

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di era globalisasi ini pengembangan sumber daya manusia menjadi sangat penting manfaatnya karena merupakan tolak ukur dalam pencapaian tujuan sebuah organisasi. Organisasi merupakan sarana orang-orang untuk mencapai suatu tujuan bersama. Dalam wadah kegiatan ini setiap orang harus mempunyai kemampuan yang tinggi dalam melaksanakan tugas, wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing sesuai dengan jabatannya.

Dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusia , pemerintah melakukan berbagai kebijakan tentang peningkatan kualitas pegawai, diantaranya dengan menetapkan Undang Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas Undang undang No 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian bahwa untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang diperlukan pegawai yang berkemampuan melaksanakan tugas secara profesional dan tanggung jawab dalam menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan, serta bersih dan bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme.

Menurut undang-undang No 9 tahun 2015 perubahan kedua Undang-undang No 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah adalah kepala daerah sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintah yang menjadi kewenangan daerah otonom. Pegawai Negeri Sipil berkewajiban untuk tetap menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dan harus melaksanakan tugasnya secara profesional dan bertanggung jawab dalam

menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan, serta bersih dan bebas dari Korupsi, Kolusi serta Nepotisme.

Dalam penelitian ini peneliti memfokuskan penelitian di Kantor Kecamatan Pagaden Barat Kabupaten Subang. Kantor Kecamatan Pagaden Barat merupakan organisasi formal yang memiliki wewenang dalam menjalankan aktivitasnya atau kegiatan administratif dalam mengemban tugasnya yang tidak terlepas dari pencapaian tujuan yang ditetapkan oleh Pemerintahan Daerah. Berdasarkan peraturan Bupati Subang Nomor: 14E tahun 2008 tentang Tugas Pokok dan Fungsi Organisasi Kecamatan Kabupaten Subang adalah sebagai perangkat daerah yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah yang berperan memberikan pelayanan kepada masyarakat di bidang penyelenggaraan pemerintah, pembangunan dan kemasyarakatan.

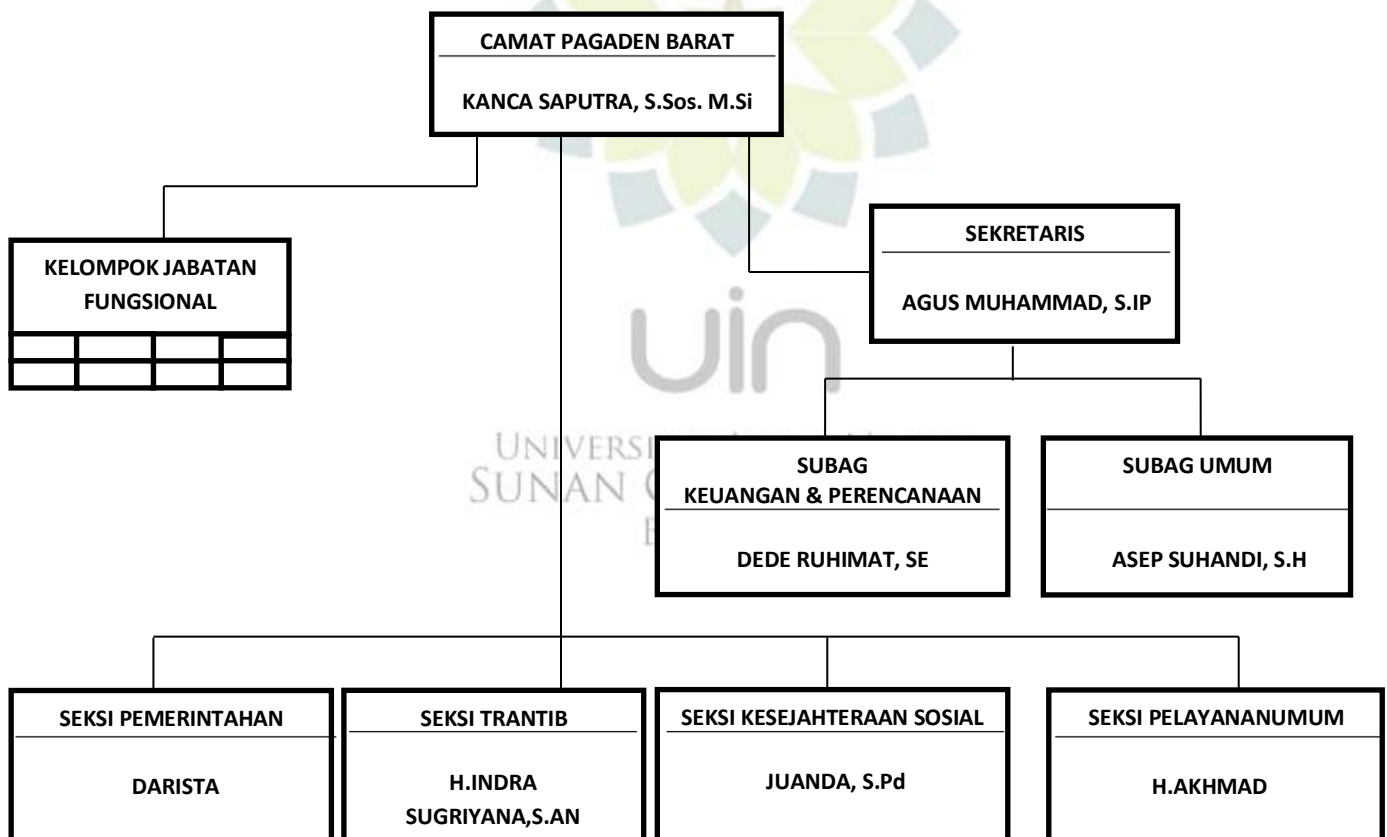
Di dalam pelaksanaan tugasnya tentu para pegawai di Kantor Kecamatan Pagaden Barat harus memiliki sumber daya manusia yang handal dan berkualitas, sehingga menghasilkan kinerja yang baik bagi organisasi dan peningkatan prestasi pegawai semakin tinggi.

Namun pada kenyataanya berdasarkan hasil observasi awal di Kantor Kecamatan Pagaden Barat masih terdapat beberapa permasalahan yang berkaitan dengan rendahnya prestasi kerja pegawai. Hal ini disebabkan karena tidak sesuai penempatan kerja pegawai serta belum terpenuhinya apa yang terkandung dalam keputusan Badan Kepegawaian Negara No. 13 Tahun 2002 tentang Pengangkatan PNS dalam Jabatan Struktural yang menyebutkan bahwa

persyaratan PNS untuk dapat diangkat hingga menduduki suatu jabatan struktural salah satunya adalah setiap pejabat yang diangkat dalam jabatan struktural haruslah memiliki kualifikasi dan tingkat pendidikan yang ditentukan. Karena pada hakikatnya kualifikasi dan tingkat pendidikan merupakan faktor pendukung pelaksanaan tugas dalam jabatannya secara profesional sehingga kualitas sumber daya manusia menjadi lebih baik, dan prestasi pegawai pun semakin meningkat. Dapat dilihat dari data dibawah ini:

Gambar 1.1

Struktur Organisasi Kecamatan Pagaden Barat Kabupaten Subang



Sumber: Bagian Kepegawaian Kecamatan Pagaden Barat Kabupaten Subang tahun 2017

Berdasarkan struktur organisasi diatas dapat dilihat bahwa masih adanya para pegawai yang bekerja tidak sesuai dengan penempatan bidang dengan jenjang pendidikan atau keahliannya. Kemudian disesuaikan dengan tugas fungsi dari setiap bidang tersebut masih ada beberapa pegawai yang tidak sesuai dengan tugas pokok dan fungsi dari Kecamatan Pagden Barat, hal ini dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai. Berdasarkan data laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (LAKIP) di Kantor Kecamatan Pagaden Barat Kabupaten Subang terdapat para pegawai dalam pekerjaannya tidak sesuai dengan capaian kinerja. Hal ini disebabkan karena adanya kesalahan penempatan kerja serta tidak sesuainya jenjang pendidikan dengan tugas yang diberikan sehingga mengakibatkan pegawai tidak bekerja dengan baik, capaian kinerja kurang memuaskan, serta terdapat tumpang tindih pegawai. Dari data diatas bisa dilihat bahwa halnya dengan Bapak H. Akhmad ketua dari bidang pelayanan umum mempunyai riwayat pendidikan lulusan SMA. Bagian seksi pelayanan umum ini mempunyai beberapa staf diantaranya yaitu Bapak Ahyani, S.Hi, Ibu Tuti, ibu Sumarni S.Sos, Dedi Supriadi, Yaya Setiawan, dan Ai Soliah. Selain itu, pegawai yang bernama bapak Supendi merupakan Bendahara di Kantor kecamatan Pagden Barat. Namun beliau hanyalah lulusan SMA . Hal ini menjadi permasalahan karena pangkat pegawai negeri sipil yang diangkat dalam suatu jabatan harus sesuai dengan pangkat yang diterapkan untuk jabatan itu, jadi kurangnya kesesuaian pada penempatan tersebut mengakibatkan rendahnya kualitas dari pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Kurangnya relevanya dari penempatan jabatan tersebut sangat mempengaruhi terhadap kualitas kinerja yang dihasilkan serta

menurunnya prestasi kerja di Kantor Kecamatan Pagaden Barat Kabupaten Subang.

Tabel 1.1
Data Pegawai Berdasarkan Golongan, Jabatan, Tingkat Pendidikan,
Pegawai Honorer dan PNS Di Kantor Kecamatan Pagaden Barat
Kabupaten Subang

No	Nama Pegawai	Gol	Jabatan	Pendidikan	Keterangan
1	Kanca Saputra, S.Sos, M.Si.	IV/a	Camat Pagaden Barat	S.2	PNS
2	Agus Muhammad, S.Ip	III/d	Sekmat	S.1	PNS
3	Dede Ruhiat, SE.	III/b	Kasubag Keuangan & Perencanaan	S.1	PNS
4	Asep Suhandi, SH.	III/b	Kasubag Umum	S.1	PNS
5	Darsita	III/d	Kasi Pemerintahan	S.2	PNS
6	Euis Umronah, SE	III/d	Kasi Pmd	S.1	PNS
7	Juanda, S.Pd.	IV/a	Kasi Kesos	S.1	PNS
8	H. Indra Sugriyana, S.An.	III/d	Kasi Trantib	S.1	PNS
9	H. Akhmad	III/d	Kasi Yanum	SMA	PNS
10	Supendi	III/a	Bendahara	SMA	PNS
11	Udin Samsudin, S.IP.	III/a	Pelaksana	S.1	PNS
12	Aang Amid Komar Paoji, S.Sos	III/a	Pelaksana	S.1	PNS

13	Sahman Herman	II/c	Pelaksana	SMA	PNS
14	Didih Dihyakalabi	II/b	Pelaksana	SMA	PNS
15	Sakroni Mulyana	II/a	Pelaksana	SMA	PNS
16	Ahyani, S.H.I	-	Pranata Komputer	S.1	Honorar
17	Tatang Supriatna	-	POL PP	MAN	Honorar
18	Tatang Setiawan	-	POL PP	SMK	Honorar
19	Hery Suharyanto	-	POL PP	SMK	Honorar
20	Rahmat	-	Administrasi	MAN	Honorar
21	Dedi Supriadi	-	Arsiparis	MAN	Honorar
22	Sumarni, S.Sos	-	Administrasi	S.1	Honorar
23	Yaya Setiawan	-	Administrasi	S.1	Honorar
24	Tuti	-	Administrasi	SMA	Honorar
25	Ai Soliah	-	Administrasi	SMK	Honorar
26	Ruswa	-	Administrasi	SMA	Honorar
27	Agus Gunawan	-	POL PP	SMA	Honorar
28	Dadang Mulyadi	-	POL PP	SMA	Honorar
29	Nono Karno	-	POL PP	SMA	Honorar

Sumber: Data Kepegawaian di Kecamatan Pagaden Barat Tahun 2017

Berdasarkan tabel 1.1 memberikan gambaran bahwa potensi sumber daya manusia di Kantor Kecamatan Pagaden Barat masih terbilang rendah. Hal tersebut diketahui bahwa lulusan S2 berjumlah 2 orang, lulusan S1 berjumlah 11 orang sedangkan lulusan SLTA berjumlah 16 orang. Hal ini menjadi suatu masalah

karena sumber daya manusia merupakan jantungnya dari sebuah organisasi. Organisasi bisa berjalan sesuai dengan visi misi yang telah dibuat apabila kualitas pegawai dapat sesuai dengan jenjang pendidikan. Hal ini dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai dalam bekerja serta menghasilkan kinerja yang memuaskan.

Adapun fenomena dan kendala-kendala yang terjadi mengenai kurangnya prestasi kerja pegawai yang peneliti temukan dari realita saat peneliti melakukan observasi dan dilihat dari laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (LAKIP) di Kecamatan Pagaden Barat Kabupaten Subang, diantaranya yaitu:

1. Pelaksanaan kerja yang tidak merata, sehingga masih adanya beban kerja di Kantor Kecamatan Pagaden Barat yang tidak sesuai dengan jumlah pegawai atau sumber daya manusia yang ada. dengan kata lain, dalam menyelesaikan tugasnya terdapat tumpang tindih pekerjaan sehingga pekerjaan pun harus dikerjakan secara bersama-sama demi tercapainya target yang sudah ditentukan.
2. Kemudian ada sebagian para pegawai yang pindah lokasi pekerjaan, yang menyebabkan pegawai di Kecamatan Pagaden Barat semakin berkurang sehingga pekerjaan yang ada menjadi tidak efektif dan pegawai yang melaksanakan tugasnya tidak sesuai dengan bidangnya.
3. Kurangnya komunikasi antara atasan dengan bawahan sehingga dalam pelaksanaannya ada jeda serta kurang tegur sapa antara atasan dengan bawahan.

4. Sempat adanya kekosongan kepengurusan di bagian seksi pemerintahan dan seksi PMD , mengakibatkan adanya penumpukan pekerjaan di bagian tersebut sehingga pekerjaan pun menjadi sedikit terbengkalai.

Berdasarkan pengamatan peneliti dilapangan terdapat beberapa penyebab permasalahan mengenai kurangnya prestasi kerja pegawai sehingga dalam pencapaiannya tidak terlaksana secara optimal, diantaranya yaitu:

1. Kurangnya pengawasan dan ketegasan dari atasan juga menjadi pengaruh terhadap kurangnya prestasi kerja pegawai di Kecamatan Pagaden Barat. Hal ini karena kurangnya apresiasi ataupun penghargaan yang diberikan oleh atasan kepada bawahannya, sehingga dalam pelaksanaann pegawai hanya sekedar mengerjakan pekerjaannya.
2. Tidak adanya sanksi yang tegas yang diberlakukan di Kantor Kecamatan Pagaden Barat sehingga para pegawaai jadi semena-mena dalam melakukan pekerjaannya.
3. Kurangnya selektivitas dalam perekrutan pegawai sehingga para pegawai yang diterima bekerja tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Hal ini mengakibatkan banyaknya pekerjaan yang diberikan tidak merata.

Berdasarkan uraian permasalahan yang telah dikemukakan di atas, sangat menarik untuk di teliti lebih lanjut mengenai betapa pentingnya pengembangan sumber daya manusia yang berimplikasi terhadap prestasi kerja pegawai di Kecamatan Pagaden Barat secara maksimal. Maka dari itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul: **“PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI**

DI KANTOR KECAMATAN PAGADEN BARAT KABUPATEN SUBANG”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang telah dijelaskan di atas, maka di temukan berbagai permasalahan yang menyangkut dengan kurangnya pengembangan umber daya manusia terhadap prestasi kerja di Kantor Kecamatan Pagaden Barat sesuai dengan hasil observasi dilapangan, adalah sebagai berikut:

1. Prestasi kerja yang masih rendah, hal ini disebabkan karena masih adanya para pegawai yang memiliki pendidikan yang rendah.
2. Tidak optimalnya kinerja pegawai diindikasikan karena tidak relevannya suatu jabatan yang diemban dengan jenjang pendidikan atau keahliannya.
3. Pelaksanaan kerja yang tidak merata, akibatnya terdapat pegawai yang tidak sungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaannya.
4. Adanya tumpang tindih pegawai yang dilakukan oleh pegawai Kantor Kecamatan Pagaden Barat sehingga pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan jumlah pegawai dan tidak efektif dan pegawai yang melaksanakannya tidak sesuai dengan bidangnya.
5. Masih kurang komunikasi yang dilakukan oleh atasan dengan bawahannya. Sehingga pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan kurang terkontrol.
6. Tidak adanya sanksi yang tegas yang diberlakukan di Kantor Kecamatan Pagaden Barat, sehingga para pegawai leha-leha dalam melaksanakan pekerjaannya.

C. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini menggunakan rumusan masalah asosiatif dengan bentuk hubungan kausal. Rumusan masalah asosiatif merupakan suatu rumusan penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih.

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan rumusan masalah yaitu:

1. Seberapa besar pengaruh pengembangan terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Pagaden Barat Kabupaten Subang.
2. Seberapa besar pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Pagaden Barat Kabupaten Subang.
3. Seberapa besar pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Pagaden Barat kabupaten Subang.

D. Tujuan Penelitian

Setiap kegiatan yang dilakukan seseorang tidak terlepas dari tujuan yang ingin dicapainya. Adapun penelitian ini mempunyai tujuan yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Pagaden Barat Kabupaten Subang.
2. Untuk mengetahui pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Pagaden Barat Kabupaten Subang.

3. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Pagaden Barat Kabupaten Subang.

E. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Praktis

Secara praktis penelitian ini diharapkan dapat berguna dalam memberikan informasi dalam mengantisipasi segala permasalahan yang terjadi di dalam pengembangan sumber daya manusia. Selain itu peneliti ini juga diharapkan dapat memberikan jalan keluar dalam upaya untuk meningkatkan prestasi kerja melalui pengembangan sumber daya manusia.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang terkait diantaranya yaitu:

- a. Bagi penulis, penelitian ini sebagai salah satu syarat untuk menempuh ujian sidang sarjana jurusan Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Sunan Gunung Djati Bandung.
 - b. Bagi Instansi, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai informasi tambahan atau sumbangan pemikiran dalam menentukan suatu kebijakan yang tepat dalam pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia.
- ### **2. Kegunaan Akademis**
- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan penulis mengenai hal-hal yang berkaitan dengan manajemen sumber

daya manusia sehingga berpengaruh pada pengembangan sumber daya manusia terhadap prestasi kerja pegawai.

- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan menjadi bahan referensi atau masukan bagi pegawai di lingkungan Kantor Kecamatan Pagaden Barat.

F. Kerangka Pemikiran

Fokus dan lokus terhadap suatu permasalahan untuk mempermudah pemecahan masalah yang dihadapi, secara ilmiah memerlukan kerangka pemikiran sebagai bahan acuan dalam memecahkan masalah yaitu berupa dalil, hukum, teori berupa pendapat para ahli yang kebenarannya tidak dapat diragukan kembali. Mengacu kepada topik peneliti yang diajukan, peneliti mengemukakan pengertian yang berpedoman pada para ahli.

Pada dasarnya administrasi merupakan proses kerja sama yang dilakukan oleh sekelompok orang yang memberikan pembagian kerja sebagaimana sesuai dengan struktur dengan mendayagunakan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Menurut The Liang Gie (Arkadun , 2009:36) mengemukakan administrasi merupakan segenap rangkaian perbuatan penyelenggaraan dalam setiap usaha kerja sama sekelompok manusia untuk mencapai tujuan tertentu.

Setelah kita memahami apa yang dimaksud dengan administrasi, kita juga harus mengetahui apa yang dinamakan publik, karena ranah dari penelitian ini

adalah tentang administrasi publik, maka dibawah ini akan dijelaskna beberapa pengertian publik menurut beberapa para ahli, diantaranya yaitu:

Menurut Syafi'i dkk yang dikutip oleh Pasolong (2010:6), mendefinisikan bahwa publik adalah sejumlah manusia yang memiliki kebersamaan berfikir, perasaan, harapan, sikap dan tindakan yang benar dan baik berdasarkan nilai-nilai norma yang mereka miliki.

Kemudian setelah kita mengetahui apa yang dimaksud dengan administrasi dan publik, kita juga harus mengetahui pengertian dari administrasi publik itu sendiri. Menurut Dwight Waldo (Hidayat, 2012:21) mendefinisikan administrasi publik adalah organisasi dan manajemen manusia dan material (peralatannya) untuk mencapai tujuan-tujuan pemerintah.

Setelah kita memahami penjelasan administrasi publik, selanjutnya akan dibahas mengenai pengertian administrasi kepegawaian, karena *middle theory* dari penelitian ini adalah tentang administrasi kepegawaian, yaitu:

Administrasi Kepegawaian dalam instansi pemerintah tidak dapat dilepaskan dari kegiatan administrasi secara keseluruhan. Bahkan administrasi kepegawaian ini merupakan salah satu unsur dari administrasi tersebut. Sebagai salah satu unsur sifat administrasi kepegawaian masih tetap administrasi hanya saja sasaran dari kegiatannya adalah tenaga kerja manusia. (Thoha, 1987 : 17-18).

Pengembangan sumber daya manusia merupakan aktivitas organisasi yang sangat penting untuk dilakukan. Pentingnya aktivitas pengembangan sumber daya manusia dalam suatu organisasi adalah untuk memelihara dan meningkatkan kompetensi pegawai guna mencapai efektivitas organisasi (Hardiansyah, 2012:49).

Dalam penelitian ini teori pengembangan sumber daya manusia yang di pakai untuk penelitian ini adalah menurut (Hardiansyah, 2012:54) yaitu:

Dalam melakukan pengembangan terhadap sumber daya manusia di dalam organisasi adalah dengan melakukan pengembangan terhadap sumber daya manusia melalui proses:

1. Pembelajaran (*Learning*)
2. Pendidikan (*Education*)
3. Pengembangan (*Devlopment*)
4. Pelatihan (*Training*)

Berdasarkan identifikasi masalah sebelumnya, peneliti hanya mengambil dua dimensi pengembangan sumber daya manusia yaitu:

1. Pengembangan (*Devlopment*)
2. Pelatihan (*Training*)

Sedangkan teori prestasi kerja pegawai peneliti menggunakan teori menurut Hasibuan (2005:94) yaitu:

Prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta ketepatan waktu. Adapun yang menjadi dimensi pada penelitian ini adalah:

1. Kesetiaan
2. Prestasi Kerja
3. Kejujuran
4. Kedisiplinan
5. Kreativitas
6. Kerja Sama
7. Kepemimpinan
8. Kepribadian
9. Prakarsa
10. Kecakapan
11. tanggung Jawab

Berdasarkan identifikasi masalah sebelumnya, peneliti hanya mengambil tiga dimensi prestasi kerja pegawai yaitu:

1. Kejujuran

Penilai menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain seperti kepada para bawahannya.

2. Kedisiplinan

Penilai menilai disiplin pegawai dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan intruksi yang dibeikan kepadanya.

3. Tanggung Jawab

Penilai menilai kesediaan karyawan dalam mempertanggungjawabkan kebijaksanaannya, pekerjaan, dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakannya, serta perilaku kerjanya.

Dengan profesionalitas yang tinggi diharapkan pegawai dapat melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan tujuan perusahaan atau lembaga, dan memberikan hasil yang memuaskan baik bagi perusahaan atau lembaga maupun masyarakat yang dilayani. Hasil tersebut dapat pula disebut dengan prestasi kerja.

Maka, berdasarkan kerangka pemikiran diatas, peneliti mengembangkan skema kerangka pemikiran, sebagaimana pada gambar berikut:

Gambar 1.2

**Skema Kerangka Pemikiran Pengaruh Pengembangan Sumber Daya
Manusia Terhadap Prestasi Kerja Pegawai**



UIN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNGGUNUNG DJATI
BANDUNG

Feed Back

Sumber: Diolah oleh Peneliti (2017)

G. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan.

Berdasarkan kerangka pemikiran yang dikemukakan di atas, maka penulis mengemukakan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. $H_0 : \rho = 0$ (Tidak ada pengaruh yang signifikan antara pengembangan terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Pagaden Barat Kabupaten Subang.

$H_a : \rho \neq 0$ (Ada pengaruh yang signifikan antara pengembangan terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Pagaden Barat Kabupaten Subang.

2. $H_0 : \rho = 0$ (Tidak ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Pagaden Barat Kabupaten Subang.

$H_a : \rho \neq 0$ (Ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Pagaden Barat Kabupaten Subang.

3. $H_0 : \rho = 0$ (Tidak ada pengaruh yang signifikan antara pengembangan sumber daya manusia terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Pagaden Barat Kabupaten Subang.

$H_a : \rho \neq 0$ (Ada pengaruh yang signifikan antara pengembangan sumber daya manusia terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Pagaden Barat Kabupaten Subang.