

BAB III

Hasil Penelitian dan Pembahasan

3.1. Pelaksanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia merupakan salah satu bentuk nyata dalam mewujudkan tujuan organisasi sesuai dengan hasil yang diharapkan. Pengembangan tujuan sumber daya manusia juga merupakan tindakan yang teristematis dan konseptual serta terencana agar kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugasnya dapat semakin ditingkatkan. Upaya tersebut adalah merupakan sarana untuk peningkatan produktivitas kerja pegawai dalam melakukan tugas-tugas yang telah ditetapkan.

Pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia dalam penelitian ini dikelompokkan dalam tiga bentuk utama. Ketiga bentuk pengembangan sumber daya manusia tersebut adalah pelaksanaan pendidikan dan latihan pegawai, pelaksanaan promosi jabatan bagi pegawai dan mutasi jabatan pegawai.

3.1.1 Pelaksanaan Pendidikan dan Latihan Pegawai

Pelaksanaan pendidikan dan latihan pegawai merupakan pondasi awal bagi pengenalan tugas baru ataupun pemahaman terhadap tugas yang lama. Beberapa pegawai juga telah mendapat bentuk pembinaan SDM di dinas atau lembaga sebelum pegawai tersebut bekerja di BKD. Sehingga beberapa pegawai ada pula mengalami beberapa kali pendidikan latihan. Selain itu ditemukan pula beberapa pegawai

mendapatkan tindakan peningkatan sumber daya manusia dalam beberapa bentuk (lebih dari satu bentuk pembinaan SDM).

Dibawah ini akan ditampilkan tabel tanggapan responden terhadap pelaksanaan pendidikan dan latihan pegawai :

Tabel 8
**Tanggapan Responden Terhadap
Pendidikan dan Latihan**

No.	Pelaksanaan Pendidikan dan Latihan	Tanggapan Responden		
		Baik	Cukup baik	Tidak Baik
1.	Pemahaman materi diklat	30 (60)	12 (24)	8 (16)
2.	Metode diklat	26 (52)	20 (40)	4 (8)
3.	Dampak diklat terhadap kinerja	32 (64)	12 (24)	6 (12)
Rata-Rata		29 (58)	15 (30)	6 (12)
Jumlah		50 100		

Sumber : Hasil Penelitian, 2012

Berdasarkan tanggapan responden terhadap pelaksanaan pendidikan dan latihan didapat informasi bahwa 30 responden (60%) menyatakan bahwa mereka dapat memahami materi pelatihan dengan baik, 26 orang responden (52%) memberikan penilaian bahwa metode pelatihan dan pendidikan baik yang disampaikan secara lisan maupun tulisan berlangsung dengan baik. Sementara itu 32 orang responden (64%) menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan memberikan dampak terhadap peningkatan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

DaRI situ dapat dilihat bahwa penilaian baik diberikan kepada dampak pelaksanaan pelatihan dan pendidikan terhadap pekerjaan pegawai sebanyak 32 responden (64%) yang menyatakan baik.

Hasil rata-rata menunjukkan bahwa 29 responden (58) menyatakan pelaksanaan pendidikan dan latihan berlangsung dengan baik, artinya metode pelatihan mampu memberikan pemahaman akan materi pelatihan dan pendidikan yang diberikan, sehingga pelaksanaan diktat dapat memberikan dampak positif terhadap pelaksanaan tugas-tugas pegawai.

3.1.2 Pelaksanaan Promosi Jabatan

Promosi jabatan merupakan metode pengembangan sumber daya manusia pegawai dengan memberikan kompensasi kenaikan pangkat dan jabatan yang disertai oleh peningkatan tanggung jawab yang bersangkutan. Pelaksanaan promosi jabatan dilakukan dengan objektif, artinya memperhatikan prosedur dan tats cara yang telah ditetapkan.

Tabel 9
**Tanggapan Responden Terhadap
 Promosi Jabatan**

No.	Pelaksanaan Pendidikan Jabatan	Tanggapan Responden		
		Baik	Cukup baik	Tidak Baik
1.	Promosi dapat meningkatkan karir dan motivasi	32 (64)	10 (20)	8 (16)
2.	Promosi dapat meningkatkan disiplin dan kinerja pegawai	30 (60)	16 (32)	4 (8)
3.	Promosi diperoleh dengan syarat yang diperlukan	34 (68)	10 (20)	6 (12)
Rata-Rata		32 (64)	12 (24)	6 (12)
Jumlah		50 (100)		

Sumber : Hasil Penelitian, 2012

Dalam tabel di atas diperoleh data tanggapan responden terhadap proses promosi jabatan yang dilakukan oleh pimpinan. Didapat informasi bahwa 32 responden (64%) menyatakan bahwa promosi jabatan dapat meningkatkan karir dan motivasi bagi pegawai dalam melakukan tugasnya. Hal ini berdampak pada produktivitas dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh pegawai dalam menjalankan tugasnya.

Didapat juga bahwa 30 responden (60%) menyatakan bahwa promosi jabatan mampu meningkatkan disiplin dan kinerja pegawai. Dan 34 responden (68%) menyatakan bahwa promosi jabatan dilakukan dengan berdasarkan prinsip dan tata cara aturan yang ada oleh pimpinan bersangkutan. Dan secara umum sebanyak 32 responden (64%) menyatakan bahwa pelaksanaan promosi jabatan telah berlangsung dengan baik.

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa pelaksanaan promosi telah dilakukan melalui syarat-syarat yang telah ditentukan oleh pimpinan bersangkutan secara objektif. Kemudian juga dapat dilihat bahwa pelaksanaan promosi jabatan dapat meningkatkan disiplin dan kinerja pegawai tersebut. Ini dapat dilihat dari sebanyak 30 responden (60%) yang memberikan penilaian baik.

3.1.3 Pelaksanaan Mutasi Jabatan

Mutasi jabatan merupakan saran untuk melakukan penyegaran terhadap pegawai. Mutasi dapat berupa penurunan jabatan dan dapat pula berupa peningkatan jabatan dalam rangka peningkatan tanggung jawab pegawai. Oleh karena itu, mutasi jabatan dapat dikatakan sebagai sirkulasi jabatan untuk dapat meningkatkan kinerja organisasi bersangkutan.

Tabel 10
Tanggapan Responden Terhadap
Mutasi Jabatan

No.	Pelaksanaan Mutasi Jabatan	Tanggapan Responden		
		Baik	Cukup baik	Tidak Baik
1.	Mutasi sesuai dengan keahlian	24 (48)	20 (40)	6 (12)
2.	Mutasi dapat memotivasi pegawai dalam bekerja	30 (60)	12 (24)	8 (16)
3.	Promosi diperoleh dengan syarat yang diperlukan	34 (68)	12 (24)	4 (8)
Rata-Rata		29 (58)	15 (30)	6 (12)
Jumlah		50 (100)		

Sumber : Hasil Penelitian, 2012

Sebanyak 24 responden (48%) menyatakan bahwa pelaksanaan mutasi jabatan telah dilakukan dengan baik berdasarkan keahlian pegawai bersangkutan. 30 responden (60%) juga menyatakan bahwa motivasi mampu memotivasi pegawai dalam bekerja sehingga produktivitas dan kualitas pekerjaannya semakin baik. Sebanyak lima 34 responden (68%) menyatakan bahwa mutasi dapat meningkatkan kinerja pegawai bersangkutan ditempat kerja yang baru.

Secara umum sebanyak 29 responden (58%) menyatakan bahwa proses mutasi jabatan yang dilakukan di kantor BKD telah dilaksanakan dengan baik. Dengan artian, bahwa prosedut, tujuan dan dampak mutasi jabatan bersifat positif terhadap kinerja pegawai dan institusi.

Dibawah ini akan terlihat hasil rekapitulasi dari tanggapan responden terhadap pelaksanaan pengembangan SDM yang dilakukan di tempat pegawai tersebut bekerja.

Tabel 11
**Rekapitulasi Tanggapan Responden
 Terhadap Pengembangan SDM**

No.	Variabel Pengembangan SDM	Tanggapan Responden		
		Baik	Cukup baik	Tidak Baik
1.	Pendidikan dan Pelatihan	29 (58)	15 (30)	6 (12)
2.	Promosi Jabatan	32 (64)	12 (24)	6 (12)
3.	Mutasi Jabatan	29 (58)	15 (30)	6 (12)
Rata-Rata		30 (60)	14 (28)	6 (12)
Jumlah		50 (109)		

Sumber : Hasil Penelitian, 2012

Dari tabulasi tanggapan responden terhadap pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia didapat rata-rata responden memberikan tanggapan sebanyak 30 responden (60%) menyatakan pengembangan SDM sudah berlangsung baik, yakni melalui proses pendidikan dan latihan, mutasi jabatan dan promosi jabatan yang dilakukan oleh pegawai.

Secara terperinci bahwa promosi jabatan merupakan pilihan pegawai yang terbanyak yakni 32 responden (64%) menyatakan mampu meningkatkan prestasi kerja pegawai. Disusuli oleh mutasi pegawai sebanyak 29 responden (58%) dan

pengaruh pendidikan dan latihan sebanyak 29 responden (58%) menyatakan berdampak pada prestasi kerja pegawai bersangkutan.

3.2. Prestasi Kerja Pegawai BKD

Prestasi kerja pegawai dianggap sangat penting, bukan saja untuk kepentingan pegawai tetapi juga diperlukan dalam proses penilaian untuk menentukan jabatan setiap pegawai. Prestasi kerja merupakan sarana untuk mengukur kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Oleh karena itu, prestasi kerja dijadikan sebagai dampak dari proses pengembangan sumber daya manusia.

Selanjutnya prestasi kerja seorang pegawai dapat diketahui melalui penilaian prestasi kerja yang dalam hal ini dilakukan oleh atasan dari pegawai yang bersangkutan. Secara umum penilaian prestasi kerja dapat dilihat dari prestasi kerja termasuk pengembangannya.

Steer (1985:147) menyatakan bahwa penilaian prestasi kerja seseorang dapat dilihat dari:

- a. Tingkat kemampuan melakukan pekerjaan.
- b. Tingkat hasil pekerjaan pegawai
- c. Tingkat minat melakukan pekerjaan
- d. Tingkat motivasi melakukan pekerjaan

Keempat sub variable tersebut akan diukur kemudian dalam penelitian ini berdasarkan tanggapan responden terhadap dampak pengembangan sumber daya manusia pegawai.

3.2.1 Tingkat Kemampuan Pegawai Melakukan Pekerjaan

Tingkat kemampuan pegawai untuk melakukan pekerjaan berpengaruh terhadap produktivitas dan kualitas pekerjaan bersangkutan. Salah satu bagian utama dalam proses pembinaan sumber daya manusia pegawai adalah dalam rangka meningkatkan kemampuan pegawai bersangkutan. Oleh karena itu di bawah ini akan disajikan tanggapan responden terhadap kemampuan melakukan pekerjaan setelah mendapat pengembangan sumber daya manusia.

Tabel 12
Tanggapan Responden Terhadap
Kemampuan Bekerja

No.	Kemampuan Bekerja	Tanggapan Responden		
		Baik	Cukup baik	Tidak Baik
1.	Keterampilan bekerja pegawai	34 (68)	12 (24)	4 (8)
2.	Kecakapan melakukan pekerjaan	30 (60)	14 (28)	6 (12)
3.	Kesungguhan melakukan pekerjaan	36 (72)	12 (24)	2 (4)
Rata-Rata		33 (66)	13 (26)	4 (8)
Jumlah		50 (100)		

Sumber : Hasil Penelitian, 2012

Berdasarkan tabel tanggapan responden di atas dapat dilihat bahwa 33 responden (66%) menyatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia terhadap pegawai mampu meningkatkan keterampilan dan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini dapat dilihat dari tanggapan responden yang

menyatakan bahwa pengembangan tersebut mampu meningkatkan keterampilan, kecakapan dan kesungguhan pegawai dalam melakukan pekerjaan.

Penilaian paling banyak yang diberikan oleh pegawai sebagai dampak dari pengembangan sumber daya manusia adalah peningkatkan keterampilan dalam bekerja terhadap kemampuan melakukan pekerjaan, sebanyak 34 responden (68%) memberikan penilaian demikian.

3.2.2 Tingkat Hasil Pekerjaan Pegawai

Tingkat hasil pekerjaan setidaknya dapat diukur berdasarkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan berdasarkan tugas-tugas yang telah ditetapkan dalam struktur yang ada. Hasil pekerjaan dikatakan berkualitas apabila produk dan output pekerjaan memenuhi standar dan ketentuan yang ditetapkan dan merupakan kebutuhan yang dapat dirasakan dalam organisasi bersangkutan. Sedangkan tingkat hasil pekerjaan dapat dikatakan memenuhi kuantitas, apabila jumlah pekerjaan yang dilakukan dapat dicapai dalam jumlah tertentu.

Tabel 13
**Tanggapan Responden Terhadap
 Hasil Pekerjaan Pegawai**

No.	Hasil Pekerjaan Pegawai	Tanggapan Responden		
		Baik	Cukup baik	Tidak Baik
1.	Pekerjaan dilakukan tepat waktu	32 (64)	12 (24)	6 (12)
2.	Pekerjaan menunjukkan hasil kerja yang produktif	30 (60)	14 (28)	6 (12)
3.	Pekerjaan dilakukan dengan frekuensi dan kuantitas yang tinggi	27 (54)	18 (36)	5 (10)
Rata-Rata		30 (60)	15 (30)	5 (10)
Jumlah		50 (100)		

Sumber : Hasil Penelitian, 2012

Berdasarkan tabel tanggapan responden terhadap pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia, menunjukkan bahwa 30 (60%) responden menyatakan sangat mempengaruhi hasil pekerjaan pegawai. Hal ini berarti proses melakukan pekerjaan dilakukan dengan tepat waktu, pekerjaan dilakukan secara produktif dan berkesinambungan. Selain itu pekerjaan juga dilakukan dengan frekuensi yang tepat dan kuantitas yang seimbang dengan jumlah pekerjaan yang diberikan oleh atasan.

Dapat pula dilihat secara lebih jelas bahwa pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia sangat berdampak pada kedisiplinan pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Ini dapat dilihat dari penilaian responden sebanyak 32 responden (64%) yang menyatakan bahwa pekerjaan dilakukan dengan tepat waktu.

3.2.3 Tingkat Minat Melakukan Pekerjaan

Tingkat minat melakukan pekerjaan merupakan kemampuan pegawai bersangkutan untuk secara sadar dan bertanggung jawab melakukan pekerjaan dengan baik dan sesuai prosedur yang dilakukan. Minat berarti bahwa pekerjaan bersangkutan dilakukan dengan penuh kesadaran untuk mengerjakannya.

Tabel 14
Tanggapan Responden Terhadap
Minat Melakukan Pekerjaan

No.	Minat Melakukan Pekerjaan	Tanggapan Responden		
		Baik	Cukup baik	Tidak Baik
1.	Melakukan pekerjaan tanpa menunggu perintah	30 (60)	15 (30)	5 (10)
2.	Menyukai pekerjaan berdasarkan kemampuan dan basic keterampilan	31 (62)	12 (24)	7 (14)
3.	Variasi dalam melakukan pekerjaan semakin kreatif	34 (64)	10 (20)	6 (12)
Rata-Rata		32 (64)	12 (24)	6 (12)
Jumlah		50 (100)		

Sumber : Hasil Penelitian, 2012

Sebanyak 32 responden (64%) menyatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia pegawai mampu secara positif meningkatkan minat pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Dengan artian, bahwa responden merasakan proses pengembangan sumber daya organisasi berdampak pada keluwesan, kesiap-siagaan pegawai melakukan pekerjaan, pegawai bersangkutan semakin menyukai pekerjaan

sesuai dengan basic keterampilan dan variasi dalam melakukan pekerjaan secara variatif dan kreatif.

Secara lebih terperinci dapat lihat bahwa pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan berdampak positif bagi kemampuan pegawai dalam melakukan pekerjaan secara lebih kreatif dan variatif. Ini didapat berdasarkan tanggapan sebanyak 34 responden (64%) yang memberikan penilaian baik bagi kreativitas dan variasi dalam melakukan pekerjaan.

3.2.4 Tingkat Motivasi Melakukan Pekerjaan

Motivasi melakukan pekerjaan merupakan unsur utama untuk mampu menciptakan kualitas dan produktivitas kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Oleh karena itu, tujuan peningkatan sumber daya manusia sebenarnya tidak dapat dipisahkan dari aspek peningkatan motivasi pegawai dalam melakukan pekerjaan.

Tabel 15
**Tanggapan Responden Terhadap
 Motivasi Melakukan Pekerjaan**

No.	Motivasi Melakukan Pekerjaan	Tanggapan Responden		
		Baik	Cukup baik	Tidak Baik
1.	Pekerjaan dilakukan berdasarkan kesadaran akan jabatan dan pekerjaan	30 (60)	15 (30)	5 (10)
2.	Motivasi untuk mendapatkan prestasi dalam bekerja	28 (56)	14 (28)	6 (12)
3.	Kerjasama dan kebersamaan dalam tim semakin terbangun	32 (64)	12 (24)	6 (12)
Rata-Rata		30 (60)	14 (28)	6 (12)
Jumlah		50 (100)		

Sumber : Hasil Penelitian, 2012

Pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia pegawai menurut 30 responden (60%) memberikan dampak positif terhadap peningkatan motivasi kerja pegawai. Hal ini memberikan pengertian bahwa pegawai dalam melakukan pekerjaan didasarkan pada kesadaran jabatan dan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepadanya. Pegawai juga merasa semakin terpacu untuk mengejar prestasi kerja berdasarkan kualitas kinerjanya. Dalam suasana kerja juga responden menyatakan bahwa terjadi kerjasama dan kebersamaan pegawai dalam tim untuk melakukan tugas-tugas organisasi.

Dari tabel tersebut juga dapat dilihat bahwa pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia mampu meningkatkan kesadaran akan jabatan dan pekerjaan yang diberikan kepada pegawai bersangkutan. Hal ini dapat dilihat dan sebanyak 32

responden (64%) memberikan penilaian yang positif bagi upaya peningkatan kesadaran pegawai bersangkutan.

Untuk melihat lebih jelas tanggapan responden terhadap prestasi kerja yang dipengaruhi oleh pengembangan sumber daya manusia pegawai dapat dilihat dalam tabel rekapitulasi dibawah ini.

Tabel 16
**Rekapitulasi Tanggapan Responden
 Terhadap Prestasi Kerja**

No.	Variabel Prestasi Kerja	Tanggapan Responden		
		Baik	Cukup baik	Tidak Baik
1.	Kemampuan bekerja	33 (66)	13 (26)	4 (8)
2.	Hasil pekerjaan	30 (60)	15 (30)	5 (10)
3.	Minat melakukan pekerjaan	32 (64)	12 (24)	6 (12)
4.	Motivasi kerja pegawai	30 (60)	14 (28)	6 (12)
Rata-Rata		31 (62)	14 (28)	5 (10)
Jumlah		50 (100)		

Sumber : Hasil Penelitian, 2012

Berdasarkan rekapitulasi tanggapan responden terhadap prestasi kerja diatas, dapat diketahui bahwa rata-rata 31 responden (62%) menyatakan prestasi kerjanya sudah baik, 14 responden (28) menyatakan prestasi kerjanya cukup baik. Sedangkan 5 responden (10) menyatakan prestasi kerjanya tidak baik.

Sebanyak 33 responden sebagai penilaian tertinggi (66%) menyatakan bahwa pengembangan kemampuan bekerja mempunyai nilai yang baik. Sedangkan

ada sub indikator lainnya, yakni minat bekerja, motivasi kerja dan hasil pekerjaan responden memberikan penilaian yang sama, yakni 30 responden (60%) menyatakan berdampak baik.

3.3. Analisis hubungan terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Badan kepegawaian daerah Kabupaten Kampar

Berdasarkan pengukuran dari dua (2) variable dalam penelitian ini yaitu pengembangan sumber daya manusia pegawai dan prestasi kerja pegawai, maka dilakukan cross tabulasi untuk melihat hubungannya secara lebih jelas.

Tabel 17
Analisis Hubungan pengembangan Sumber Daya Manusia
Terhadap Prestasi Kerja Pegawai

No.	Variabel Prestasi Kerja	Pengembangan SDM			Jumlah
		Baik	Cukup baik	Tidak Baik	
1.	Baik	22	6	3	31
		(44)	(12)	(6)	(64)
2.	Cukup Baik	6	6	2	14
		(12)	(12)	(4)	(28)
3.	Kurang Baik	2	2	1	5
		(4)	(4)	(2)	(10)
Jumlah		30	14	6	50
		(60)	(28)	(12)	(100)

Sumber : Hasil Penelitian, 2012

Dari table diatas dapat dilihat bahwa terdapat hubungan yang kuat antara pengembangan sumber daya manusia terhadap prestasi kerja pegawai pada kantor badan kepegawaian daerah (BKD) yakni:

1. Pengembangan sumber daya manusia ternyata berada pada kategori baik

2. Prestasi kerja pegawai pada kantor kepegawaian badan kepegawaian daerah juga berada dikatogari baik

Secara terperinci data tabulasi silang dapat dilihat dari sebagai berikut :

1. Pengembangan sumber daya manusia dalam kategori baik sebanyak 30 orang responden (60%) mempunyai hubungan terhadap prestasi kerja pegawai pada kategori baik sebanyak 31 responden (62%).
2. Pengembangan sumber daya manusia dalam kategori cukup baik sebanyak 14 responden (28%) juga mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor BKD Kampar dikategori cukup baik sebanyak 14 orang (28%).
3. Pengembangan sumber daya manusia dalam kategori kurang baik sebanyak 6 responden (12%) mempunyai hubungan terhadap kinerja pegawai BKD pada kategori kurang baik sebanyak 5 responden (10%) .

Berdasarkan hasil analisis tabulasi silang terdapat hubungan yang kuat dari pengembangan sumber daya manusia terhadap prestasi kerja pegawai pada BKD Kabupaten Kampar, dimana apabila pengembangan sumber daya manusia dilakukan dengan baik maka prestasi kerja pegawai akan meningkat. Dengan demikian hipotesa yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima.

BAB III

KESIMPULAN DAN SARAN

4.1. KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan interpretasi dan hasil penelitian pada kantor Badan Administrasi dan Pendidikan Latihan Pegawai Kabupaten Kampar, dapat ditentukan kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengembangan sumber daya manusia yang meliputi pendidikan dan latihan, mutasi jabatan dan promosi jabatan termasuk kategori baik. Takni sebanyak 30 responden (60%) menyatakan baik. Sedangkan 14 responden (28%) menyatakan cukup baik dan 6 responden (12%) menyatakan tidak baik.
2. Prestasi kerja pegawai meliputi kemampuan pegawai dalam bekerja, motivasi bekerja, hasil kerja dan minat dalam melakukan pekerjaan termasuk kategori baik. Sebanyak 31 responden (62%) menyatakan baik, 14 responden (28%) menyatakan cukup baik dan 5 responden (10%) menyatakan tidak baik.
3. Pengembangan sumber daya manusia dengan prestasi kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kampar Riau memiliki hubungan yang signifikan dan berkorelasi kuat.

4.2. SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan maka dalam upaya meningkatkan prestasi kerja pegawai BKD dapat diberikan saran sebagai berikut.

1. Pengembangan sumber daya manusia perlu ditingkatkan secara merata dan menyeluruh sehingga prestasi kerja dapat lebih optimal sehingga dapat menghasilkan pegawai yang berkualitas dan professional.
2. Mutasi pegawai perlu dilakukan secara teratur dan memiliki hubungan dengan pekerjaan sebelumnya, sehingga pegawai bersangkutan dapat lebih meningkatkan hasil pekerjaan dengan baik.
3. Promosi dilakukan secara objektif dan transparan, sehingga prestasi kerja memang didasarkan pada kemampuan pegawai bersangkutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Edwin B. Flippo 1992, *Manajemen Personalia*, Mc Hill Book Company, Singapura.
- Haidrachman Ranupandojo, 1996, *Manajemen Personalia Edisi Keempat*, Penerbit BPPE, Yogyakarta.
- Isyandi B, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Global*, UNRI Press, Pekanbaru.
- Jurnal Ilmu Administrasi Negara (DIANA)*, Volume 6, No. 1 Januari 2006.
- Jurnal Ilmu Administrasi Publik dan Bisnis*, Volume 4, No. 1 Maret 2006.
- Moekijat, 1991, *Administrasi Kepagawaian Indonesia*, Mandar Maju, Bandung.
- Moekijat, 1999, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke VIII, Penerbit sesuai Mandar Maju, Bandung.
- Nainggolan, 2000, *Pembinaan Pegawai Negeri Sipil*, PT. Panuja, Jogjakarta.
- Randall, Susan (Eds), 1990, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Jakarta.
- Ranupandojo, Suad Husna (Ed), 1990, *Manajemen Personalisa*, BPE UGM, Jakarta.
- Saksono, 1988, *Administrasi Kepegawaian*, Kanasius, Jakarta.
- Siagian, 1985, *Filsafat Admistrasi*, Hai Mas Agung, Jakarta.
- Siswanto, 1987, *Manajemen Tenaga Kerja*, Sinar Buku, Bandung.
- Siagian, 1991, *Kepemimpinan dan Prilaku Administrasi*, Haji Mas Agung, Jakarta.
- Siagaian, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiono, 1999, *Metode-Metode Penelitian Administrasi*, Penerbit CV. Haji Mas Agung, Jakarta.
- Undang-undang No. 43 Tahun 1999 Tentang *Pokok-pokok Kepegawaian*.
- Undang-undang No. 12 Tahun 2003 Tentang *Pegawai Negeri Sipil (PNS)*



ORGANISASI PELAKSANA

1. Ketua Peneliti

Nama : Dra. Sofia Achnes, M.Si
NIP : 19530907 298003 2 002
Pangkat / Golongan : Pembina TK I / IV.b
Jabatan : Dosen Tetap Fisip UNRI
(Ketua Prodi Usaha Perjalanan Wisata)
Fakultas / Program Studi : FISIP / Administrasi Negara
Bidang Keahlian : Administrasi Negara
Waktu Untuk Penelitian :

2. Anggota Tim Peneliti

a. Anggota Peneliti

1. Nama : Drs. Harapan Tua R.F.S, M.Si
NIP : 19650530 199003 1 002
Pangkat / Golongan : Penata TK I / III.d
Jabatan : Dosen Tetap Fisip UNRI
Fakultas / Program Studi : FISIP / Administrasi Negara
Bidang Keahlian : Administrasi Negara

2. Nama : Dadang Mashur S.sos, M.Si
NIP : 198506182009121006
Pangkat / Golongan : Asisten Ahli / III.b
Jabatan : Dosen Tetap Fisip UNRI
Fakultas / Program Studi : FISIP / Administrasi Negara
Bidang Keahlian : Administrasi Negara

3. Nama : Mayarni,S.sos,M.Si
NIP : 198305242008122001
Pangkat / Golongan : Asisten Ahli/ III
Jabatan : Dosen Tetap Fisip UNRI
Fakultas / Program Studi : FISIP / Administrasi Negara
Bidang Keahlian : Administrasi Negara

b. Jumlah Mahasiswa : Zulia Ervani
Rafdinal Ikram

c. Tenaga Administrasi : Fadli

