, responden yang menjawab mengenai pernyataan memiliki banyak keahlian yang salah satunya menguasai komputer yang menjawab setuju 7 orang atau 50 %, responden yang menjawab mengenai pernyataan memiliki banyak keahlian yang salah satunya menguasai komputer yang menjawab kurang setuju 1 orang atau 7,14 %, responden yang menjawab mengenai pernyataan memiliki banyak keahlian yang salah satunya menguasai komputer yang menjawab tidak setuju 3 orang atau 21,43 % dan responden yang menjawab mengenai pernyataan memiliki banyak keahlian yang salah satunya menguasai komputer yang menjawab sangat tidak setuju 1 orang atau 7,14 %.

Tabel 4.3

Distribusi Jawaban Responden Mengenai Pekerjaan Ini Sudah Sesuai Dengan Keterampilan Miliki

No	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	3	21,43 %
2.	Setuju	3	21,43 %
3.	Kurang Setuju	4	28,57 %

4.	Tidak Setuju	4	28,57 %
5.	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		14	100 %

Sumber: Data Primer, Juni 2018

Berdasarkan tabel diatas, responden yang menjawab mengenai pernyataan pekerjaan ini sudah sesuai dengan keterampilan miliki yang menjawab sangat setuju 3 orang atau 21,43 %, responden yang menjawab mengenai pernyataan pekerjaan ini sudah sesuai dengan keterampilan miliki yang menjawab setuju 3 orang atau 21,43 %, responden yang menjawab mengenai pernyataan pekerjaan ini sudah sesuai dengan keterampilan miliki yang menjawab kurang setuju 4 orang atau 28,57 %, responden yang menjawab mengenai pernyataan pekerjaan ini sudah sesuai dengan keterampilan miliki yang menjawab tidak setuju 4 orang atau 28,57 % dan responden yang menjawab mengenai pernyataan pekerjaan ini sudah sesuai dengan keterampilan yang miliki menjawab sangat tidak setuju tidak ada.

Tabel 4.4

Distribusi Jawaban Responden Mengenai Memahami Setiap Pekerjaan Yang Diberikan

No	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	3	21,43 %
2.	Setuju	10	71,43 %
3.	Kurang Setuju	1	7,14 %
4.	Tidak Setuju	-	-
5.	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		14	100 %

Sumber: Data Primer, Juni 2018

Berdasarkan tabel diatas, responden yang menjawab mengenai pernyataan memahami setiap pekerjaan yang diberikan yang menjawab sangat setuju 3 orang atau 21,43 %, responden yang menjawab mengenai pernyataan memahami setiap pekerjaan yang diberikan yang

menjawab setuju 10 orang atau 71,43 %, responden yang menjawab mengenai pernyataan memahami setiap pekerjaan yang diberikan yang menjawab kurang setuju 1 orang atau 7,14 %, responden yang menjawab mengenai pernyataan memahami setiap pekerjaan yang diberikan yang menjawab tidak setuju tidak ada dan responden yang menjawab mengenai pernyataan memahami setiap pekerjaan yang diberikan yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada.

Tabel 4.5

Distribusi Jawaban Responden Mengenai Mampu Melaksanakan Pekerjaan Yang Diberikan Dengan Cepat

No	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	3	21,43 %
2.	Setuju	6	42,86 %
3.	Kurang Setuju	5	35,71 %
4.	Tidak Setuju	-	-
5.	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		14	100 %

Sumber: Data Primer, Juni 2018

Berdasarkan tabel diatas, responden yang menjawab mengenai pernyataan mampu melaksanakan pekerjaan yang diberikan dengan cepat yang menjawab sangat setuju 3 orang atau 21,43 %, responden yang menjawab mengenai pernyataan mampu melaksanakan pekerjaan yang diberikan dengan cepat yang menjawab setuju 6 orang atau 42,85 %, responden yang menjawab mengenai pernyataan mampu melaksanakan pekerjaan yang diberikan dengan cepat yang menjawab kurang setuju 5 orang atau 35,71 %, responden yang menjawab mengenai pernyataan mampu melaksanakan pekerjaan yang diberikan dengan cepat yang menjawab tidak setuju tidak ada dan responden yang menjawab mengenai pernyataan mampu melaksanakan pekerjaan yang diberikan dengan cepat yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada.

Hasil tabel diatas, terlihat bahwa mayoritas responden menyatakan kurang setuju dengan pernyataan mampu melaksanakan pekerjaan yang diberikan dengan cepat. Ketika hal ini di konfirmasi ulang, di karenakan kurangnya jaringan dan jarak jaringan yang tidak memungkinkan. Jaringan listrik karena di Kecamatan Mazino sering terjadi yang namanya mati lampu \ padam lampu jadi jaringan teknologi pun tidak berfungsi contohnya alat elektronik salah satunya komputer.

Tabel 4.6

Distribusi Jawaban Responden Mengenai Dalam Pekerjaan Berusaha Untuk Mencapai Hasil Kerja Yang Sesuai Dengan Standar Yang Telah Ditetapkan

No	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	2	14,29 %
2.	Setuju	8	57,14 %
3.	Kurang Setuju	2	14,29 %
4.	Tidak Setuju	1	7,14%
5.	Sangat Tidak Setuju	1	7,14 %
Jumlah		14	100 %

Sumber: Data Primer, Juni 2018

Berdasarkan tabel diatas, responden yang menjawab mengenai pernyataan dalam pekerjaan berusaha untuk mencapai hasil kerja yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan yang menjawab sangat setuju 2 orang atau 14,29 %, responden yang menjawab mengenai pernyataan dalam pekerjaan berusaha untuk mencapai hasil kerja yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan yang menjawab setuju 8 orang atau 57,14 %, responden yang menjawab mengenai pernyataan dalam pekerjaan berusaha untuk mencapai hasil kerja yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan yang menjawab kurang setuju 2 orang atau 14,29 %, responden yang menjawab mengenai pernyataan dalam pekerjaan saya berusaha untuk mencapai hasil kerja yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan yang menjawab tidak setuju 1 orang atau 7,14 % dan responden yang menjawab mengenai pernyataan dalam pekerjaan berusaha untuk

mencapai hasil kerja yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan yang menjawab sangat tidak setuju 1 orang atau 7,14 %.

Tabel 4.7
Distribusi Jawaban Responden Mengenai Dengan Keahlian Yang Miliki, Dapat Meminimalisir Kesalahan Dalam Bekerjaan

No	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	1	7,14 %
2.	Setuju	10	71,42 %
3.	Kurang Setuju	3	21,43 %
4.	Tidak Setuju	-	-
5.	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		14	100 %

Sumber: Data Primer, Juni 2018

Berdasarkan tabel diatas, responden yang menjawab mengenai pernyataan Dengan Keahlian yang miliki, dapat meminimalisir kesalahan dalam pekerjaan yang menjawab sangat setuju 1 orang atau 7,14 %, responden yang menjawab mengenai pernyataan Dengan Keahlian yang miliki, dapat meminimalisir kesalahan dalam pekerjaan yang menjawab setuju 10 orang atau 71,24 %, responden yang menjawab mengenai pernyataan Dengan Keahlian yang miliki, dapat meminimalisir kesalahan dalam pekerjaan yang menjawab kurang setuju 3 orang atau 21,43 %, responden yang menjawab mengenai pernyataan Dengan Keahlian yang miliki, dapat meminimalisir kesalahan dalam pekerjaan yang menjawab tidak setuju tidak ada dan responden yang menjawab mengenai pernyataan Dengan Keahlian yang miliki, dapat meminimalisir kesalahan dalam pekerjaan yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada.

Tabel 4.8
Distribusi Jawaban Responden Mengenai Datang Kekantor Tepat Waktu

No	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	7	50 %

2.	Setuju	7	50 %
3.	Kurang Setuju	-	-
4.	Tidak Setuju	-	-
5.	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		14	100 %

Sumber: Data Primer, Juni 2018

Berdasarkan tabel diatas, responden yang menjawab mengenai pernyataan datang ke kantor tepat waktu yang menjawab sangat setuju 7 orang atau 50 %, responden yang menjawab mengenai pernyataan datang ke kantor tepat waktu yang menjawab setuju 7 orang atau 50 %, responden yang menjawab mengenai pernyataan datang ke kantor tepat waktu yang menjawab kurang setuju tidak ada, dan responden yang menjawab mengenai pernyataan datang ke kantor tepat waktu yang menjawab tidak setuju tidak ada, responden yang menjawab mengenai pernyataan datang ke kantor tepat waktu yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada.

Tabel 4.9

Distribusi Jawaban Responden Mengenai Mentaati Peraturan Yang Berlaku Di Kantor Camat

No	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	6	42,86 %
2.	Setuju	8	57,14%
3.	Kurang Setuju	-	-
4.	Tidak Setuju	-	-
5.	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		14	100 %

Sumber: Data Primer, Juni 2018

Berdasarkan tabel diatas, responden yang menjawab mengenai pernyataan mentaati peraturan yang berlaku di kantor camat yang menjawab sangat setuju 6 orang atau 42,86 %, responden yang menjawab mengenai pernyataan mentaati peraturan yang berlaku di kantor camat yang menjawab setuju 8 orang atau 57,14%, responden yang menjawab mengenai pernyataan mentaati peraturan yang berlaku di kantor camat yang menjawab kurang setuju

tidak ada, responden yang menjawab mengenai pernyataan mentaati peraturan yang berlaku di kantor camat menjawab tidak setuju tidak ada, responden yang menjawab mengenai pernyataan mentaati peraturan yang berlaku di kantor camat yang menjawab tidak setuju tidak ada dan responden yang menjawab mengenai pernyataan mentaati peraturan yang berlaku di kantor camat yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada.

Peraturannya yaitu :

- a. Bahwa berdasarkan 7 jo. Pasal 8 Peraturan Daerah Nomor 02 Tahun 2016 tentang Pembentukan Perangkat Daerah Kabupaten Nias Selatan, perlu ditetapkan Peraturan Bupati Nias Selatan Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Kecamatan.
- b. Undang –undang Nomor 9 Tahun 2003 tentang Pembentukan Kabupaten Nias Selatan, Hubungan Hasundutan di propinsi Sumarera Utara.

Tabel 4.10

Distribusi Jawaban Responden Mengenai Bertanggung Jawab Dengan Pekerjaan Yang Diberikan

No	Kategori	frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	7	50 %
2.	Setuju	7	50 %
3.	Kurang Setuju	-	-
4.	Tidak Setuju	-	-
5.	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		14	100 %

Sumber: Data Primer, Juni 2018

Berdasarkan tabel diatas, responden yang menjawab mengenai pernyataan Bertanggung Jawab dengan pekerjaan yang diberikan yang menjawab sangat setuju 7 orang atau 50%, responden yang menjawab mengenai pernyataan Bertanggung Jawab dengan pekerjaan yang diberikan yang menjawab setuju 7 orang atau 50%, responden yang menjawab mengenai pernyataan Bertanggung Jawab dengan pekerjaan yang diberikan yang menjawab kurang setuju tidak ada, responden yang menjawab mengenai pernyataan Bertanggung Jawab dengan pekerjaan yang diberikan kepada yang menjawab tidak setuju tidak ada dan responden yang menjawab mengenai pernyataan Bertanggung Jawab dengan pekerjaan yang diberikan yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada,

Tabel 4.11

Distribusi Jawaban Responden Mengenai Berpikir Kreatif

No	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	2	14,29 %
2.	Setuju	8	57,14 %
3.	Kurang Setuju	2	14,29 %
4.	Tidak Setuju	1	7,14%
5.	Sangat Tidak Setuju	1	7,14 %
Jumlah		14	100 %

Sumber: Data Primer, Juni 2018

Berdasarkan tabel diatas, responden yang menjawab mengenai pernyataan berpikir kreatif yang menjawab sangat setuju 2 orang atau 14,29 %, responden yang menjawab mengenai pernyataan berpikir kreatif yang menjawab setuju 8 orang atau 57,14 %, responden yang menjawab mengenai pernyataan berpikir kreatif untuk kepentingan pekerjaan yang menjawab kurang setuju 2 orang atau 14,29 %, responden yang menjawab mengenai pernyataan saya berpikir kreatif yang menjawab tidak setuju 1 orang atau 7,14 % dan responden yang menjawab mengenai pernyataan berpikir kreatif yang menjawab sangat tidak setuju 1 orang atau 7,14 %.

Tabel 4.12

Distribusi Jawaban Responden Mengenai Bertanggung Jawab Dengan Fasilitas Kantor Yang Ada Sekarang Ini

No	Kategori	frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	3	21,43 %
2.	Setuju	5	35,71 %
3.	Kurang Setuju	1	7,14 %
4.	Tidak Setuju	3	21,43 %
5.	Sangat Tidak Setuju	2	14,29 %
Jumlah		14	100 %

Sumber: Data Primer, Juni 2018

Berdasarkan tabel diatas, responden yang menjawab mengenai pernyataan bertanggung jawab dengan fasilitas kantor yang ada sekarang ini yang menjawab sangat setuju 3 orang atau 21,43 %, responden yang menjawab mengenai pernyataan bertanggung jawab dengan fasilitas

kantor yang ada sekarang ini yang menjawab setuju 5 orang atau 35,71 %, responden yang menjawab mengenai pernyataan bertanggung jawab dengan fasilitas kantor yang ada sekarang ini yang menjawab kurang setuju 1 Orang atau 7,14 %, responden yang menjawab mengenai pernyataan bertanggung jawab dengan fasilitas kantor yang ada sekarang ini yang menjawab tidak setuju 3 orang atau 21,43 % dan responden yang menjawab mengenai pernyataan bertanggung jawab dengan fasilitas kantor yang ada sekarang ini yang menjawab sangat tidak setuju 2 orang atau 14,29 %.

Hasil tabel diatas, terlihat bahwa mayoritas responden menyatakan sangat tidak setuju dengan pernyataan bertanggung jawab dengan fasilitas kantor ada sekarang ini. Alasannya karena tidak bisa memakainya atau menggunakannya.

Tabel 4.13

Distribusi Jawaban Responden Mengenai Sadar Akan Tugas Dan Tanggap Dalam Memberikan Solusi Terhadap Permasalahan Di Kantor Camat

No	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	1	7,14 %
2.	Setuju	10	71,42 %
3.	Kurang Setuju	3	21,43 %
4.	Tidak Setuju	-	-
5.	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		14	100 %

Sumber: Data Primer, Juni 2018

Berdasarkan tabel diatas, responden yang menjawab mengenai pernyataan sadar akan tugas dan tanggap dalam memberikan solusi terhadap permasalahan di kantor camat yang menjawab sangat setuju 1 orang atau 7,14 %, responden yang menjawab mengenai pernyataan sadar akan tugas dan tanggap dalam memberikan solusi terhadap permasalahan di kantor camat yang menjawab setuju 10 orang atau 71,42 %, responden yang menjawab mengenai pernyataan sadar akan tugas dan tanggap dalam memberikan solusi terhadap permasalahan di kantor camat yang menjawab kurang setuju 3 orang atau 21,43 %, responden yang menjawab mengenai pernyataan sadar akan tugas dan tanggap dalam memberikan solusi terhadap permasalahan di kantor camat yang menjawab tidak setuju tidak ada dan responden yang menjawab mengenai pernyataan sadar akan tugas dan tanggap dalam memberikan solusi terhadap permasalahan di kantor camat yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada.

Tabel 4.14**Distribusi Jawaban Responden Mengenai Memanfaatkan Fasilitas Kantor Yang Diberikan**

No	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	2	14,29 %
2.	Setuju	7	50 %
3.	Kurang Setuju	1	7,14 %
4.	Tidak Setuju	3	21,43 %
5.	Sangat Tidak Setuju	1	7,14 %
Jumlah		14	100 %

Sumber: Data Primer, Juni 2018

Berdasarkan tabel diatas, responden yang menjawab mengenai pernyataan juga memanfaatkan fasilitas kantor yang diberikan yang menjawab sangat 2 orang atau 14,29 %, responden yang menjawab mengenai pernyataan memanfaatkan fasilitas kantor yang diberikan yang menjawab setuju 7 orang atau 50 %, responden yang menjawab mengenai pernyataan memanfaatkan fasilitas kantor yang diberikan yang menjawab kurang setuju 1 orang atau 7,14 %, responden yang menjawab mengenai pernyataan memanfaatkan fasilitas kantor yang diberikan yang menjawab tidak setuju 3 orang 21,43 % dan responden yang menjawab mengenai pernyataan memanfaatkan fasilitas kantor yang diberikan yang menjawab sangat tidak setuju 1 orang atau 7,14 %.

Tabel 4.15**Distribusi Jawaban Responden Mengenai Saya Menguasai Beberapa Sarana Yang Ada Tersedia Di Kantor Camat**

No	Kategori	frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	3	21,43 %
2.	Setuju	5	35,71 %
3.	Kurang Setuju	1	7,14 %
4.	Tidak Setuju	3	21,43 %
5.	Sangat Tidak Setuju	2	14,29 %

Jumlah	14	100 %
--------	----	-------

Sumber: Data Primer, Juni 2018

Berdasarkan tabel diatas, responden yang menjawab mengenai pernyataan saya menguasai beberapa sarana yang ada tersedia di kantor camat yang menjawab sangat setuju 3 orang atau 21,43 %, responden yang menjawab mengenai pernyataan saya menguasai beberapa sarana yang ada tersedia di kantor camat yang menjawab setuju 5 orang atau 35,71 %, responden yang menjawab mengenai pernyataan saya menguasai beberapa sarana yang ada tersedia di kantor camat yang menjawab kurang setuju 1 orang atau 7,14 %, responden yang menjawab mengenai pernyataan saya menguasai beberapa sarana yang ada tersedia di kantor camat yang menjawab tidak setuju 3 orang atau 21,43 %, dan responden yang menjawab mengenai pernyataan saya menguasai beberapa sarana yang ada tersedia di kantor camat yang menjawab sangat tidak setuju 2 orang atau 14,29 %.

4.4. Hasil Teknik Analisis Data

4.4.1. Uji Korelasi

$$r_{xy} = \frac{N\sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{N\sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\}\{N\sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Tabel 4.1

Uji Korelasi SPSS

Correlations

	X	Y
X Pearson Correlation	1	.386
Sig. (2-tailed)		.172
N	14	14
Y Pearson Correlation	.386	1
Sig. (2-tailed)	.172	
N	14	14

Sumber: Pengolahan Data SPSS tahun 2018

Berdasarkan rumus Korelasi product moment diatas, maka hasil r adalah 0,386 sesuai dengan ketentuan hasil r dihubungkan dengan tabel interpretasi dibawah ini, maka hasil r , berada pada Interpretasi Rendah yaitu 0,20-0,399.

Tabel 4.2

Interpretasi Koefisien Korelasi Product Moment

Koefisien Korelasi	Interpretasi
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Cukup
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Sumber: Sugiono (2005:149).

4.4.3. Hasil Uji t (Hipotesis)

Uji t (Hipotesis)

t tabel = 2,145

5 % = 0,05

$$t = \frac{r \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Tabel 4.5

t (Hipotesis) SPSS

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	47.838	6.725		7.114	.000
X	.241	.166	.386	1.451	.172

Sumber: Pengolahan Data SPSS tahun 2018

Berdasarkan ketentuan : $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka dinyatakan signifikan. Dari pengujian t dalam penelitian ini di peroleh t_{tabel} adalah 2,145 dan t_{hitung} adalah 1,451. Jadi $t_{hitung} < t_{tabel} = 1,451 < 2,145$ maka H_a ditolak H_o diterima.

Artinya : tidak terdapat

Ho : tidak terdapat pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap prestasi kerja pegawai Di Kantor Camat Mazino (Kecamatan Mazino Kabupaten Nias Selatan).

Hal ini bisa terjadi karena dari hasil Kuensioner pada tabel 4.1 diperoleh jawaban dari responden bahwa Program Diklat jarang / tidak pernah dilaksanakan.

Hal ini dapat menyebabkan rendahnya perstasi pegawai sebagaimana menurut Schuler (1992), bahwa manfaat dari pelaksanaan pengembangan SDM adalah :

- a. Mengurangi dan menghilangkan kinerja yang buruk
- b. Meningkatkan produktivitas
- c. Meningkatkan fleksibilitas dari angkatan kerja
- d. Meningkatkan komitmen pegawai
- e. Mengurangi turn over dan absensi.

Jika program Pengembangan Sumber Daya Manusia tidak dijalankan, amka beberapa hal yang dapat timbul adalah:

1. Prestasi yang rendah
2. Kualitas pekerjaan rendah
3. Tingkat kebetahan dalam bekerja akan rendah
4. Keinginan pegawai untuk berprestasi akan rendah
5. Masyarakat tidak mendapat pelayanan maksimal

E. PENUTUP

1. Kesimpulan

1. Setiap kuesioner dinyatakan valid karena r hitung lebih besar dari pada r tabel hasil uji korelasi diperoleh positif sebesar 0,359 antara variabel bebas yakni pengembangan sumber daya manusia dan variabel terikatnya prestasi kerja pegawai. Berdasarkan nilai tersebut diketahui adanya hubungan positif tersebut mengartikan bahwa semakin baik keadaan pengembangan sumber daya manusia yang tersedia maka semakin tinggi tingkat prestasi kerja pegawai di kantor camat mazino (kacamatan mazino kabupaten nias selatan). Berdasarkan interpretasikan berdasarkan uji korelasi sebesar + 0,359 yang

berdasarkan pedoman tabel interpretasi koefisien korelasi terletak antara 0,200 - 0,399. Hal ini menunjukkan bahwa Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Kantor Camat Mazino (Kecamatan Mazino Kabupaten Nias Selatan) terdapat pada tingkat yang rendah.

2. Berdasarkan ketentuan : $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka dinyatakan signifikan. Dari pengujian t dalam penelitian ini di peroleh t_{tabel} adalah 2,145 dan t_{hitung} adalah 1,451. Jadi $t_{hitung} < t_{tabel} = 1,451 < 2,145$ maka H_a ditolak H_o diterima artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel X Pengembangan Sumber Daya Manusia dan variabel Y Prestasi Kerja Pegawai.
3. Hal ini disebabkan tidak adanya pelaksanaan DIKLAT dari instansi yang terkait. Oleh karena itu perlu dilakukan penelitian selanjutnya oleh penelitian yang lain.

2. Saran

Setelah melakukan penelitian tentang Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Kantor Camat Mazino (Kecamatan Mazino Kabupaten Nias Selatan), maka beberapa hal yang akan menjadi masukan sebagai kritik dan saran terhadap penelitian ini yaitu :

1. Mengingat pemberian pengembangan sumber daya manusia mempunyai pengaruh yang besar terhadap prestasi kerja pegawai maka hendaknya pelaksanaannya benar-benar dilaksanakan secara tidak adil contoh seperti pelaksanaan DIKLAT terhadap pegawai-pegawai di Kantor Camat Mazino (Kecamatan Mazino Kabupaten Nias Selatan).
2. Untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai, seharusnya Instansi yang terkait perlu memberikan suatu penghargaan yang baik kepada pegawai yang memiliki kemampuan yang jauh lebih baik dari pegawai yang lainnya agar para pegawai dapat merasakan suatu penghargaan dari disitu pegawai menjadi lebih mengetahui apa yang menjadi tugas dan tanggung jawab.
3. Untuk mencapai suatu prestasi kerja pegawai yang lebih baik lagi, maka Instansi diharapkan memberikan pelaksanaan DIKLAT kepada para pegawai agar para pegawai mendapat materi yang lebih baik dari pada sebelumnya, sehingga para pegawai dapat menyelesaikan setiap tugas dan tanggung jawabnya dengan lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

Buku-buku

- Darma, Agus. 1985 : **Manajemen Prestasi Kerja**. Jakarta: Rajawali.
- Iqbal Hasan, Ir. M. M.M. 2003 : **Pokok-pokok Materi STATISTIK 1** cetakan Kedua. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Juliansyah Noor, Dr. S.E.. M.M.2013 : **Penelitian Ilmu Manejemen**.Jakarta:Kecana Perdana MEDIA GROUP.
- Kisdarto Atmosoepipto.2002 : **Menuju Sumber Daya Manusia Berdaya**.Jakarta:PT Gramedia.
- Mathis, dan Jacson,John H.2001 : **Manajemen Sumber Daya Manusi**. Jakarta: Salemba Empat
- Miftah Thoha, Drs. M.P.A.1998 : **Administrasi Kepegawaian Daerah**. Balai Aksara:Pustaka Saadiyah.
- Moekijat. 1991 :**Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia**. Bandung : Mandar Maju.
- Moenir, A. S. 1987 : **Pendekatan Manusia dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian**. Jakarta: Gunung Agung.
- Nasution, S.. 2009 : **Metode Penelitian Naturalistik-Kuantitatif**. Bandung: Tarsito.
- Sahya Anggara, Dr.2016 : **Administrasi Kepegawaian Negara**.Bandung: CV Puataka Setia.
- Soekidjo Notoatmodjo, Dr. 1997 : **Pengembangan Sumber Daya Manusi**. Jakarta:PT Rineka Cipta.
- Sugiyono, 2012 : **Metode Penelitian Bisnis**. Cetakan Ketigabelas. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2009, **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Suprihanto, John. 1988 : Penelitian **Pelaksanaan Pekerjaan Dana Pengembangan Karyawan**. Yogyakarta: BPFE.

Sumber-umber lain Peraturan-Peraturan

Undang-Undang Dasar 1945 ialah melindungi segenap bangsa Indonesia

Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang pokok kepegawaian.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian.

Undang-Undang Pemerintahan daerah Nomor 32 Tahun 2004 Kecamatan dibentuk di wilayah Kabupaten / Kota dengan Peraturan Daerah.

Keputusan Menteri Dalam Negeri No. 4 Tahun 2000 tentang Pendoman Pembentukan Kecamatan.

Berdasarkan 7 jo. Pasal 8 Peraturan Daerah Nomor 02 Tahun 2016 tentang Pembentukan Perangkat Daerah Kabupaten Nias Selatan.

Referensi Internet dan Website

Sonny Sumarsono.(2003. h 4).*Sumber Daya Manusia*
<https://elqomi.wordpress.com/2009/04/03/14-11-2017>

M.T.E. Hariandja.(2002.h 2).*Sumber Daya Manusia*
<https://elqomi.wordpress.com/2009/04/03/30-11-2017>

Mathis dan Jackson.(2006.h.3).*Sumber Daya Manusia*
<https://elqomi.wordpress.com/2009/04/03/09-01-2018>

Heidjrachman dan Husnan.(1993). *Pengembangan Sumber Daya Manusia.*
<https://elqomi.wordpress.com/2009/04/03/27-01-2018>