

**PENGARUH KOMPETENSI DAN PROFESIONALISME
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS
PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
KABUPATEN POHUWATO**

OLEH

RAHMAD AYUWA

NIM: E2119227

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat

Guna Memperoleh Gelar Sarjana



**PROGRAM SARJANA
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
TAHUN 2023**

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH KOMPETENSI DAN PROFESIONALISME TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN
KABUPATEN POHUWATO**

Oleh

RAHMAD AYUWA
E2119227

SKRIPSI

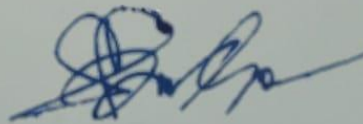
Untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana
dan telah disetujui oleh Tim Pembimbing pada tanggal
Gorontalo, 29 Maret 2023

PEMBIMBING I



HARIS HASAN, SE., MM
NIDN. 0908108407

PEMBIMBING II



SRI DAYANI ISMAIL, SE., MM
NIDN. 9090780020

HALAMAN PERSETUJUAN

PENGARUH KOMPETENSI DAN PROFESIONALISME TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN
KABUPATEN POHUWATO

OLEH:


RAHMAD AYUWA
E2119227

Diperiksa Oleh Dewan Penguji Strata Satu (S1)
Universitas Ichsan Gorontalo

1. TAMSIR, SE., MM :
(Ketua Penguji)
2. SULAIMAN, SE., MM :
(Anggota Penguji)
3. MUHAMMAD ANAS, SE., MM :
(Anggota Penguji)
4. HARIS HASAN, SE., MM :
(Pembimbing Utama)
5. SRI DAYANI ISMAIL, SE., MM :
(Pembimbing Pendamping)

Mengetahui,


Dekan Fakultas Ekonomi
Dr. MUSAFIR, SE., M.Si
NIDN: 0928116901


Ketua Program Studi Manajemen
SYAMSUL, SE., M.Si
NIDN: 0921108502

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Kemarin adalah masa lalu dan masa lalu adalah sejarah yang dapat dijadikan contoh bagi kita. Hari ini adalah perjuangan untuk masa depan.

(Kahlil Gibran)

satu hal yang paling berharga dalam hidup adalah melihat kedua orang tua tersenyum bahagia dan bangga memiliki kita hal itulah yang saya jadikan pondasi dalam hidup

(Rahmat Ayuwa)

Kupersembahkan Sebagai Tanda Bakti Dan Sayangku Kepada Kedua Orang Tua Tercinta Yang Telah Membesarkan, Merawat, Mendidik Dan Selalu Memberikan Kasih Sayang, Semangat Dan Dorongan Yang Tiada Henti-Hentinya Kepadaku.

Kepada Para Pembimbing Yang Telah Membantu Saya Dalam Proses Pembuatan Karya Ilmiah Saya Dan Kepada Dosen-Dosen Yang Telah Memberikan Ilmunya Kepadaku Kuucapkan Banyak-Banyak Terima Kasih

Serta Kepada Teman2 Dan Sahabatku Yang Selalu Ada Menemani Selama Proses Perjuanganku Menempuh Pendidikan Kuucapkan Terima Kasih

**ALMAMATER TERCINTA
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
2023**

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan Gelar Akademik (Sarjana) baik di Universitas Ichsan Gorontalo maupun diperguruan tinggi lainya.
2. Skripsi ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari pembimbing.
3. Dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena skripsi ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku diperguruan tinggi.

Gorontalo, 29 Maret 2023
Yang membuat pernyataan



Rahmad Ayuwa
NIM : E2119227

ABSTRACT

RAHMAD AYUWA. E2119227. THE EFFECT OF COMPETENCE AND PROFESSIONALISM ON APPARATUS PERFORMANCE AT THE EDUCATION AND CULTURE OFFICE OF POHUWATO DISTRICT

An organization is a place to carry out joint activities, to achieve goals that have been set together. The success of the organization in achieving goals is largely determined by organizational performance which is strongly affected by external and internal organizational factors. This study aims to: 1) find out how competence partially affects apparatus performance at the Education and Culture Office of Pohuwato District, 2) find out the effect of professionalism partially on apparatus performance at the Education and Culture Office of Pohuwato District, and 3) find out the effect of competence and professionalism simultaneously on apparatus performance at the Education and Culture Office of Pohuwato District. The method applied in this study is a descriptive method with a survey approach. The data collection method employs multiple regression analysis. The population in this study takes all apparatus at the Education and Culture Office of Pohuwato District. The results of the study indicate that: 1) Competence has a positive and significant effect on apparatus performance at the Education and Culture Office of Pohuwato District, 2) Professionalism has a positive and insignificant effect on apparatus performance at the Education and Culture Office of Pohuwato District, and 3) Competence and Professionalism simultaneously have a positive and significant effect on Apparatus Performance at the Education and Culture Office of Pohuwato District.

Keywords: *competence, professionalism, apparatus performance*

ABSTRAK

RAHMAD AYUWA. E2119227. PENGARUH KOMPETENSI DAN PROFESIONALISME TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN POHUWATO

Organisasi merupakan wadah atau tempat untuk melakukan kegiatan bersama, agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama, Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan sangat ditentukan oleh kinerja organisasi yang sangat dipengaruhi oleh faktor eksternal maupun faktor internal organisasi. Penelitian ini bertujuan Untuk: 1) mengetahui Bagaimana pengaruh kompetensi secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten pohuwato, 2) Untuk mengetahui Bagaimana pengaruh Profesionalisme secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten pohuwato dan 3) Untuk mengetahui Bagaimana pengaruh Kompetensi dan Profesionalisme secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten pohuwato. Metode yang di terapkan didalam penelitian ini yaitu metode deskriptif dengan pendekatan survey, dengan metode pengumpulan data menggunakan analisis regresi berganda. Populasi didalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pohuwato. Hasil penelitian menyatakan bahwa: 1) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada dinas pendidikan dan kebudayaan Kabupaten Pohuwato, 2) Profesionalisme berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada dinas pendidikan dan kebudayaan Kabupaten Pohuwato, dan 3) Kompetensi dan Profesionalisme secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada dinas pendidikan dan kebudayaan Kabupaten Pohuwato.

Kata kunci: kompetensi, profesionalisme, kinerja pegawai

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Kompetensi Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Pohuwato”** , sesuai dengan yang direncanakan. Skripsi ini dibuat untuk memenuhi salah satu syarat untuk mendapatkan gelar sarjana. Kepada kedua orang tua yang tercinta, terimakasih atas cinta kasih dan pengorbanan ayah dan ibu yang tidak akan pernah dapat terbalaskan.

Penulis menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, Skripsi ini tidak dapat penulis selesaikan. Oleh karena itu penulis menyampaikan terima kasih kepada :

- Ibu Dr. Hj. Juriko Abdussamad, M.Si, Selaku Ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Tehnologi Ichsan Gorontalo (YPIPT-IG).
- Bapak Dr. Abdul Gaffar La Tjokke, SE., M.Si, selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo.
- Bapak Dr. Musafir, SE., MSA selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo.
- Bapak Syamsul, SE.,M.Si Selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Ichsan Gorontalo.
- Bapak Haris Hasan, SE.,MM selaku Pembimbing I, yang telah membimbing penulis selama mengerjakan usulan penelitian ini.

- Ibu Sri Dayani Ismail, SE.,MM selaku Pembimbing II, yang telah membimbing penulis selama mengerjakan usulan penelitian ini.
- Seluruh dosen dan staf pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo yang telah membagi ilmu pengetahuan yang pasti akan bermanfaat bagi saya.
- Seluruh pegawai dan staf administrasi di Universitas Ichsan Gorontalo yang telah membantu saya dalam menyelesaikan kelengkapan administrasi.

Penulis menyadari bahwa sebagai manusia biasa tidak terlepas dari berbagai keterbatasan dan kelemahan. Oleh karena itu, masih diperlukan dan penyempurnaan selanjutnya dalam penulisan Skripsi ini.

Gorontalo,.....2023

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
PERNYATAAN	v
ABSTRACT	vi
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	8
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian	8
1.3.1. Maksud Penelitian	8
1.3.2. Tujuan penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN	
DAN HIPOTESIS	10
2.1 Kompetensi	10
2.1.1 Pengertian Kompetensi	10
2.1.2 Tipe Kompetensi	13
2.1.3 Komponen Utama Kompetensi	14
2.2 Profesionalisme	16
2.2.1 Pengertian Profesionalisme	16
2.2.2 Faktor Yang Mendukung Sikap Profesionalisme Kerja	17

2.2.3 Karakteristik Profesionalisme	20
2.2.4 Ciri-Ciri Profesionalisme	21
2.2.5 Indikator Profesionalisme Kerja.....	21
2.3 Kinerja Pegawai	22
2.3.1 Pengertian Kinerja.....	22
2.3.2` Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai	24
2.3.3 Meningkatkan Kinerja Pegawai	27
2.3.4 Aspek-Aspek Kinerja Pegawai.....	29
2.3.5 Indikator Kinerja Pegawai.....	31
2.4 Penelitian Terdahulu	33
2.5 Kerangka Pemikiran.....	35
2.6 Hipotesis	36
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	37
3.1. Objek penelitian	37
3.2. Metode penelitian.....	37
3.2.1. Desain Penelitian	38
3.2.2. Operasionalisasi Variabel Penelitian	38
3.3. Populasi	39
3.4. Teknik Pengumpulan Data	39
3.5. Metode Analisis Data.....	40
3.5.1 Uji Kualitas Data	40
3.5.2 Uji Asumsi Klasik.....	43
3.6. Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	46
3.7. Pengujian Hipotesis	47
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	49
4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	49
4.2. Hasil Penelitian dan Pembahasan	53
4.2.1. Uji Kualitas data	53
4.2.2. Uji Asumsi Klasik.....	55
4.2.3 Analisis Data.....	57
4.2.3.1. Analisis Deskriptif	57

4.3 Analisis Data dan Pengujian Hipotesis	68
4.3.1 Analisis Data.....	68
4.3.2. Analisis Korelasi	70
4.3.3. Uji Signifikansi Parsial (Uji-t).....	71
4.3.4. Uji Signifikansi Simultan (Uji-F)	73
BAB V PENUTUP	75
5.1. Kesimpulan	75
5.2. Saran	75
DAFTAR PUSTAKA	77
LAMPIRAN.....	80

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1.Operasionalisasi Variabel	38
Tabel 3.2 Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai r	42
Tabel 4.1 Uji validitas variable X1 (Kompetensi)	53
Tabel 4.2 Uji validitas variable X2 (<i>Profesionalisme</i>).....	53
Tabel 4.3 Uji validitas variable Y (Kinerja Pegawai).....	54
Tabel 4.4.Uji Reliabilitas Variabel X1 (Kompetensi).....	54
Tabel 4.5.Uji Reliabilitas Variabel X2 (<i>Profesionalisme</i>).....	54
Tabel 4.6. Uji Reliabilitas Variabel Y (Kinerja Pegawai)	55
Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas Data.....	55
Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolinearitas.....	56
Tabel 4.9 Rentang Skala Pengukuran Terhadap Skor Item	58
Tabel 4.10 Statistics	59
Tabel 4.11 item pernyataan X11	59
Tabel 4.12 item pernyataan X12	59
Tabel 4.13 item pernyataan X13	59
Tabel 4.14 item pernyataan X14	60
Tabel 4.15 item pernyataan X15	60
Tabel 4.16 item pernyataan X16	61
Tabel 4.17 Statistics	62
Tabel 4.18 item pernyataan X21	62
Tabel 4.19 item pernyataan X22	62
Tabel 4.20 item pernyataan X23	63
Tabel 4.21 item pernyataan X24	63
Tabel 4.22 item pernyataan X25	63
Tabel 4.23 item pernyataan X26	64
Tabel 4.24 Statistics	65
Tabel 4.25 item pernyataan Y11	65
Tabel 4.26 item pernyataan Y12	66

Tabel 4.27 item pernyataan Y13	66
Tabel 4.28 item pernyataan Y14	66
Tabel 4.29 item pernyataan Y15	67
Tabel 4.30 item pernyataan Y16	67
Tabel 4.31 Hasil Analisis Regresi linear Berganda	68
Table 4.32 Koefisien Determinasi.....	70
Tabel 4.33 Hasil regresi Uji-F.....	70

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran.....	35
Gambar 4.1 Uji Heteroskedastisitas.....	57

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Jadwal Penelitian	82
Lampiran 2 Abstrak.....	83
Lampiran 3 Kuesioner Penelitian.....	85
Lampiran 4 Data Tabulasi.....	90
Lampiran 5 Hasil Olahan data.....	93
Lampiran 6 Surat Izin Penelitian.....	105
Lampiran 7 Surat Balasan Penelitian	106
Lampiran 8 Surat Bebas Plagiasi	107
Lampiran 9 Hasil Turnitin.....	108
Lampiran 10 <i>Curriculum Vitae</i>	112

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Organisasi merupakan wadah atau tempat untuk melakukan kegiatan bersama, agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama. Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Oleh karena itu, Keberhasilan suatu organisasi ditunjukkan oleh kemampuannya mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan sangat ditentukan oleh kinerja organisasi yang sangat dipengaruhi oleh faktor eksternal maupun faktor internal organisasi.

Kinerja merupakan sebuah tingkatan keberhasilan seorang dengan cara menyeluruh didalam sebuah periode tertentu didalam melakukan tugasnya yang dibanding dengan beberapa kemungkinan contohnya standar hasil kerja, sasaran ataupun target ataupun mungkin kriteria-kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya dan sudah di sepakati secara bersama-sama. Menurut The Scriber-Bantam English Dictory dalam Rivai & Basri (2005:14), berpendapat bahwa kata kinerja berasal dari kata performance yang kata akarnya yaitu to perform yang memiliki berbagai masukan antara lain To do what is expected of a person machine (melaksanakan suatu hasl yang diharap oleh seorang ataupun mesin, To execute or complate an understanding (melaksanakan ataupun menyempurnakan tanggungjawab, To dischange of fulfill as vow (memenuhi ataupun melaksanakan kewajiban sebuah niat ataupun nazar) dan To do or cary out execute (melaksanakan, menjalankan, melakukan).

Melalui beberapa masukan diatas bisa disimpulkan bahwa didalam melaksanakan sebuah kegiatan serta melakukan penyempurnaan didalam sebuah pekerjaan itu yang sudah sesuai dengan tanggung jawab yang menyebabkan bisa dicapainya sebuah hasil yang sesuai dengan apa yang diharap disebut dengan kinerja.

Menurut Siagian (2008:223) berpendapat bahwa untuk individu dari penilaian kinerja memiliki peranan didalam mengumpan balik mengenai beberapa hal contohnya kemampuan, keletihan, kekurangan serta potensi yang pada saatnya memiliki manfaat didalam menentukan tujuan, jalur, rencana serta tumbuh kembang karier. Kinerja didalam melaksanakan tugasnya tidak berdiri sendiri namun saling berkaitan dengan kemampuan serta motivasi kerja, terdapat 2 faktor utama yang bisa berpengaruh terhadap kinerja individu yaitu *ability* (kemampuan) serta *motivation* (motivasi kerja) dari masing-masing diri sendiri hal itu dijelaskan oleh Kith davis (dalam Mangkunegara, 2005:13). Kemampuan individu tergantung pada tingkatan pengetahuan yang dimilikinya, latar belakang pendidikan, serta keterampilan yang dimilikinya tetapi untuk motivasi kerja tiap individu itu tergantung oleh sikap sebagai motivasi dasar serta lingkungan yang bisa mempengaruhi motivasi itu.

Sebuah pencapaian hasil kerja pegawai baik itu dari sudut kualitas ataupun kuantitas yang berdasar kepada standart kerja yang sudah ditetapkan disebut dengan kinerja individu, Pegawai yang bisa menggambarkan potensi, persepsi, serta kreatifitas seorang yang selalu ingin memberikan sumbangan

kemampuannya supaya bisa memiliki mnafaat untuk diri sendiri ataupun dilingkungannya disebut dengan pegawai yang produktif. Sehingga bisa dikatakan bahwa pegawai yang produktif merupakan seseorang yang memberikan sumbangan yang nyata, imajinatif serta inovatif didalam melakukan pendekatan terhadap persoalan hidup dan memiliki sifat kratif didalam menggapai tujuan hidup dirinya, memiliki tanggung jawab serta responentif kepada pemimpinnya. Pegawai seperti itu adalah suatu aset didalam sebuah organisasi yang terus berusaha didalam memberikan peningkatan diri untuk organisasinya serta menunjang pencapaian produktifitas organisasinya.

Kinerja pemerintahan ataupun organisasi pemerintahan pada sekarang ini banyak pihak dianggap masih rendah ataupun belum bekerja semaksimal mungkin didalam memberi layanan sebagai mana yang diharap oleh masyarakat sebagai penerima pelayanan, masih terdapat keluhan-keluhan serta kritik untuk organisasi dipemerintahan yang melaksanakan peranan serta fungsi didalam layanan politik. Hal tersebut bisa disebabkan oleh beberapa faktor salah satunya yaitu masih menepelnya mindset aparat ataupun pegawai yang bukannya melayani tetapi mau dilayani, kompetensi rendah serta kinerja yang rendah. Didalam keadaan sekarang terkesan sengaja menyulitkan beberapa hal yang merupakan hak bagi rakyat contohnya hak memperoleh pelayanan.

Kompetensi diartikan sebagai kemampuan didalam melakukan ataupun melaksanakan sebuah kerjaan ataupun tugas yang berlandaskan ketrampilan serta pengetahuan kerja yang di tuntutan oleh kerjaan itu, hal ini

dijelaskan oleh Wibowo (2007:86). Dengan begitu kompetensi menunjukkan ketrampilan ataupun pengetahuan dengan ciri-ciri memiliki sifat profesional didalam sebuah bidang tertentu sebagai suatu hal yang penting. Kompetensi yang digunakan sebagai karakteristik seorang memiliki hubungan dengan kinerja yang efektif didalam sebuah kerjaan ataupun keadaan.

Sertifikasi kompetensi kerja sebagai sebuah proses didalam memberikan sertifikat kompetensi yang dilaksanakan dengan cara yang sistematis serta objektif lewat uji kompetensi yang berpedoman terhadap standart kompetensi kerja nasional Indonesia ataupun Internasional, (Peraturan Pemerintah nomor 23 tahun 2004 tentang Badan Nasional Sertifikasi Profesi). Sedangkan berdasarkan Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negeri No.46A Tahun 2003 mengenai pengertian kompetensi merupakan sebuah kemampuan serta karakter tiap seseorang Pegawai Negeri Sipil (PNS) seperti pengetahuan, keterampilan serta sikap berperilaku yang dibutuhkan didalam melakukan tugasnya, sehingga PNS tersebut bisa melakukan tugas yang diberikan dengan profesional efisien serta efektif.

Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Pohuwato adalah salah satu organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang memiliki tugas serta hak didalam memberikan layanan dibidang pendidikan, kebudayaan pemuda dan olahraga yang sudah semestinya memperhatikan kompetensi pegawainya yang bisa membuat tercapainya kinerja organisasi yang baik didalam memberikan dukungan terhadap tujuan organisasi serta tujuan pemerintahan di Pohuwato dengan salah satu cara guna memberikan

peningkatan kinerja pegawai yaitu dengan meningkatkan kompetensi pegawai dengan cara yang sistematis. Pengembangan kompetensi bisa dilaksanakan melalui membina serta meningkatkan kemampuan serta motivasi kerja yang dimilikinya, peningkatan ini dilaksanakan didalam memberikan peningkatan aspek-aspek yang berdasarkan unsur tersebut yaitu pengetahuan serta keterampilan kerja individual dan meningkatkan motivasi kerja dilaksanakan dengan cara membina sikap mental individu dan keadaan lingkungan yang bisa menyebabkan munculnya kepuasan serta kemampuan kerja individu, Peningkatan kompetensi pegawai menjadi penting diikuti dengan penempatan pegawai sesuai kompetensi yang dimiliki. Permasalahan yang terjadi adalah penempatan jabatan dalam birokrasi seringkali didasari oleh kepentingan politik yang berkuasa tanpa mempertimbangkan kemampuan pegawai, hal ini berdampak pada kinerja layanan birokrasi menjadi tidak maksimal. Sedangkan profesionalisme yang dikatakan disini yaitu kemampuan seorang pegawai didalam memberi layanan yang terbaik, adil yang dituang dengan kemampuan serta keahlian didalam memahami, menerjemahkan kebutuhan masyarakat lewat suatu program serta aktifitas yang bersifat inovatif.. Profesionalisme aparatur pemerintah ini mencakup kemampuan atau kecakapan yang dimiliki seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan, sedangkan profesionalisme dapat diartikan sebagai suatu kualitas dan tingkah laku khusus yang dimiliki oleh seorang profesional. Dengan demikian yang dimaksud dengan profesionalisme adalah kemampuan dan kewenangan untuk melaksanakan proses kegiatan sebagai penyelenggaraan pemerintahan dalam

upaya meningkatkan kemampuan dan keterampilan dan dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab. Dalam menjalankan kewenangan profesionalnya, seorang aparatur harus mempunyai kemampuan yang telah ditunjukkan melalui kecakapannya.

Beberapa penelitian terdahulu yang telah menguji pengaruh kompetensi dan profesionalisme terhadap kinerja pegawai, diantaranya sebagai berikut:

Enjang Sudarman (2018) dengan judul penelitian Pengaruh Profesionalisme Dan Kompetensi Birokrasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Karawang, dimana tipe penelitian yang dilakukan adalah studi empiris, adapun tujuan penelitian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh Profesionalisme dan Kompetensi Birokrasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karawang. Desain atau Metode menggunakan metode korelasi dan regresi, subjek dalam penelitian ini adalah pegawai negeri sipil sebanyak 46 orang dari total sampel. Sumber data primer diambil menggunakan kuesioner. Temuan dalam penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara profesionalisme dan kompetensi birokrasi terhadap kinerja pegawai.

Andi Irwan (2016) dengan judul penelitian pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada dinas pendidikan, kebudayaan, pemuda dan olahraga kabupaten mamuju utara. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel kompetensi (pengetahuan, keterampilan, konsep diri, karakteristik pribadi dan motif) terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan,

Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Mamuju Utara dan pengaruh kompetensi secara parsial terhadap kinerja pegawai: pengaruh pengetahuan, keterampilan, konsep diri, karakteristik pribadi dan motif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Mamuju Utara. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang tersebar pada setiap unit kerja/bidang/sekretariat di lingkungan Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Mamuju Utara. Metode yang digunakan adalah survey yang bersifat eksploratif hubungan sebab akibat berupa survey yang bertujuan untuk mengetahui pola hubungan sebab akibat antara variabel kompetensi dengan kinerja dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompetensi (pengetahuan, keterampilan, konsep diri, karakteristik pribadi dan motif) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial, variabel kompetensi yang paling dominan pengaruhnya yaitu keterampilan dan konsep diri paling kecil pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Mamuju Utara.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas dan juga hasil penelitian terdahulu maka penulis tertarik untuk mengangkat tema penelitian dengan judul

“ Pengaruh Kompetensi dan Profesionalisme terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Pohuwato”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang ada di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kompetensi secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten pohuwato ?
2. Bagaimana pengaruh Profesionalisme secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten pohuwato ?
3. Bagaimana pengaruh Kompetensi Profesionalisme secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten pohuwato ?

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1. Maksud Penelitian

Adapun maksud dari penelitian ini Yaitu untuk melihat Pengaruh Kompetensi Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Pohuwato dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden.

1.3.2. Tujuan penelitian

Berdasarkan Uraian latar belakang dan rumusan masalah, maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui Bagaimana pengaruh kompetensi secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten pohuwato.

2. Untuk mengetahui Bagaimana pengaruh Profesionalisme secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten pohuwato.
3. Untuk mengetahui Bagaimana pengaruh Kompetensi dan Profesionalisme secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten pohuwato.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Pemerintah
Sebagai bahan pertimbangan serta pengambilan keputusan terhadap kinerja pegawai agar dapat bekerja dengan baik .
2. Bagi Akademisi
Sebagai dasar untuk mendapatkan tambahan ilmu pengetahuan terkait kinerja pegawai.
3. Bagi peneliti
Untuk menambah wawasan dan juga sebagai bahan untuk menyelesaikan tugas akhir.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kompetensi

2.1.1 Pengertian Kompetensi

Komptensi merupakan kemampuan seseorang didalam melaksanakan pekerjaannya dengan hasil yang unggul, Aprinto & Jacob (2013:186). Pekerjaan seseorang tak hanya berkaitan dengan tehnik pekerjaannya saja tetapi juga berhubungan dengan bagaimanakah dia melakukan pengelolaan kerjaannya serta melakukan interaksi dengan orang lain. Oleh sebab itu, ada 2 jenis komptensi yaitu :

- 1) Kompetensi yang berhubungan dengan pengetahuan serta keahlian tehniks sebuah pekerjaan disebut dengan *Hard competency*, contohnya membuat laporan keuangan serta perakirtan mesin mobil.
- 2) Kompetensi yang berhubungan dengan kemampuan didalam membangaun hubungan antara satu dengan yang lainnya serta melakukan pengelolaan pekerjaan disebut dengan *Soft competency*, contohnya komunikasi serta kepemimpinan kelompok.

Secara etimologi, kompetensi dapat dikatakan sebagai sebuag dimensi perilaku keahlian ataupun keunggulan seseorang pemimpin ataupun karyawan yang memiliki keterampilan., pengetahuan, serta perilaku yang baik. Kompetensi adalah suatu faktor yang paling dasar yang dimiliki oleh

individu yang memiliki kemampuan yang lebih yang bisa membuat suatu perbedaan dengan individu lain yang memiliki kemampuan rata-rata, Mangkunegara (2005:113).

Berikut ini merupakan beberapa pendapat para ahli mengenai kompetensi, yaitu sebagai berikut:

- a) Boulter , Dalziel, & Hill (2003) dalam Sutrisno (2009:203), berpendapat bahwa kompetensi merupakan sebuah karakteristik yang paling utama dari seorang individu yang kemungkinan bisa memberi kinerja unggul didalam pekerjaannya, peranannya, ataupun situasi tertentu. Hal-hal yang seseorang bisa melaksanakan dengan baik disebut dengan keterampilan, sedangkan pengetahuan merupakan apa saja yang diketahui oleh seorang mengenai sebuah topik. Citra yang ditunjukkan oleh seorang dimuka publik disebut dengan peran sosial yang bisa mewakili apa saja yang orang tersebut anggap penting serta peranan ini mencerminkan nilai-nilai orang tersebut.
- b) Brian E. Becher, Mark Huslid & Dave Ulrich dalam Sudarmanto (2014:46-49), menyatakan bahwa kompetensi merupakan suatu pengetahuan, keahlian, kemampuan ataupun karakteristik masing-masing orang yang bisa memberikan pengaruh dengan langsung terhadap kinerjanya.
- c) Klemp dalam Sudarmanto (2014:46-49), mentakan bahwa kompetensi adalah sebuah karakteristik yang paling dasar terhadap seorang yang

menghasilkan kinerja unggul serta efektif didalam sebuah pekerjaan.

d) Hutapea & Thoha (2008:28), berpendapat bahwa kompetensi merupakan kemampuan serta kemauan didalam melaksanakan suatu tugas dengan kinerja yang efektif serta efisien didalam menggapai suatu tujuan. Secara awam Thona (2008:2), membedakan 2 arti kompetensi yaitu sebagai berikut :

- *Unconscious incompetence* yaitu ketika seorang individu tidak sadar bahwa ia tidak bisa melaksanakan suatu hal.
- *Concion incompetence* yaitu ketika seorang individu sadar bahwa dia tidak bisa melaksanakan suatu hal.
- *Concions comptence* yaitu ketika seorang individu bisa melaksanakan suatu hal yang deengan tingkatan kehati-hatian yang tinggi.

Mempunyai sumber daya manusia (SDM) yang kompten merupakan kewajiban untuk diorganisasi. Didalam melakukan pengelolaan SDM dsesuai dengan komptensi masing-masing individu dianggap bisa lebih menjamin keberhasilan didalam mencapai tujuan. Sebagai besar organisasi menggunakan komptensi sebagai dasar didalam memilih individu serta epengelolaan kinerja. Kompetensi sebagai kemampuan soerang guna menghasilkan ditingkatan yang memuaskan ditempat kerja, misalnya kemampuan soerang individu guna melakukan transfer serta menggunakan keterampilannya serta pengetahuan itu didalam situasi yang baru serta meningkatkan manfaat yang telah disepakati.

2.1.2 Tipe Kompetensi

Spencer didalam Sedarmayanti (2011:226), berpendapat bahwa terdapat beberapa tipe karakteristik yaitu :

- a) Keterampilan yaitu sebuah kemampuan didalam melaksanakan tugas fisik ataupun mental yang termaksud yaitu berpikir analitis koseptual.
- b) Pengetahuan yaitu informasi yang dimiliki orang pada bidang spesifik. Pengetahuan merupakan kompetensi yang kompleks, skor dites pengetahuan pada umumnya sering mengalami kegagalan didalam melakukan prediksi kerja hal itu sebabkan oleh kegagalan didalam melakukan pengukuran pengetahuan serta keterampilan dengan cara yang sebetulnya dipakai didalam sebuah kerjaan.
- c) Konsep diri yaitu sikap, nilai ataupun citra dari seorang individu. Keyakinan seorang individu bahwasanya mereka bisa efektif didalam hampir diseluruh keadaan/situasi yang merupakan konsep diri seseorang disebut dengan percaya diri.
- d) Motif yaitu suatu hal yang secara konsisten dipikrit atau diinginkan oleh seorang individu yang membuat dilakukannya tindakan. Motif bisa mendorong, mengarahkan serta memilih perilaku mengarah terhadap tindakan ataupun tujuan tertentu.
- e) Sifat merupakan karakteristik fisik serta respon yang konsisten kepada keadaan ataupun informasi. Kecepatan reaksi serta ketajaman mata adalah ciri fisik kompetensi pilot tempur.

2.1.3 Komponen Utama Kompetensi

Terdapat empat komponen utama didalam pembentukan kompetensi menurut Hutapea, Parulian & Thoha (2008:28), yaitu sebagai berikut :

1) Pengetahuan

Informasi yang dimiliki oleh seseorang individu disebut dengan pengetahuan. Pengetahuan merupakan suatu komponen utama dari kompetensi yang cukup gampang untuk didapatkan serta mudah untuk dilakukan identifikasi. Sutrisno (2009:222), berpendapat bahwa pengetahuan adalah suatu ilmu yang didapatkan didalam melaksanakan sebuah kemampuan didalam membentuk tindakan seorang individu iyang membuat dengan adanya kemampuan itu sehingga bisa lebih mudah didalam melakukan peningkatan kinerja. Pengetahuan pegawai juga bisa meentukan berhasil atau tidaknya dilakukannya tugas yang diberikan kepada pegawai tersebut, pegawai yang memiliki pengetahuan yang cukup bisa memmbuat peningkatan efesiensi diorganisasi. Tetapi untuk karyawan yang belum memiliki pengetahuan cukup bisa membuat pekerjaan dilakukan dengan tersendat-sendat. Pemborosan bahan, waktu sertaq tenaga dan faktor produksi lainnya akan dilakukan oleh karyawan yang memiliki pengetahuan yang kurang serta pemborosan tersebut bisa meningkatkan biaya didalam mencapai tujuan diorganisasi tersebut. Sehingga bisa dikatakan bahwa pegawao yang memiliki pengetahuan yang kurang bisa membuat efisiensi berkurang, oleh sebab itu pegawai yang memiliki pengetahuan yang kurang wajib untuk diperbaiki serta

melakukan pengembangan dengan cara pelatihan sumber daya manusia supaya tidak akan membuat usaha didalam mencapai tujuan diorganisasi tersebut dirugikan.

2) Keterampilan

Faktor keterampilan pegawai juga merupakan faktor yang bisa membuat suksesnya didalam mencapai tujuan disuatu organisasi. Untuk pegawai yang memiliki keterampilan kerja yang baik, bisa membuat pencapaian tujuan diorganisasi lebih cepat sedangkan untuk pegawai yang tak memiliki keterampilan bisa membuat terlambatnya pencapaian tujuan diorganisasi tersebut. Bagi pegawai baru atau pegawai yang memiliki tugas baru dibutuhkan penambahan keterampilan untuk melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepada pegawai tersebut. Keterampilan adalah kemampuan seorang individu dalam melaksanakan sebuah kegiatan ataupun pekerjaan.

3) Perilaku

Ketika pegawai memiliki sifat yang mendukung tercapainya tujuan disebuah organisasi sehingga secara otomatis semua tugas yang diberikan kepada pegawai tersebut bisa dilakukan dengan baik. Sutrisno (2009:228), berpendapat bahwa perilaku dibutuh dengan cara konsisten bagi para pegawai yang melaksanakan kegiatan pekerjaan.

4) Pengalaman kerja

Sebuah metode didalam mengembangkan kompetensi yang cukup efektif disebut dengan pengalaman kerja. Pengalaman kerja ini bisa

memberi bekal pengetahuan, keterampilan serta sikap kerja yang telah sesuai dengan keadaan serta situasi kerja yang sebenarnya. Didalam melakukannya langsung yang telah dipelajari bisa membuat aktivitas tersebut lebih cepat dan terampil. Pengalaman kerja merupakan sebuah proses didalam membentuk pengetahuan ataupun keterampilan mengenai metode sebuah pekerjaan yang disebabkan oleh terlibatnya pegawai itu didalam melakukan tugasnya, Manullang (2002:84).

2.2 Profesionalisme

2.2.1 Pengertian Profesionalisme

Profesionalisme merupakan suatu pilar yang menempatkan birokrasi sebagai mesin yang efektif untuk pemerintahan serta untuk parameter kecakapan aparatur didalam melakukan pekerjaan dengan baik, Sedarmayanti (2010:96). Soedijarto (1990:57), berpendapat bahwa profesionalisme sebagai suatu perangkat peralatan yang dibutuhkan didalam menunjang sebuah tugas supaya sesuai dengan standar kerja yang diharapkan. Tetapi Siagian (2009:163), juga berpendapat bahwa keandalan serta keahlian didalam melakukan tugas supaya berjalan dengan maksimal, tepat waktu, cermat serta sesuai dengan prosedur yang gampang untuk dimengerti serta diikuti oleh penggunanya. Sehingga melalui beberapa pendapat tersebut maka bisa ditarik kesimpulan bahwa profesionalisme/profesionalis adalah kata keterangan yang mengarah terhadap sifat profesi. Didalam profesionalisme ini ada suatu keterampilan, penilaian yang baik, serta perilaku sopan yang diharap

serta seorang yang diberikan pelatihan guna melaksanakan pekerjaannya secara baik. Disinilah seorang yang profesional akan memiliki perbedaan dengan seorang yang tidak profesional walaupun didalam melaksanakan kerjaan yang sama ataupun melaksanakan pekerjaan didalam sebuah ruang yang sama. Andrias Harefa berpendapat bahwa keterampilan tinggi, memberikan jasa yang memiliki orietasi terhadap kepentingan umum, melakukan pengawasan yang ketat terhadap perilaku kerja serta sebuah sistem balas jasa yang adalah lambang dari prestasi kerja merupakan hal yang bisa dikatakan mewakili sikap profesionalisme. Agus setiono terhadap 2 nilai yang dirasa harus dikembangkan yaitu tugas & peranan wajib selalu memiliki tujuan untuk melayani kepentingan umum dan profesional aparaturnya wajib didasarkan terhadap pendidikan serta spesialisasi rasional.

2.2.2 Faktor Yang Mendukung Sikap Profesionalisme Kerja

Royen (2007:13), berpendapat bahwa terdapat faktor yang mendukung sikap profesionalisme kerja yaitu sebagai berikut :

1) Performance

Performance bisa dikatakan sebagai suatu prestasi kerja, pelaksanaan kerja, penampilan kerja. Gibson berpendapat bahwa performance ataupun keandalan dan prestasi kerja merupakan suatu pencapaian yang dihirap oleh pekerjanya, prestasi yang didapatkan didalam urutan ataupun dikurang waktu yang tertentu. Sedangkan Gomes berpendapat bahwa prestasi kerja bisa ditinjau melalui kuantitas kerja, kualitas, pengetahuan mengenai kerjaan

serta pendapat ataupun pengetahuan yang sudah di sampaikan.

2) Akuntabilitas aparatur

Akuntabilitas adalah kebijakan strategis. Hal tersebut bisa diterapkan didalam membuat kepatuhan didalam melaksanakan tugas serta kinerja pegawai. Kewajiabn didalam memberi tanggungjawab kinerja terhadap pihak yang berkaitan disebut dengan akuntabilitas. Hal tersebut berdasarkan terhadap prinsip berikut ini:

- a) Ada suatu komitmen yang berasal dari seorang pemimpin serta semua karyawan instansi didalam melaksanakan pengelolaan melaksanakan misi supaya akuntabel.
- b) Diwajibkan supaya bisa tunjukan tingkatan yang telah dicapai dalam mencapai tujuan serta target yang sudah ditentukan terlebih dahulu.
- c) Memberikan jaminan terhadap pemakai sumber daya dengan cara yang konsisten serta sesuai dengan aturan-aturannya.
- d) Memiliki orientasi guna mencapai visi serta misi, hasil & manfaatnya yang akan didapatkan.
- e) Memiliki sifat jujur, objektif, transparan serta inovatif.

3) Loyalitas pegawai

Loyalitas aparatur yang memiliki hubungannya dengan karakteristik sosok profesional menurut islami didalam roten yaitu ketiaan yang diberi terhadap konsistensi, hukum, pimpinan, bawahan serta rekan kerja, beberapa macam kesetiaan itu memiliki kaitan antara satu dengan yang lai serta tidak ada kesetiaan yang mutlak diberi terhadap satu jenis ketiaan tertentu yang

membuat yang lainnya terabaikan.

4) Kemampuan aparatur/pegawai

Thoha berpendapat bahwa salah satu unsur kematangan yang memiliki kaitan dengan pengetahuan serta keterampilan yang didapatkan melalui pendidikan serta pelatihan dan pengalaman disebut dengan kemampuan. Profesional pegawai tergantung terhadap tingkatan kemampuan pegawai yang tergambarkan didalam perilaku kesehariannya. Istilah itu mengacu terhadap potensi pegawai didalam melakukan tugas serta bagian yang diberikan kepadanya.

Oemor Hamalik dalam Royen (2007:7), berpendapat bahwa terdapat aspek-aspek profesionalisme yang bisa menambahkan pemahaman mengenai profesional yaitu sebagai berikut :

- a) Aspek potensial yaitu masing-masing karyawan mempunyai potensi dengan sifat dinamis yang bisaberkembang secara terus menerus.
- b) Aspek profesionalisme yaitu masing-masing karyawan mempunyai keahlian yang berbeda-beda tergantung dengan bidang mereka. Hal tersebut bisa membuat seorang itu terus meningkatkan keahliannya supaya bisa bekerja dengan lebih baik lagi.
- c) Aspek fungsional yaitu para karyawan melakukan kerjanya yang berdasarkan terhadap hasil tepat guna yang berarti melakukan kerjaan sesuai dengan tugas serta fungsinya.
- d) Aspek produktifitas yaitu masing-masing karyawan wajib mempunyai moto kerja serta prestasi baik dari segi kualitas maupun kuantitas.

- e) Aspek personal yaitu masing-masing karyawan wajib mempunyai sifat kepribadian yang bisa menunjang kerjanya.
- f) Aspek operasioanal yaitu masing-masing karyawan bisa menggunakan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki didalam proses sereta prosedur dalam melaksanakan kerja yang ditekuninya.

2.2.3 Karakteristik Profesionalisme

Menurut Agung (2015:74) karakteristik profesionalisme aparatur sesuai dengan tuntutan good governance, yaitu sebagai berikut:

a. Equality

Perlakuan yang sama atas pelayanan yang diberikan. hal ini didasarkan atas tipe perilaku birokrasi rasional yang secara konsisten memberikan pelayanan yang berkulaitas kepada semua pihak tanpa memandang afiliasi politik dan satus sosialnya.

b.Loyalty

Kesetiaan kepada konstitusi hukum, pimpinan, bawahan, dan rekan kerja. Berbagai jenis kesetiaan tersebut terkait satu sama lain dan tidak ada kesetiaan yang mutlak diberikan kepada satu jenis kesetiaan tertentu dengan mengabaikan yang lainnya.

c. Accountability

Setiap aparat pemerintah harus siap menerima tanggungjawab atas apapun yang ia kerjakan. Berdasarkan karakteristik di atas dapat diketahui bahwa profesionalisme karyawan sangat ditentukan oleh tingkat kemampuan pegawai yang tercermin melalui sikap dan perilaku sehari-hari

dalam organisasi.

2.2.4 Ciri-Ciri Profesionalisme

Ciri-ciri profesionalisme menurut Suhrawardi K. Lubis (2012: 10) menyatakan bahwa: Profesionalisme biasanya dipahami sebagai kualitas yang wajib dimiliki untuk meningkatkan kualitas pelayanan, maka pegawai perlu memiliki ciri-ciri profesionalis, yaitu sebagai berikut:

- a. Punya keterampilan tinggi dalam satu bidang, serta kemahiran dalam mempergunakan peralatan tertentu yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas yang bersangkutan dengan bidangnya.
- b. Punya ilmu dan pengetahuan serta kecerdasan dalam menganalisa suatu masalah dan peka di dalam membaca situasi cepat dan tepat serta cermat dalam mengambil keputusan terbaik atas dasar kepekaan.
- c. Punya sikap berorientasi ke hari depan, sehingga punya kemampuan mengantisipasi perkembangan lingkungan yang terentang dihadapannya.
- d. Punya sikap mandiri berdasarkan keyakinan akan kemampuan pribadi

2.2.5 Indikator Profesionalisme Kerja

Berikut ini merupakan beberapa indikator profesionalisme menurut Sondang P. Siagian (2009:163), yaitu sebagai berikut :

- a. Kemampuan merupakan suatu bakat ataupun potensi menguasai sebuah keahlian yang dibawa sejak lahir ataupun hasil latihan/praktek serta diepergunakan dalam melakukan suatu hal yang diciptakan lewat tindakan.
- b. Kualitas adalah sebuah keadaan dinamis yang memiliki hubungan

dengan produk, layanan, manusia, proses, lingkungan yang sesuai ataupun diluar harapan.

- c. Sarana & prasarana yaitu seperangkat alat yang dipakai didalam sebuah proses aktivitas baik alat itu adalah peralatan pembantu ataupun peratan utama yang memiliki fungsi mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.
- d. Jumlah sumber daya manusia (SDM) sebuah potensi yang ada didalam diri seorang yang bisa digunakan didalam menyokong sebuah organisasi ataupun perusahaan yang sesuai dengan keterampilan ataupun kemampuan yang dimilinya.
- e. Tehnologi informasi yaitu seperangkat alat yang membantu didalam melakukan kerjanya dengan informasi serta melakukan tugas yang berkaitan dengan pemprosesan informasi.
- f. Keandalan yaitu konsistensi dari seluruh pengukuran ataupun serangkaian alat ukur. Hal ini bisa berupa pengukuran dari alat ukur yang sama (tes dengan tes ulang) yang bisa memberi hasil yang sama.

2.3 Kinerja Pegawai

2.3.1 Pengertian Kinerja

Istilah kinerja merupakan terjemahan dari *performance*. Kane (Sedarmayanti,2011), berpendapat bahawa kinerja bukanlah karakteristik seorang individu berupa bakat ataupun kemampuan namun merupakan suatu wujud dari bakat ataupun kemampuan itu sendiri. Pendapat itu menyatakan bahwa kinerja adalah wujud dari kemampuan dengan bentuk yang nyata,

kinerja dengan kaitannya dengan kedudukan dikatakan sebagai hasil yang dicapai yang berhubungan dengan fungsi jabatan didalam periode waktu yang sudah ditentukan. Berikut ini beberapa pendapat para ahli mengenai kinerja yaitu sebagai berikut :

- a. Arifin (2014), berpendapat bahwa kinerja dianggap sebagai hasil perkalian antar kemampuan dengan motivasi. Kemampuan mengarah terhadap kepandaian seorang didalam melaksanakan tugas tertentu, sedangkan motivasi mengarah terhadap keinginan individu yang mengarah terhadap perilaku serta kesediaan dalam berusaha. Masing-masing individu akan mengerjakan tugasnya dengan baik ketika mempunyai kemampuan serta keinginan didalam melakukan tugas tersebut dengan baik.
- b. Mathis & Jackson (2006), berpendapat bahwa kinerja atau *performance* pada dasarnya yaitu apa yang dilaksanakan ataupun tidak dilaksanakan oleh pekerja.
- c. Yuniarsih, Tjuju & suwatno (2008), mengatakan bahwa kinerja adalah prestasi yang nyaa yang ditampilkan seorang sesudah yang berkaitan melaksanakan tugasnya serta peranan didalam organisasi. Kinerja produktif adalah tingkatan prestasi yang menunjukkan hasil guna yang tinggi.
- d. Noe (2006), mengatakan bahwa kinerja pada dasarnya merupakan apa yang dilakukan ataupun tidak dilakukan karyawan.
- e. Boudreua & Milkovich (1997), berpendapat bahwa kinerja karyawan

adalah tingkatan dimana karyawan menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan persyaratan yang sudah ditetapkan.

Melalui beberapa pendapat para ahli diatas mengenai kinerja pegawai, maka bisa ditarik kesimpulan bahwa hasil dari sebuah proses ataupun kegiatan fungsi tertentu yang dilakukan pegawai. Hasil itu adalah tingkatan dimana karyawan menyelesaikan pekerjaannya sesuai persyaratan yang sudah ditetapkan.

2.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Tingkat keberhasilan yang dicapai oleh pegawai terhadap fungsi serta tugas tertentu sesuai dengan syarat-syarat kerja disebut dengan kinerja karyawan. Boudreau & Milkovich (1997), berpendapat bahwa kinerja karyawan adalah fungsi dari interaksi 3 dimensi berikut ini :

a) *Ability* (kemampuan) merupakan kapasitas seseorang didalam melakukan pekerjaan sebagai tugas didalam sebuah pekerjaan. Seluruh kemampuan seseorang pada umumnya telah disusun dari 2 perangkat, yaitu :

1. Kemampuan fisik yang dibutuhkan didalam melaksanakan semua tugas yang menuntut stamina, kecepatan, kekuatan serta keterampilan adalah berupafaktor kekuatan dinamis, kekuatan tubuh, kekuatan statik, kekuatan dinamis, koordinasi tubuh, keseimbangan serta stamina.
2. Kemampuan intelektual atau mental merupakan kemampuan yang dibutuhkan didalam suatu aktivitas intelektual contohnya

kecerdasan numerik, pemahaman verbal, kecekatan perseptual, penalaran induktif, penalaran deduktif, visualisasi ruang serta ingatan.

b) *Motivation* (motivasi) merupakan ketersediaan didalam mengeluarkan tingkat apa yang tinggi kearah tujuan organisasi yang terkondisi oleh kemampuan guna memenuhi sebuah kebutuhan individu.

c) *Opportunity* (Peluang).

Peluang yang di miliki oleh pegawai yang berkaitan karena adanya suatu kendala yang bisa jadi sebuah rintangan didalam melakukan pekerjaan berupa dukungan lingkungan kerja, dukungan peralatan kerja, tersedianya baeang serta suplai yang memadai, keadaan kerja yang mendukung, teman kerja yang bisa menolong, peraturan serta prosedur yang mendukung, cangkupan informasi didalam melakukan pengambilan keputusan serta waktu kerja yang cukup didalam melakukan pekerjaan dengan baik.

Kinerja adalah rangkaiyan yang kritis antara strategi dengan hasil organisasi, terdapat beberapa faktor yang bisa berpengaruh terhadap kinerja pegawai antara laian kemampuan karyawan, motivasi, dukungan yang diberikan, serta hubungan karyawan dengan organisasi, (Mathis & Jackson ,2006). Hasil sinergi dari beberapa faktor disebut dengan kinerja pegawai yaitu :

a) Faktor internal pegawai adalah faktor bawaan dari lahir serta faktor yang didapatkan saat dia berkembang contohnya bakat, sifat, pribadi, dan keadaan

fisik serta kejiwaan. Sedangkan itu faktor lain yang didapatkan contohnya pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja serta motivasi kerja.

b) Faktor lingkungan internal organisasi.

Didalam melakukan tugas yang diberikan, karyawan membutuhkan dukungan dari organisasi dimana dia bekerja. Dukungan itu cukup berpengaruh terhadap rendah tingginya karyawan/pegawai. Ketika sistem kompetensi serta iklim kerja organisasi buruk maka kinerja pegawai akan turun. Faktor lainnya yaitu strategi organisasi, dukungan sumber daya yang dibutuhkan didalam melakukan pekerjaannya dan sistem manajemen serta kompensasi. Oleh sebab itu, pihak manajemen diorganisasi wajib membuat lingkungan didalam organisasi yang kondusif yang bisa mendukung serta membuat meningkatnya produktivitas pekerja.

c) Faktor lingkungan dari luar organisasi

Faktor lingkungan dari luar organisasi berupa situasi, kejadian ataupun keadaan yang terjadi pada lingkungan luar organisasi yang bisa berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Terdapat 3 variabel utama yang bisa berpengaruh terhadap kinerja seseorang yaitu karakteristik individu, karakteristik organisasi serta karakteristik psikologis (Gibson, Ivancevish, & Donely, 1987). Mereka juga berpendapat bahwa keterlibatan kerja serta kepuasan kerja masuk didalam karakteristik individu.

Melalui beberapa pendapat para ahli yang telah dijelaskan sebelumnya maka bisa ditarik kesimpulan bahwa faktor yang bisa berpengaruh terhadap kinerja

pegawai yaitu faktor internal (fisik, kemampuan intelektual, motivasi, bakat, sifat serta kepribadian) serta karakteristik kepribadian. Faktor eksternal serta lingkungan (peluang, dukungan yang didapatkan, kebudayaan dalam bekerja, keadaan, kejadian, situasi serta peristiwa didalam organisasi) serta karakteristik organisasi.

2.3.3 Meningkatkan Kinerja Pegawai

Tyson dan Jackson (2000), berpendapat bahwa meningkatkan kinerja adalah suatu konsep yang cukup mudah namun penting. Konsep itu mendasar terhadap ide bahwa sebuah kelompok/tim akan mengalami peningkatan dengan cepat serta dengan terus menerus yaitu dengan melakukan peninjauan keberhasilan serta kegagalan. Terdapat empat tahapan didalam rencana peningkatan kinerja menurut Tyson dan Jackson, antara lain :

- a) Tahapan pertama yaitu dimulai dengan tugas yang sudah dikerjakan oleh tim serta memberikan waktu kepada tim untuk melakukan pengidentifikasian faktor yang signifikan yang sudah memberi kontribusi kepada berhasilnya serta tugas-tugas yang merintai keberhasilan.
- b) Tahapan kedua yaitu faktor keberhasilan serta kegagalannya pilihlah yang mudah serta buanglah yang tak memiliki nilai.
- c) Tahapan ketiga yaitu tim selanjutnya wajib menyetujui bagaimanakah cara dalam membuat faktor itu dengan tepat serta membuang yang lainnya.

- d) Tahapan keempat yaitu melakukan analisis yang tak hanya dilakukan pada tingkatan tim saja namun juga pada tingkatan individual.

Wirjana (2007), berpendapat bahwa kinerja pada dasarnya terdiri dari kinerja ditingkatan organisasi serta ditingkatan individu. Ditingkatan organisasi, kinerja yang kurang memiliki kualitas adalah dampak ataupun pencapaian dari kepemimpinan yang kurang memiliki kualitas, manajemen yang kurang memiliki sifat profesional ataupun sistem kerja yang baik. Didalam mengapai peningkatan kinerja yang memiliki kualitas serta mengatasi permasalahan yang didapatkan didalam upaya peningkatan kinerja. Beberapa strategi yang diberikan oleh Schaffer dalam Wirjana (2007), yaitu berikut ini :

- a) Seleksi tujuan mengatasi masalah yang paling darurat terlebih dahulu, melakukan koreksi biaya yang cukup tinggi, spesifikasi kualitas yang rendah, target kerja yang tidak didapatkan, memasitakan permasalahan itu diatasi dengan tuntas.
- b) Spesifikasi hasil yang diharap yaitu sasaran itu seharusnya spesifik, *measurable, achievable, realistic, time bound*.
- c) Komunikasi yang jelas
- d) Pengalokasian pertanggungjawaban, organisasi wajib membagikan ataupun mengalokasikan tanggung jawab untuk mencapai tujuan setiap karyawan.
- e) Luar proses, sukses didalam menggapai tujuan bisa dipakai didalam melakukan pengulangan pemrosesan dengan tujuan yang baru ataupun

meluaskan tujuan yang sebelumnya.

Ditingkatan individu strategi yang dijelaskan didalam melakukan peningkatan kinerja ditingkat organisasi bisa dipakai serta diadaptasi didalam melakukan peningkatan kinerja ditingkatan individu yaitu :

- a) Seleksi tujuan yaitu menetapkan area prioritas terhadap tindakan
- b) Spesifikasi hasil yaitu penentuan target serta standar
- c) Penentuan ukuran kerja yaitu penentuan dasar untuk kemajuan yang mengacu terhadap mencapai tujuan yang bisa ditinjau
- d) Pemantaun yaitu membahas mengenai kemajuan serta melakukan analisis umpan balik didalam memastikan target serta standar agar bisa dicapai. Luas proses, melakukan pengulangan pemprosesan dengan tujuan lainnya sesuai dengan prioritas.

2.3.4 Aspek-Aspek Kinerja Pegawai

Ukuran hasil serta kinerja memainkan peranan kunci didalam meninjau apakah tujuan jangka panjang, menengah ataupun pendek organisasi yang sesuai dengan visi yang diinginkan. Sesuai dengan informasi yang didapatkan serta indikator kinerja sehingga manajer bisa meninjau parameternya terhadap atas ataupun bawahannya untuk melakukan pengambilan langkah apa yang dianggap perlu untuk dilakukan.

Terdapat beberapa cara didalam melakukan pengukuran kinerja pegawai supaya bisa mendukung keberhasilan sebuah organisasi, (Mathis dan Jackson, 2006). Elemen utama yang merupakan faktor kunci yaitu :

- a) Produktivitas merupakan suatu ukuran kuantitas serta kualitas kerja

yang dilaksanakan dengan cara menimbang biaya sumber daya yang dipakai didalam melakukan pekerjaan itu.

- b) Kualitas produksi juga seharusnya menimbang sebagai bagian dari kegiatan produksi hal itu disebabkan oleh kemungkinan satu alternatif didalam melakukan produksi dengan jumlah yang lebih banyak namun dengan kualitas yang rendah.
- c) Pelayanan yang memiliki kualitas tinggi terhadap konsumen adalah keberhasilan yang penting yang bisa berpengaruh terhadap kinerja kompetitif organisasi. Dimensi pelayanan terdiri dari keyakinan pengetahuan tenaga kerja, fasilitas serta peralatan fisik, perhatian serta kinerja yang bisa diharapkan.

Terdapat enam kriteria utama yang bisa dilakukan penilaian menurut Bernaddin dan Russel (1993), sebagai berikut ini :

- a) Kualitas adalah tingkatan dimana proses ataupun hasil dari sebuah aktivitas yang sempurna dengan kata lain melakukan aktivitas dengan cara yang ideal ataupun sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.
- b) Kuantitas merupakan berapa besar pencapaian didalam bentuk nilai uang beberapa unit ataupun aktivitas yang telah selesai.
- c) Tepat waktu adalah tingkatan ataupun keberhasilan yang sudah selesai dengan waktu yang lebih cepat daripada waktu yang telah ditentukan sebelumnya serta memakai waktu yang telah ditetapkan untuk aktivitas lainnya.
- d) Efektivitas biaya merupakan tingkatan dimana pemakaian sumber

organisasi ataupun perusahaan dipakai dengan cara yang optimal didalam memperoleh target yang tinggi.

- e) Kebutuhan pengawasan sebuah situasi dimana berapa jauhkah pegawai memerlukan pengawasan guna bisa mendapatkan pencapaian yang diharapkan dengan tidak membuat sebuah kesalahan.
- f) Dampak interpersonal yaitu tingkatan dimana karyawan menampakkan perasaan self sistem, goodwill serta kerja sama antara rekan kerja serta bawahannya. Melalui beberapa pendapat itu sehingga bisa ditarik kesimpulan bahwa aspek kinerja berupa produktivitas, kualitas sebuah produksi, layanan yang memiliki kualitas, kuantitas, kecepatan, keefektifan waktu serta biaya, pelayanan, nilai, kebutuhan pengawasan serta dampaknya antara individu.

Aspek kinerja yang dipakai didalam penelitian ini yaitu aspek kinerja yang dikemukakan oleh Bernaddin & russel (1993) berupa kualitas, efektivitas biaya, kebutuhan pengawasan, serta pengaruh interpersonal.

2.3.5 Indikator Kinerja Pegawai

Bangun (2012:223), berpendapat bahwa indaktor kinerja pegawai yaitu berikut ini :

- 1) Kuantitas pegawai yaitu total kerjaan yang didapatkan oleh seseorang ataupun tim sebagai syarat yang akan dijadikan sebagai standar dalam bekerja.
 - a) Melaksanakan kerjaan yang sesuai dengan target pengeluaran yang seharusnya dicapai oleh sesorang dalam 1 jam kerja.

- b) Melaksanakan kerjaan yang sesuai dengan total siklus kegiatan yang telah selesai.

2) Kualitas pekerjaan

Masing-masing pegawai didalam sebuah perusahaan seharusnya memenuhi syarat-syarat tertentu guna bisa memperoleh kerjaan yang sesuai dengan kualitas yang dituntut sebuah pekerjaan tertentu.

- a) Melakukan suatu kerjaan yang sesuai dengan operasi manual.
- b) Melaksanakan suatu kerjaan yang sesuai dengan inspection manual.

3) Ketepatan waktu

Masing-masing tugas mempunyai karakter yang berbeda-beda didalam macam-macam kerjaan yang seharusnya terselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan hal itu bisa mempunyai kebergantungan dengan kerjaan yang lain.

- a) Pekerjaan yang selesai sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan sebelumnya.
- b) Pemanfaatan waktu dalam bekerja dengan semaksimal mungkin guna mencapai keluaran atau hasil yang di harap ole perusahaan.

4) Kehadiran

Sesuatu kerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan didalam melaksanakan kerjanya sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan.

- a) Tepat waktu saat datang bekerja
- b) Melaksanakan suatu kerjaan yang sesuai dengan waktu kerja yang sudah ditetapkan sebelumnya.

5) Kemampuan kerja

Kinerja pegawai bisa ditinjau melalui kemampuan dalam bekerja sama dengan teman kerja yang lain.

- a) Menolong pemimpin/atasan dalam memberi saran guna peningkatan kinerja perusahaan.
- b) Menghargai teman kerja yang lain.
- c) Saling kerja sama dengan teman kerja yang lain dengan baik

2.4 Penelitian Terdahulu

Sebagai bahan pertimbangan dalam penelitian ini akan dicantumkan hasil penelitian terdahulu yang relevan oleh peneliti yang penulis baca yaitu:

- 1) Farhaini Putri (2017) berjudul “Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pekerjaan Umum (PU) Kota Tanjung Balai”. Kompetensi memiliki pengaruh yang positif serta signifikan terhadap kinerja pegawai yang bisa dilihat melalui nilai koefisien korelasi antar kompetensi dan kinerja pegawai yaitu sebesar 0,374 yang berarti kompetensi memiliki dampak terhadap kinerja pegawai dengan kata lain makin besar kompetensi pegawai berarti kinerja pegawai juga mengalami peningkatan. Sesuai dengan uji signifikan yang diperoleh $t_{hitung} = 52,44$ serta $t_{tabel} = 0,374$ yang berarti H_0 (hipotesis nol) tidak memiliki pengaruh yang positif serta signifikan antar kompetensi dengan kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum kota Tanjung Balai ditolak serta H_a (hipotesis alternatif) berpengaruh positif serta signifikan antar kompetensi dengan kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum kota Tanjung Balai di

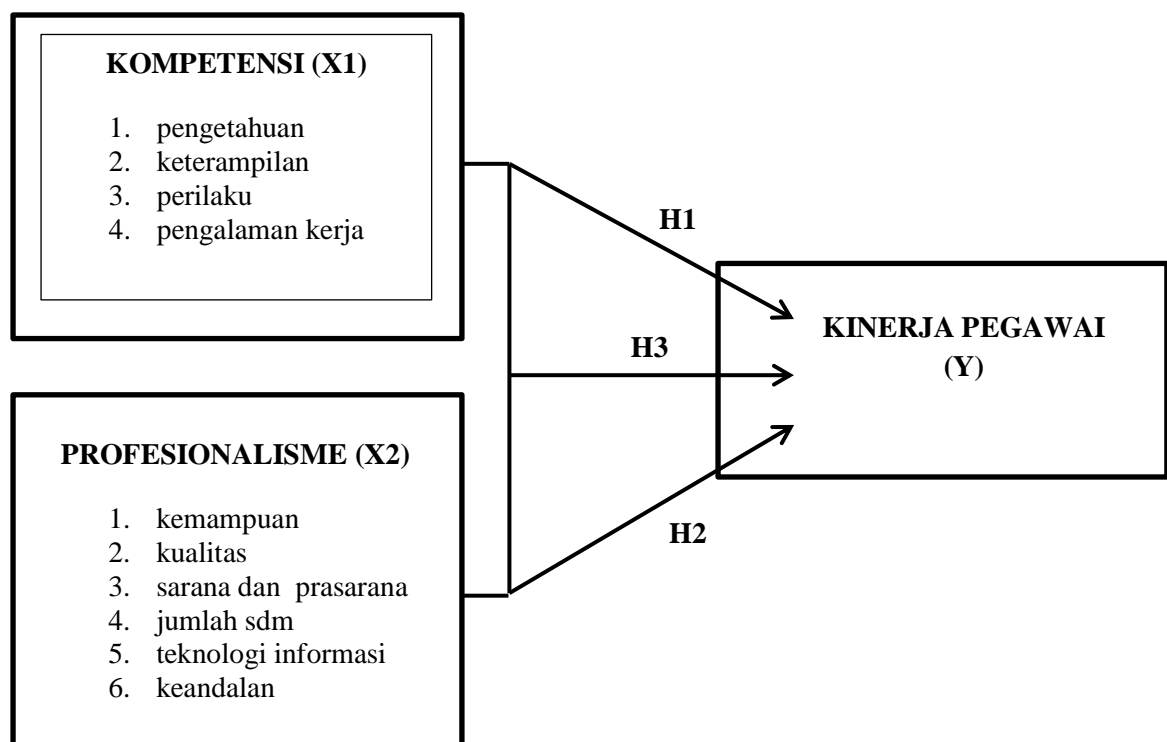
terima.

- 2) Rudi Eduar (2021) berjudul "Kopetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan". Hasil penelitian didapatkan persamaan $Y=29,821+0,064+0,180$. Hasil Uji T menunjukkan didapat nilai t kompetensi (X_1) sebesar 0,481 dengan tingkat signifikan 0,632, dan nilai t *hitung* motivasi (X_2) sebesar 1,572 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Hasil uji F didapat 1,298 dengan mengambil taraf signifikan *hitung* sebesar 0,05 maka dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Simpulan yang didapat sebagai berikut: a) Kompetesi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai; b) Motivasi menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai; c) Secara bersamaan kompetisi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
- 3) Reinhard J. Rumimpunu, Victor P. K. Lengkong dan Jantje L. Sepang. berjudul "Pengaruh Profesionalisme, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Provinsi Sulut". Hasil penelitian menunjukan bahwa profesionalisme, kompetensi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. BAPPEDA Provinsi Sulut sebaiknya memiliki kompetensi dan profesionalisme yang baik, dan meningkatkan lagi

keterampilan dan kemampuan dalam bidangnya masing masing, serta menaati semua peraturan yang telah ditetapkan demi tercapainya kinerja yang diharapkan.

2.5 Kerangka Pemikiran

Konsep merupakan suatu unsur penelitian yang paling penting serta bagian dari definisi yang digunakan peneliti guna menggambarkan dengan cara abstrak sebuah kejadian social atau kejadian alami, (Effensi Sofian,2012:22). Definisi konsep ini digunakan guna menjelaskan kejadian pengelihatn yang akan dilakukan penelitian berikut ini :



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

2.6 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara atas rumusan masalah dari penelitian, yang dimana rumusan masalah dipenelitian sudah dijelaskan dengan bentuk kalimat pernyataan, (Sugiono, 2005:70). Berikut ini merupakan hipotesis yang dirumuskan oleh peneliti sebagai berikut:

- H1:** Pengaruh kompetensi secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan kebudayaan Kabupaten Pohuwato berpengaruh positif dan signifikan.
- H2:** Pengaruh professionalism secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Pohuwato berpengaruh positif.
- H3:** Pengaruh kompetensi dan profesionalitas secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Pohuwato berpengaruh positif dan signifikan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Objek penelitian

Objek penelitian dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu, variabel bebas (*independent*) dan variabel terikat (*dependent*) Yaitu Kompetensi (X1), *Profesionalisme* (X2) dan *Kinerja Pegawai* sebagai variabel terikat (Y). Penelitian ini merupakan penelitian studi kasus. Adapun OPD yang menjadi lokasi penelitian adalah Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Pohuwato.

3.2. Metode penelitian

Menurut Suharsimi Arikunto (2010:38) "Metode penelitian adalah cara yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data penelitiannya sedangkan Sugiyono (2012) menerangkan "Metode penelitian dapat diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data valid". Berdasarkan penjelasan diatas dapat di simpulkan bahwa metode adalah cara yang akan digunakan peneliti untuk mengumpulkan data dan pengolahan data dalam penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif, sedangkan desainnya adalah rencana atau Rancangan penelitian yang akan dibuat oleh peneliti.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan survey, sehingga informasi yang diperoleh berupa kuesioner yang telah diisi oleh responden. Pengujian hipotesis ini menggunakan analisis regresi berganda.

3.2.1. Desain Penelitian

Desain penelitian dilakukan peneliti guna untuk membuktikan hipotesis yang telah disusun, maka diteliti variabel-variabel yang terkait. Variabel-variabel tersebut adalah Kompetensi, *profesionalisme* dan *Kinerja Pegawai* dalam bentuk kuantitatif.

3.2.2. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel utama. Kompetensi menjadi variabel bebas (X1), *Profesionalisme* (X2) dan *Kinerja Pegawai* sebagai variabel terikat (Y)

Tabel 3.1.Operasionalisasi Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Kompetensi (X1)	kemampuan individu untuk melakukan pekerjaannya dengan hasil yang unggul	1.Pengetahuan 2.Keterampilan 3.Perilaku 4.Pengalaman Kerja Hutapea, Parulian, dan Thoha (2008:28)	Ordinal
Profesionalisme (X2)	keandalan dan keahlian dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat dan dengan prosedur yang mudah di pahami dan diikuti	1. Kemampuan 2. Kualitas 3. Sarana dan prasarana 4. Jumlah SDM 5. Teknologi informasi 6. Keandalan Sondang P. Siagian (2009:163)	Ordinal

Kinerja Pegawai (Y)		1. Kuantitas Pekerjaan. 2. Kualitas Pekerjaan . 3. Ketepatan Waktu 4. Kehadiran 5. Kemampuan Kerja Bangun (2012:223)	Ordinal
------------------------	--	---	---------

3.3. Populasi

Populasi adalah keseluruhan dari karakteristik atau unit untuk pengukuran yang menjadi obyek penelitian (Riduwan, 2010: 54). Sedangkan menurut Sugiyono (2011: 80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penulis untuk mempelajari dan kemudian tarik kesimpulannya.

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai yang ada pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Pohuwato.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data yang dibutuhkan dilakukan lewat penelitian lapangan yaitu melalui kuisisioner, wawancara apabila diperlukan, dan arsip data lain yang terkait. Teknik pengumpulan data adalah cara-cara yang dilakukan untuk mengumpulkan data dan keterangan-keterangan lainnya dalam penelitian yang akan dilakukan. Dalam penelitian ini, pengumpulan data dilakukan dengan cara berikut:

1. Penggunaan Kuisisioner

Penggunaan kuisisioner adalah cara-cara pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan (angket) atau daftar isian terhadap objek yang diteliti (populasi).

2. Wawancara

Wawancara adalah pengumpulan data dengan langsung tanya jawab kepada objek yang diteliti yang mengetahui persoalan terkait dengan objek yang diteliti.

3.5. Metode Analisis Data

3.5.1 Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

maka digunakan uji validitas. Ghazali (2006), berpendapat bahwa sebuah kuesioner dianggap valid ketika pertanyaan dikuesioner bisa untuk mengungkapkan suatu hal yang akan di ukur dikuesioner itu. Uji ini memiliki kegunaan guna mengetahui apa ada pertanyaan yang ada dikuesioner yang seharusnya digantikan karena memiliki nilai yang negatif ataupun positif tetapi memiliki nilai yang lebih kecil dari rtabel yang membuat pernyataan tersebut

dianggap valid. Uji ini juga bisa dilaksanakan dengan memakai uji *confirmatory analysis factor* serta meninjau *corelated item* dengan bantuan software SPSS. Untuk pengujian validitas peneliti menggunakan rumus korelasi seperti yang dikemukakan oleh Pearson yang dikenal dengan rumus korelasi product moment sebagai berikut :

Dimana:

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

r = Angka korelasi

X = Skor pertanyaan ke – n variabel X

Y = Skor pertanyaan ke – n variabel Y

n = Jumlah responden

XY = Skor pertanyaan yang dikalikan dengan total pertanyaan

Selanjutnya dihitung dengan Uji-t dengan rumus :

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

dimana:

t : Nilai Hitung

r : Koefisien korelasi hasil r hitung

n : Jumlah responden

Ditribusi (tabel t) untuk $\alpha = 0.05$ dan derajat kebebasan (dk= n-2),

kaidah keputusan, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti valid, sebaliknya jika $t_{hitung} < t_{tabel}$

berarti tidak valid. Jika instrumen itu valid, maka dilihat kriteria penafsiran

mengenai indeks korelasinya (r) sebagai berikut :

Tabel 3.2 : Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai r

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

Sumber: Riduwan (2010:136)

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilaksanakan dengan melakukan uji konsistensi jawaban responden terhadap semua point pertanyaan ataupun pernyataan yang dipakai. Besarnya koefisien *alpha* yang didapatkan bisa menyatakan koefisien reliabilitas instrumen. Reliabilitas instrumen didalam penelitian ini dilakukan pengujian dengan memakai koefisien *croanbach's alpha* dengan tcara yang dipakai guna melakukan uji ini dengan koefisien *croanbach's* dengan menggunakan software SPSS. Ghazali (2011), berpendapat bahwa ketika nilai koefisien $\alpha > 0,6$ berarti instrumen penelitian ini bisa dipercaya serta reliabel . Dengan rumus Spearman Brown, sebagai berikut :

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

Dimana :

r_i = Koefisien reliabilitas internal seluruh instrumen atau pernyataan

r_b = Korelasi *product moment* antara belahan (ganjil-genap) atau (awal-akhir)

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

3.5.2 Uji Asumsi Klasik

Agar bisa melaksanakan sebuah analisis regresi berganda wajib dilakukan uji asumsi klasik sebagai syarat didalam melakukan analisis supaya data bisa memiliki makna serta memiliki manfaat yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas serta uji heterokedastisitas.

1. Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independen keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2006). Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Teknik pengujian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *One-Sample Kolmogorov Sminorv test*. Uji ini dilakukan dengan membandingkan probabilitas yang diperoleh dengan taraf signifikansi 0,05. Apabila nilai sign hitung $> 0,05$ maka data terdistribusi normal (Ghozali, 2011).

2. Uji Multikolinearitas

Uji ini dimaksudkan untuk mendeteksi gejala korelasi antara variabel independen yang satu dengan variabel independen yang lain. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terdapat korelasi di antara variabel independen. Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan 2 cara yaitu dengan melihat VIF (*Variance Inflation Factors*) dan nilai tolerance. Jika

VIF > 10 dan nilai Tolerance < 0,10 maka terjadi gejala Multikolinieritas (Ghozali, 2006)

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dilaksanakan guna mengetahui apa didalam suatu model regresi mengalami ketidaksamaan varian dari residual sebuah pengamatan kepengamatan lainnya. Ketika varian dari residual sebuah pengamatan kepengamatan lainnya tetap berarti dikatakan Heteroskedastisitas serta ketika mengalami perbedaan dikatakan dengan homoskedastisitas (Ghozali, 2011). Model regresi yang baik merupakan homoskedastisitas ataupun tak mengalami heteroskedastisitas.

Uji ini dengan meninjau grafik plot berupa prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residual SRESID. Melakukan pengujian ada atau tidak adanya heteroskedastisitas bisa dilakukan melalui melakukan peninjauan ada atau tidaknya pola tertentu digrafik scatterplot antar SRESID & ZPRED. Ketika tidak adanya pola yang jelas berarti tidak terjadinya heteroskedastisitas (Ghozali, 2011).

Guna melakukan pemecahan permasalahan pokok serta melakukan pembuktian hipotesis, berarti dipakai metode analisis regresi berganda yaitu metode analisis yang dipakai dalam melakukan pengukuran besar atau tidaknya pengaruh variabel independen pada penelitian ini yaitu Kompetensi (X1) dan *profesionalisme* (X2) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y).

Adapun persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + \varepsilon$$

Dimana :

ε	=	Standar error atau variabel yang tidak diteliti
Y	=	<i>Kinerja Pegawai</i>
α	=	Nilai konstan atau nilai tetap
b_1, b_2	=	Parameter (koefisien variabel)
X_1	=	Kompetensi
X_2	=	<i>Profesionalisme</i>

Sedangkan untuk mengetahui apakah hipotesis yang diajukan dapat diterima atau ditolak, maka dilanjutkan dengan pengujian hipotesis baik melalui uji T maupun uji F.

1. Uji Statistik t

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

Dimana:

t	=	Nilai t hitung
n	=	Jumlah sampel
r	=	Koefisien korelasi

Untuk mengetahui apakah hipotesis dapat diterima, maka nilai t hitung dibandingkan dengan t tabel . Jika nilai t hitung $>$ t tabel, maka H_0 ditolak atau H_1 diterima. Sebaliknya jika nilai t hitung $<$ t tabel, maka H_0 diterima atau H_1 ditolak.

2. Uji Statistik F

$$F_{\text{hitung}} = \frac{\frac{R^2}{k}}{\frac{(1-R^2)}{n-k-1}}$$

dimana:

R = Nilai koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel bebas (independen)

n = Jumlah sampel

F_{hitung} = Nilai F yang dihitung

Untuk mengetahui apakah hipotesis dapat diterima, maka nilai F hitung dibandingkan dengan F tabel . Jika nilai F hitung > F tabel, maka Ho ditolak atau H₁ diterima. Sebaliknya jika nilai F hitung < F tabel, maka Ho diterima atau H₁ ditolak.

3.6. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi (R²) dipakai guna mengetahui sejauh manakah kemampuan model didalam menjelaskan variabel terikat. Tingkat ketepatan regresi dinyatakan didalam koefisien R² yang bernilai 0-1. Makin tinggi nilai R²(mendekati 1) makin baik pula hasil guna model regresi itu serta semakin mendekati 0 berarti variabel bebas dengan cara menyeluruh tak bisa menjelaskan variabel terikatnya.

Koefisien determinasi dinyatakan didalam R² guna variabel bebas yang memiliki satu variabel sehingga memakai adjusted R². Yang disebabkan semakin bertambahnya 1 variabel bebas berarti R² juga mengalami peningkatan yang tak peduli apakah variabel itu memiliki pengaruh yang signifikan

terhadap variabel terikat ataupun tidak. Oleh sebab itu kebanyakan peneliti menyarankan untuk lebih memakai nilai adjusted disaat melakukan evaluasi model regresi yang terbaik. (Ghozli, 2011)

3.7. Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian ini digunakan dua pendekatan pengujian hipotesis untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, yakni :

1. Pengujian Hipotesis secara Parsial

Pengujian koefisien regresi secara parsial dimaksudkan untuk melihat apakah variabel independen secara individu berpengaruh terhadap variabel dependen, dengan asumsi variabel independen lainnya tetap konstan.

Pengujian hipotesis secara parsial dilakukan dengan uji t. Uji ini dilakukan dengan membandingkan *probability value* (tingkat signifikansi) yang ditetapkan untuk penelitian ini dengan *probability value* hasil penelitian. Dengan tingkat signifikansi (*probability value*) yang ditetapkan sebesar 0,05, maka kriteria pengujian hipotesisnya adalah sebagai berikut :

1. Jika *probability value* hasil penelitian \leq *probability value* peneliti (0,05), maka H_0 ditolak dan menerima hipotesis alternatif dan signifikan.
2. Jika *probability value* hasil penelitian \geq *probability value* peneliti (0,05) , maka H_0 diterima dan hipotesis alternatif ditolak dan tidak signifikan.

2. Pengujian Hipotesis secara Simultan

Uji yang berpengaruh terhadap variabel bebas (independen) dengan cara yang simultan terhadap perubahan nilai variabel terikat (dependen) dilaksanakan lewat uji kepada besarnya perubahan nilai variabel terikat yang bisa di jelaskan terhadap perubahan nilai disemua variabel bebas (Algifari,2000). Oleh sebab itu dibutuhkan dilakukannya pengujian ANOVA ataaui uji F dengan cara melakukan perbandingan tingkatan signifikansi (*probability value*) yang telah ditentukan didalam penelitian ini dengan *probability value* hasil penelitian. Tingkatan signifikansi untuk penelitian ini ditetapkan sebesar 0,05.

Dengan tingkat signifikansi (*probability value*) yang ditetapkan sebesar 0,05, maka kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

1. Jika *probability value* hasil penelitian \leq *probability value* peneliti (0,05), maka H_0 ditolak dan menerima hipotesis alternatif dan signifikan.
2. Jika *probability value* hasil penelitian \geq *probability value* peneliti (0,05) , maka H_0 diterima dan hipotesis alternatif ditolak dan tidak signifikan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Untuk menjalankan fungsi-fungsi pemerintahan daerah secara struktural maupun fungsional berdasarkan struktur organisasi sesuai dengan PP No. 41 tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah. Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pohuwato. Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pohuwato mempunyai tugas membantu Bupati dalam menyelenggarakan sebagian tugas-tugas umum Pemerintah dan Pembangunan di sektor pendidikan dan Kebudayaan. Dibawah ini rincian tugas, fungsi dan tata kerja Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pohuwato

1. Dinas

Mempunyai tugas pokok membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan wajib yang berkaitan dengan pelayanan dasar bidang pendidikan dan urusan pemerintahan wajib yang tidak berkaitan dengan pelayanan dasar bidang kebudayaan dan tugas pembantuan yang diberikan kepada daerah;

2. Sekretaris Dinas

Mempunyai tugas pokok menyelenggarakan penyusunan perencanaan, pengelolaan keuangan serta urusan umum dan kepegawaian

1. Sub Bagian Perencanaan, Keuangan dan BMD, mempunyai tugas pokok menyusun perencanaan dan pelaporan Dinas

2. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian, mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan umum dan pengelolaan administrasi kepegawaian.
3. Sub Bagian Penyelenggaraan Tugas Pembantuan, mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan tugas pembantuan bidang pendidikan dan kebudayaan

3. Bidang Pembinaan anak usia dini dan pendidikan non formal

Mempunyai tugas merumuskan dan melaksanakan kebijakan teknis dibidang pembinaan Anak Usia Dini dan Pendidikan Non Formal.

1. Seksi Kurikulum dan Penilaian, melaksanakan kebijakan teknis pelaksanaan kurikulum dan pembinaan kesiswaan pendidikan anak usia dini dan pendidikan Nonformal;
2. Seksi Kelembagaan dan Sarana Prasarana PAUD dan Pendidikan Nonformal, Melaksanakan kebijakan teknis kelembagaan dan sarana prasarana pendidikan anak usia dini dan pendidikan Nonformal
3. Seksi Peserta Didik dan Pembangunan Karakter PAUD dan Pendidikan Nonformal, melaksanakan kebijakan teknis bidang minat, bakat, prestasi, dan pembangunan karakter peserta didik pendidikan anak usia dini dan pendidikan Nonformal;

4. Bidang Pembinaan Sekolah Dasar

Mempunyai tugas merumuskan dan melaksanakan kebijakan teknis bidang pembinaan sekolah dasar

1. Seksi Kurikulum dan Penilaian sekolah dasar, melaksanakan kebijakan teknis pelaksanaan kurikulum dan pembinaan sekolah dasar.
2. Seksi Kelembagaan dan Sarana Prasarana Sekolah Dasar, Melaksanakan kebijakan teknis kelembagaan dan sarana prasarana sekolah dasar;
3. Seksi Peserta Didik dan Pembangunan Karakter Sekolah Dasar, melaksanakan kebijakan teknis bidang minat, bakat, prestasi, dan pembangunan karakter peserta didik Sekolah Dasar;

5. Bidang Pembinaan Sekolah Menengah Pertama

Mempunyai tugas melaksanakan kebijakan teknis bidang pembinaan sekolah menengah pertama

1. Seksi Kurikulum dan Penilaian sekolah menengah pertama, melaksanakan kebijakan teknis pelaksanaan kurikulum dan pembinaan sekolah menengah pertama.
2. Seksi Kelembagaan dan Sarana Prasarana Sekolah Menengah Pertama, Melaksanakan kebijakan teknis kelembagaan dan sarana prasarana sekolah menengah pertama;
3. Seksi Peserta Didik dan Pembangunan Karakter Sekolah Menengah Pertama, melaksanakan kebijakan teknis bidang minat, bakat, prestasi, dan pembangunan karakter peserta didik Sekolah Menengah Pertama.

6. Bidang Kebudayaan

Mempunyai tugas melaksanakan kebijakan teknis bidang kebudayaan, dibantu oleh 3 seksi, yaitu :

1. Seksi Cagar Budaya dan Permuseuman, mempunyai tugas pokok melaksanakan kebijakan teknis pengelolaan cagar budaya dan permuseuman;
2. Seksi Sejarah dan Tradisi, mempunyai tugas pokok melaksanakan kebijakan teknis bidang pelestarian sejarah dan tradisi;
3. Seksi Kesenian, mempunyai tugas pokok melaksanakan kebijakan teknis bidang pembinaan kesenian

7. Bidang Pembinaan Ketenagaan

Mempunyai tugas pokok melaksanakan kebijakan teknis bidang pembinaan pendidik pendidikan anak usia dini dan pendidikan nonformal, pembinaan pendidik pendidikan dasar serta pembinaan tenaga kependidikan dan tenaga kebudayaan

1. Kepala seksi Pembinaan Pendidik Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Nonformal, dengan tugas pokok melaksanakan kebijakan teknis bidang pendidikan anak usia dini dan pendidikan nonformal;
2. Kepala Seksi Pembinaan Pendidik Pendidikan Dasar, dengan tugas pokok merumuskan dan melaksanakan kebijakan teknis bidang pembinaan pendidik pendidikan dasar;
3. Kepala Seksi Pembinaan Tenaga Kependidikan dan Tenaga Kebudayaan, dengan tugas pokok melaksanakan kebijakan teknis pembinaan tenaga cagar budaya dan permuseuman, tenaga kependidikan kesejarahan, tenaga kependidikan tradisi, tenaga kependidikan kesenian, dan tenaga kependidikan kebudayaan.

8. Unit Pelaksana Teknis Pendidikan Nasional Kecamatan

Mempunyai tugas pokok melaksanakan pembinaan dan pelayanan administrasi pendidikan sekolah dasar dan pendidikan anak usia dini.

Adapun gambaran struktur organisasi dapat dilihat pada lampiran.

4.2. Hasil Penelitian dan Pembahasan

4.2.1 Uji Kualitas Data

a. Uji validitas

Tabel 4.1 Uji validitas variable X1 (Kompetensi)

Item	r hitung	r tabel	Sig	Ket
X11	0,687	0.361	0,000	Valid
X12	0,680	0.361	0,000	Valid
X13	0,390	0.361	0,033	Valid
X14	0,614	0.361	0,000	Valid
X15	0,645	0.361	0,000	Valid
X16	0,705	0.361	0,000	Valid

Sumber : Hasil olah data 2023

Berdasarkan hasil uji validitas untuk item pernyataan variabel Kompetensi (X1), semua item dinyatakan valid.

Tabel 4.2 Uji validitas variable X2 (Profesionalisme)

Item	r hitung	r tabel	Sig	Ket
X21	0,600	0.361	0,000	Valid
X22	0,897	0.361	0,000	Valid
X23	0,728	0.361	0,000	Valid
X24	0,622	0.361	0,000	Valid
X25	0,795	0.361	0,000	Valid
X26	0,587	0.361	0,001	Valid

Sumber : Hasil olah data 2023

Berdasarkan hasil uji validitas untuk item pernyataan variabel *Profesionalisme* (X2), semua item dinyatakan valid.

Tabel 4.3 Uji validitas variable Y (*Kinerja Pegawai*)

Item	r hitung	r table	Sig	Ket
Y11	0,663	0.361	0,000	Valid
Y12	0,523	0.361	0,003	Valid
Y13	0,349	0.361	0,055	Valid
Y14	0,905	0.361	0,000	Valid
Y15	0,683	0.361	0,000	Valid
Y16	0,415	0.361	0,023	Valid

Sumber : Hasil olah data 2023

Berdasarkan hasil uji validitas untuk item pernyataan variabel *Kinerja Pegawai* (Y), semua item dinyatakan valid.

a. Uji reliabilitas

Tabel 4.4. Uji Reliabilitas Variabel X1 (*Kompetensi*)

Item	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Ket
X11	.707	Reliabel
X12	.713	Reliabel
X13	.753	Reliabel
X14	.725	Reliabel
X15	.716	Reliabel
X16	.706	Reliabel

Sumber : Hasil olah data 2023

Nilai koefisien alpha untuk variabel X1 lebih besar dari 0,6 maka disimpulkan bahwa instrumen penelitian tersebut handal dan reliabel.

Tabel 4.5. Uji Reliabilitas Variabel X2 (*Profesionalisme*)

Item	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Ket
X21	.764	Reliabel
X22	.713	Reliabel
X23	.741	Reliabel
X24	.758	Reliabel
X25	.742	Reliabel
X26	.763	Reliabel

Sumber : Hasil olah data 2023

Nilai koefisien alpha untuk variabel X2 lebih besar dari 0,6 maka disimpulkan bahwa instrumen penelitian tersebut handal dan reliabel.

Tabel 4.6. Uji Reliabilitas Variabel Y (*Kinerja Pegawai*)

Item	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Ket
Y11	.697	Reliabel
Y12	.722	Reliabel
Y13	.748	Reliabel
Y14	.652	Reliabel
Y15	.694	Reliabel
Y16	.736	Reliabel

Sumber : Hasil olah data 2023

Nilai koefisien alpha untuk variabel Y lebih besar dari 0,6 maka disimpulkan bahwa instrumen penelitian tersebut handal dan reliabel.

4.2.2. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas Data

Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Predicted Value
N		30
Normal Parameters ^a	Mean	14.1333333
	Std. Deviation	2.57255379
Most Extreme Differences	Absolute	.151
	Positive	.151
	Negative	-.107
Kolmogorov-Smirnov Z		.826
Asymp. Sig. (2-tailed)		.503
a. Test distribution is Normal.		

Sumber : Hasil olah data 2023

Probabilitas yang diperoleh dengan taraf signifikansi 0,503. Nilai ini lebih besar dari nilai signifikansi 0,05 maka dengan demikian data masuk kategori terdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kompetensi	.375	2.668
	Profesionalisme	.375	2.668

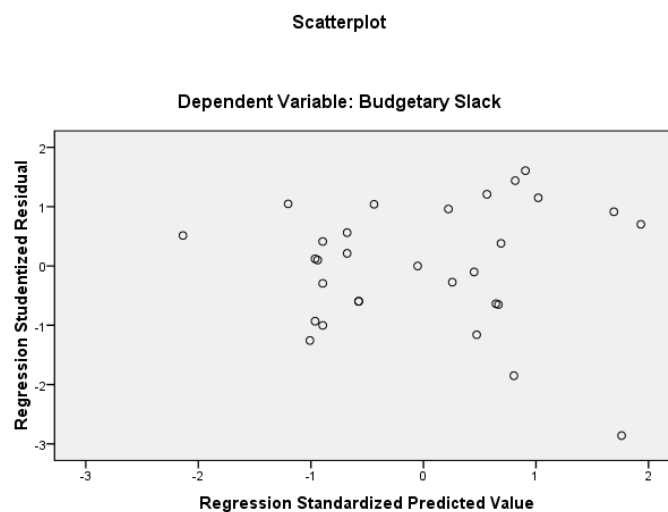
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil olah data 2023

Nilai VIF yang ada diatas menunjukkan angka lebih besar dari 10 dan nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala Multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Gambar 4.1 Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan output scatterplots diatas diketahui bahwa :

1. Titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau di sekitar angka 0
2. Titik-titik tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja
3. Penyebaran titik-titik data tidak berbentuk pola bergelombang menyebar kemudian, menyempit dan melebar kembali
4. penyebaran titik-titik data tidak berpola

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, hingga model regresi yang baik dan ideal dapat terpenuhi.

4.2.3 Analisis Data

4.2.3.1. Analisis Deskriptif

Variabel dalam penelitian ini yakni Kompetensi (X1), *Profesionalisme* (X2) sedangkan variabel (Y) yaitu *Kinerja Pegawai*, adapun total pertanyaan/pernyataan sebanyak 18 item dan setiap item pertanyaan/ pernyataan direspon oleh 30 orang responden dalam penelitian ini dan selanjutnya masing-masing indikator dari setiap variabel akan dilakukan pendeskripsian.

Langkah awal untuk mendiskripsikan setiap indikator adalah membuat tabel kategori atau skala penilaian untuk masing-masing item pertanyaan/ pernyataan, selanjutnya dapat dibuatkan skala penilaian untuk masing-masing item pertanyaan/ pernyataan dengan terlebih dahulu menghitung rentang skalanya:

$$\text{Bobot terendah X item X jumlah responden} = 1 \times 1 \times 30 = 30$$

$$\text{Bobot tertinggi X item X jumlah responden} = 5 \times 1 \times 30 = 150$$

Dari perhitungan rentang bobot terendah sampai pada bobot tertinggi adalah:

$$\text{Rentang Skala} = \frac{150 - 30}{5} = 24$$

Tabel 4.9
Rentang Skala Pengukuran Terhadap Skor Item

Range	Kategori
127 - 150	Sangat besar
103 - 126	Besar
79 - 102	Sedang
55 - 78	Kecil
30 - 54	Sangat kecil

Sumber : Hasil olah data 2023

Adapun deskripsi jawaban responden untuk setiap pertanyaan/pernyataan pada masing – masing indikator untuk setiap variabel adalah sebagai berikut :

Tanggapan responden untuk variabel X1 (Kompetensi)
Tabel. 4.10 Statistics

		X11	X12	X13	X14	X15	X16
N	Valid	30	30	30	30	30	30
	Missing	0	0	0	0	0	0
Sum		85	76	80	66	70	72

Sumber : Hasil olah data 2023

Tabel. 4.11 item pernyataan X11

	Frequency	Percent	Valid Percent
Valid 1	3	10.0	10.0
2	13	43.3	43.3
3	3	10.0	10.0
4	8	26.7	26.7
5	3	10.0	10.0
Total	30	100.0	100.0

Sumber : Hasil olah data 2023

Tabel. 4.12 item pernyataan X12

	Frequency	Percent	Valid Percent
Valid 1	3	10.0	10.0
2	16	53.3	53.3
3	5	16.7	16.7
4	4	13.3	13.3
5	2	6.7	6.7
Total	30	100.0	100.0

Sumber : Hasil olah data 2023

Tabel. 4.13 item pernyataan X13

	Frequency	Percent	Valid Percent
Valid 1	3	10.0	10.0
2	13	43.3	43.3
3	7	23.3	23.3
4	5	16.7	16.7
5	2	6.7	6.7
Total	30	100.0	100.0

Sumber : Hasil olah data 2023

Tabel. 4.14 item pernyataan X14

	Frequency	Percent	Valid Percent
Valid 1	6	20.0	20.0
2	17	56.7	56.7
3	3	10.0	10.0
4	3	10.0	10.0
5	1	3.3	3.3
Total	30	100.0	100.0

Sumber : Hasil olah data 2023

Tabel. 4.15 item pernyataan X15

	Frequency	Percent	Valid Percent
Valid 1	7	23.3	23.3
2	13	43.3	43.3
3	5	16.7	16.7
4	3	10.0	10.0
5	2	6.7	6.7
Total	30	100.0	100.0

Sumber : Hasil olah data 2023

Tabel. 4.16 item pernyataan X16

	Frequency	Percent	Valid Percent
Valid 1	6	20.0	20.0
2	14	46.7	46.7
3	4	13.3	13.3
4	4	13.3	13.3
5	2	6.7	6.7
Total	30	100.0	100.0

Sumber : Hasil olah data 2023

Berdasarkan jawaban responden untuk variabel X1 (Kompetensi) dapat dilihat bahwa tanggapan responden untuk indikator pertama sebesar 85 berada pada kategori sedang, hal ini menunjukkan bahwa pegawai telah memiliki pengetahuan dalam menggunakan peralatan seperti komputer.

Tanggapan responden untuk indikator kedua sebesar 76 berada pada kategori kecil, hal ini menunjukkan bahwa Dengan pengetahuan yang pegawai miliki telah dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik

Tanggapan responden untuk indikator ketiga sebesar 80 berada pada kategori sedang, hal ini menunjukkan bahwadengan keterampilan yang pegawai miliki, mampu bekerja sama dengan rekan kerja

Tanggapan responden untuk indikator keempat sebesar 66 berada pada kategori kecil, hal ini menunjukkan bahwa keterampilan yang pegawai miliki mampu mengerjakan tugas.

Tanggapan responden untuk indikator kelima sebesar 70 berada pada kategori kecil, hal ini menunjukkan bahwa Sikap pegawai dalam bekerja selalu mematuhi aturan dan norma yang berlaku

Tanggapan responden untuk indikator keenam sebesar 72 berada pada kategori kecil, hal ini menunjukkan bahwa pegawai selalu bersikap tanggap dan rajin dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan

Tanggapan responden untuk variabel X2 (*Profesionalisme*)

Tabel. 4.17 Statistics

		X21	X22	X23	X24	X25	X26
N	Valid	30	30	30	30	30	30
	Missing	0	0	0	0	0	0
Sum		73	74	80	75	63	72

Tabel 4.18 Item Pernyataan X21

	Frequency	Percent	Valid Percent
Valid 1	5	16.7	16.7
2	13	43.3	43.3
3	7	23.3	23.3
4	4	13.3	13.3
5	1	3.3	3.3
Total	30	100.0	100.0

Sumber : Hasil olah data 2023

Tabel. 4.19 item pernyataan X22

	Frequency	Percent	Valid Percent
Valid 1	8	26.7	26.7
2	12	40.0	40.0
3	2	6.7	6.7
4	4	13.3	13.3
5	4	13.3	13.3
Total	30	100.0	100.0

Sumber : Hasil olah data 2023

Tabel. 4.20 item pernyataan X23

	Frequency	Percent	Valid Percent
Valid 1	8	26.7	26.7
2	6	20.0	20.0
3	7	23.3	23.3
4	6	20.0	20.0
5	3	10.0	10.0
Total	30	100.0	100.0

Sumber : Hasil olah data 2023

Tabel. 4.21 item pernyataan X24

	Frequency	Percent	Valid Percent
Valid 1	6	20.0	20.0
2	12	40.0	40.0
3	5	16.7	16.7
4	5	16.7	16.7
5	2	6.7	6.7
Total	30	100.0	100.0

Sumber : Hasil olah data 2023

Tabel. 4.22 item pernyataan X25

	Frequency	Percent	Valid Percent
Valid 1	9	30.0	30.0
2	14	46.7	46.7
3	3	10.0	10.0
4	3	10.0	10.0
5	1	3.3	3.3
Total	30	100.0	100.0

Sumber : Hasil olah data 2023

Tabel. 4.23 item pernyataan X26

	Frequency	Percent	Valid Percent
Valid 1	6	20.0	20.0
2	14	46.7	46.7
3	4	13.3	13.3
4	4	13.3	13.3
5	2	6.7	6.7
Total	30	100.0	100.0

Sumber : Hasil olah data 2023

Berdasarkan jawaban responden untuk variabel X2 (*Profesionalisme*) dapat dilihat bahwa tanggapan responden untuk indikator pertama sebesar 73 berada pada kategori kecil, hal ini menunjukkan bahwa pegawai telah mengorbankan tenaga dan pikiran demi keberhasilan.

Tanggapan responden untuk indikator kedua sebesar 74 berada pada kategori kecil, hal ini menunjukkan bahwa Sebagian besar waktu pegawai dikantor untuk bekerja

Tanggapan responden untuk indikator ketiga sebesar 80 berada pada kategori sedang, hal ini menunjukkan bahwa pegawai lebih mengutamakan kepentingan pekerjaan dari pada kepentingan pribadi.

Tanggapan responden untuk indikator keempat sebesar 75 berada pada kategori kecil, hal ini menunjukkan bahwa pegawai mengerjakan pekerjaan setelah mendapatkan perintah dari atasan

Tanggapan responden untuk indikator kelima sebesar 63 berada pada kategori kecil, hal ini menunjukkan bahwa pegawai mampu menilai dan melihat masalah dari sudut pandang yang berbeda dengan pegawai yang lain

Tanggapan responden untuk indikator keenam sebesar 72 berada pada kategori kecil, hal ini menunjukkan bahwa pegawai bersedia menerima semua macam penugasan agar tetap bekerja dengan organisasi

Tanggapan responden untuk variabel Y (*Kinerja Pegawai*)

Tabel. 4.24 Statistics

		Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16
N	Valid	30	30	30	30	30	30
	Missing	0	0	0	0	0	0
Sum		69	86	78	64	68	59

Sumber : Hasil olah data 2023

Tabel. 4.25 item pernyataan Y11

		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	1	6	20.0	20.0
	2	16	53.3	53.3
	3	4	13.3	13.3
	4	1	3.3	3.3
	5	3	10.0	10.0
	Total	30	100.0	100.0

Sumber : Hasil olah data 2023

Tabel. 4.26 item pernyataan Y12

		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	1	2	6.7	6.7
	2	11	36.7	36.7
	3	8	26.7	26.7
	4	7	23.3	23.3
	5	2	6.7	6.7
	Total	30	100.0	100.0

Sumber : Hasil olah data 2023

Tabel. 4.27 item pernyataan Y13

	Frequency	Percent	Valid Percent
Valid 1	5	16.7	16.7
2	10	33.3	33.3
3	7	23.3	23.3
4	8	26.7	26.7
Total	30	100.0	100.0

Sumber : Hasil olah data 2023

Tabel. 4.28 item pernyataan Y14

	Frequency	Percent	Valid Percent
Valid 1	9	30.0	30.0
2	14	46.7	46.7
3	2	6.7	6.7
4	4	13.3	13.3
5	1	3.3	3.3
Total	30	100.0	100.0

Sumber : Hasil olah data 2023

Tabel. 4.29 item pernyataan Y15

	Frequency	Percent	Valid Percent
Valid 1	8	26.7	26.7
2	12	40.0	40.0
3	6	20.0	20.0
4	2	6.7	6.7
5	2	6.7	6.7
Total	30	100.0	100.0

Sumber : Hasil olah data 2023

Tabel. 4.30 item pernyataan Y16

	Frequency	Percent	Valid Percent
Valid 1	8	26.7	26.7
2	18	60.0	60.0
3	2	6.7	6.7
4	1	3.3	3.3
5	1	3.3	3.3
Total	30	100.0	100.0

Sumber : Hasil olah data 2023

Berdasarkan jawaban responden untuk variabel Y (*Kinerja Pegawai*) dapat dilihat bahwa tanggapan responden untuk indikator pertama sebesar 69 berada pada kategori kecil, hal ini menunjukkan bahwa pegawai sudah bekerja sesuai dengan standarkerja yang ditetapkan oleh kantor.

Tanggapan responden untuk indikator kedua sebesar 86 berada pada kategori kecil, hal ini menunjukkan bahwa pegawai mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat dan teliti.

Tanggapan responden untuk indikator ketiga sebesar 78 berada pada kategori kecil, hal ini menunjukkan bahwa pegawai telah menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditentukan oleh kantor.

Tanggapan responden untuk indikator keempat sebesar 64 berada pada kategori kecil, hal ini menunjukkan bahwa pegawai selalu masuk dan pulang kerja tepat pada waktunya.

Tanggapan responden untuk indikator kelima sebesar 68 berada pada kategori kecil, hal ini menunjukkan bahwa pegawai membantu ketika

rekan kerja mengalami kesulitan dalam bekerja agar pekerjaan cepat selesai.

Tanggapan responden untuk indikator keenam sebesar 59 berada pada kategori kecil, hal ini menunjukkan bahwa Pekerjaan diselesaikan dengan tanggung jawab yang dilakukan secara bersama-sama.

4.3 Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

4.3.1 Analisis Data

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besarnya Pengaruh Kompetensi (X1), *Profesionalisme* (X2) secara parsial maupun secara simultan terhadap *Kinerja Pegawai* (Y). Perhitungan statistik dalam analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel dibawah ini (Selengkapnya ada pada lampiran)

Tabel 4.31 Hasil Analisis Regresi linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.943	2.036		2.428	.022
Kompetensi	.557	.214	.607	2.600	.015
Profesionalisme	.059	.175	.078	.334	.741

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil olah data 2023

Model persamaan regresi yang dapat di gambarkan dari hasil tersebut dalam bentuk persamaan regresi standardized adalah sebagai berikut :

$$Y = 4,943 + 0,557X_1 + 0,059 X_2 + \epsilon$$

Dari persamaan regresi diatas dapat di interpretasikan sebagai berikut :

Konstanta (a) yang didapatkan nilai sebesar 4,943 menggambarkan, tingkat *Kinerja Pegawai* pada dinas pendidikan Kabupaten Pohuwato tanpa dipengaruhi oleh faktor apapun termasuk Kompetensi dan *Profesionalisme* atau semua variabel yang kemungkinan memiliki pengaruh terhadap *Kinerja Pegawai* diasumsikan sama dengan nol.

Koefisien regresi β_1 Kompetensi sebesar 0,557 artinya nilai koefisien β_1 adalah positif, atau setiap peningkatan Kompetensi akan mempengaruhi *Kinerja Pegawai* sebesar 0,557.

Koefisien regresi β_2 *profesionalisme* sebesar 0,059 artinya nilai koefisien β_2 adalah positif artinya setiap peningkatan *profesionalisme* akan mempengaruhi *Kinerja Pegawai* sebesar 0,059.

Table 4.32 Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.670 ^a	.449	.408	2.954

a. Predictors: (Constant), *Profesionalisme*, Kompetensi

Sumber : Hasil olah data 2023

Nilai koefisien determinasi (R^2) pada tabel di atas menunjukkan angka 0,449 memiliki makna bahwa 44,9% variasi naik turunnya variabel (Y)

Kinerja Pegawai mampu dipengaruhi oleh variabel *Kompetensi (X1)* dan *Profesionalisme (X2)*. Sedangkan sisanya sebesar 55,1% dijelaskan oleh variabel lain yang belum diteliti.

4.3.2. Analisis Korelasi

Analisis korelasi merupakan metode analisis yang digunakan untuk mengukur keeratan hubungan antara variabel satu dengan variabel lainnya. Dalam penelitian ini korelasi yang akan diukur adalah korelasi antara *Kompetensi* dan *Profesionalisme* dengan *Kinerja Pegawai* pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Pohuwato sebagaimana yang tertera pada tabel hasil olahan data berikut:

Tabel 4.33 Koefisien Korelasi
Correlations

		Kompetensi	Profesionalisme	Kinerja Pegawai
Kompetensi	Pearson Correlation	1	.693**	.738**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	30	30	30
Profesionalisme	Pearson Correlation	.693**	1	.830**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	30	30	30
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.738**	.830**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	30	30	30

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

Sumber : Hasil olah data 2023

Pada tabel di atas, besarnya hubungan antara Kompetensi dan Profesionalisme terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Pohuwato dimana r sebesar 0.738. artinya, hubungan antara Kompetensi dan Profesionalisme dengan Kinerja Pegawai pada dinas pendidikan dan kebudayaan Kabupaten Pohuwato sebesar 73,80% secara langsung dan hubungan tersebut masuk dalam kategori kuat.

4.3.3. Uji Signifikansi Parsial (Uji-t)

Uji-t digunakan untuk menguji hipotesis pertama (H_1) dan hipotesis kedua (H_2) dalam penelitian ini untuk melihat signifikansi pengaruh masing-masing variabel X_1 , X_2 terhadap Y maka dilakukan uji-t. Uji-t dilakukan untuk membandingkan nilai t_{tabel} dan nilai t_{hitung} dengan taraf signifikansi 0,05. Jika nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($t_{hitung} > t_{tabel}$), maka hipotesis penelitian diterima. Sebaliknya jika nilai t_{hitung} lebih kecil dari nilai t_{tabel} ($t_{hitung} < t_{tabel}$), maka hipotesis penelitian ditolak. Adapun nilai t_{tabel} untuk $\alpha = 5\%$.

Uji signifikansi juga dapat dilihat dari nilai signifikansi koefisien regresi. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis penelitian dapat diterima. Sebaliknya jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka hipotesis penelitian ditolak.

a. Pengujian Hipotesis Pertama (H_1)

H_1 : Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan perhitungan analisis regresi berganda diperoleh nilai t_{hitung} 2,600 Nilai ini lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,697 (t_{hitung} 2,600 > t_{tabel} 1,697) nilai t hitung menunjukkan angka positif terhadap Kinerja Pegawai, dengan nilai signifikansi sebesar 0,015 angka ini lebih kecil dari taraf signifikansi yang telah ditentukan yaitu sebesar 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai sepenuhnya di terima.

b. Pengujian Hipotesis Kedua (H_2)

H_2 : *Profesionalisme* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan perhitungan analisis regresi diperoleh t_{hitung} sebesar 0,334 Nilai ini lebih kecil dari t_{tabel} sebesar 1,697 (t_{hitung} 0,334 < t_{tabel} 1,697) nilai t hitung menunjukkan angka positif terhadap Kinerja Pegawai, dengan nilai signifikansi sebesar 0,741 angka ini lebih besar dari taraf signifikansi yang telah ditentukan yaitu sebesar 0,05. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan Profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai tidak sepenuhnya diterima.

4.3.4. Uji Signifikansi Simultan (Uji-F)

Pengujian hipotesis uji-F digunakan untuk melihat pengujian signifikansi koefisien regresi secara bersama-sama atau secara keseluruhan (*Testing The Overall Significance of Regression*). Pengujian hipotesis Uji-F

dilihat melalui uji ANOVA yang digunakan untuk membandingkan tingkat signifikansi dengan (*probability value*) yang ditetapkan untuk penelitian ini dengan *probability value* lebih kecil dari 0,05. Hasil regresi dari Uji-F dapat dilihat pada Tabel 4.33 berikut.

Tabel 4.33 Hasil regresi Uji-F

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	191.923	2	95.961	11.000	.000 ^a
Residual	235.544	27	8.724		
Total	427.467	29			

- a. Predictors: (Constant), Profesionalisme, Kompetensi
 b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil olah data 2023

Pengujian terhadap hipotesis ketiga yaitu pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan menggunakan uji F.

H3 : Kompetensi dan Profesionalisme secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan perhitungan regresi linear berganda pada tabel di atas, nampak bahwa nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} ($11.000 > 1,84$) nilai F_{hitung} menunjukkan angka positif terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai probabilitas sebesar 0,000 angka ini lebih kecil dari taraf signifikansi yang telah ditentukan yaitu sebesar 0,05. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan Kompetensi dan

Profesionalisme secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai sepenuhnya di terima.

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang ada pada bab sebelumnya maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada dinas pendidikan dan kebudayaan Kabupaten Pohuwato.
2. Profesionalisme berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada dinas pendidikan dan kebudayaan Kabupaten Pohuwato.
3. Kompetensi dan Profesionalisme secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada dinas pendidikan dan kebudayaan Kabupaten Pohuwato.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian, maka yang dapat peneliti sarankan adalah sebagai berikut:

1. Pihak pengambil kebijakan lebih meningkatkan Kompetensi karena memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai agar pelaksanaannya dapat berjalan sesuai dengan target yang hendak dicapai .
2. Pihak pengambil kebijakan lebih meningkatkan Profesionalisme agar dapat dijadikan sebagai penilaian kinerja bagi para pegawai ataupun pejabat struktural berdasarkan pada pencapaian target kinerja.

3. Pihak pengambilan kebijakan harus memperhatikan Kinerja Pegawai Oleh karena itu diperlukan pengawasan yang cukup ketat pada saat penyusunan maupun pelaksanaan rencana kerja agar dapat optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2005). *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya Wibowo (2007:86),
- Peraturan Pemerintah (PP) No. 23 Tahun 2004, tentang Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP)
- Agung, I. M. (2015). Pengembangan dan validasi pengukuran skala pemanfaatan TRIM-18. *Jurnal Psikologi*, Vol. 11, No.2, 79-87
- Aprianto, Brian & Jacob, A.F. (2013). *Pedoman Lengkap Profesional SDM Indonesia*. Jakarta : PPM Management.
- Arifin, 2004, *Membaca Saham*, Yogyakarta, Andi.
- Bangun, Wilson. 2012. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Jakarta: Erlangga.
- Basri, A. F. M., dan Rivai, V.2005. *Performance appraisal*. Jakarta: PT Raja. Grafindo Persada.
- Bernardin, H.J. & Russel, J.E.A (1993). *Human Resource Management an experiential approach*. Singapore: Mc Graw-Hill, Inc
- Boudreau dan Milkovich (1997).*Human Resource Management*.USA:Richard D.Irwin
- Boulter, Nick, Murray Dalziel dan Jackie Hill. 2003. *The Art Of HRD People And Competencies*. Jakarta : Penerbit : PT Bhuana Ilmu Populer.
- Effendi Sofian.2012.*Metode Penelitian Survei*.Jakarta:LP3ES
- Furtwengler, Dale. 2000. *Penuntun Sepuluh Menit Penilaian Kinerja*. Terjemahan Oleh Fandy Tjiptono. 2002. Yogyakarta: ANDI.
- Gibson, Ivancevich, Donnely. 1987. *Fundamentals of Management*. Six Edition
- Hutapea, Parulian dan Nurianna Thoha, 2008, *Kompetensi Plus : Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*, Penerbit : Gramedia Pustaka Utama, Jakarta

- Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negeri Nomor: 46A tahun 2003, tentang pengertian kompetensi
- K. Lubis, Suhrawardi dan Wajdi, Farid, *Hukum Ekonomi Islam*, Jakarta: Sinar Grafika, 2012.
- Manulang, 2002, Manajemen Personalia, Jakarta ; Ghalia Indonesia
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Noe, R.A., Hollenbeck, J.R., Gerhart, B. and Wright, P.M. (2006). *Human Resource Management: Gaining a competitive advantage*, New York: McGraw Hill
- Rum, Royen. 2007. *Profesionalisme Aparatur pemda Tobasa*. Medan: USU.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti, 2010, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja* , cetakan kedua, penerbit: Mandar Maju. Bandung
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Cetakan Kelima, PT Refika Aditama,Bandung.
- Siagian, Sondang P, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi.1, Cetakan.17 Jakarta, Bumi Aksara,
- Soedijarto, 1993. *Menuju Pendidikan nasional yang Relevan dan Bermutu*, Jakarta : Balai Pustaka
- Sondang P, Siagian.2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: bumi aksara.
- Sudarmanto. 2014. *Kinerja dan Pengembangan kompetensi SDM. Kedua*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2005. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sutrisno. (2009), *Manajemen Keuangan Teori, Konsep dan Aplikasi*, Edisi Pertama, Cetakan Ketujuh, Penerbit Ekonisia, Yogyakarta.

Tjutju Yuniarsih dan Suwatno. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta

Tyson dan Jackson. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Gramedia

Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.

Wirjana, B. R. 2007. *Mencapai Manajemen Berkualitas*. Andi: Yogyakarta

LAMPIRAN

[illegible]

Lampiran 2 Abstrak

ABSTRACT

RAHMAD AYUWA. E2119227. THE EFFECT OF COMPETENCE AND PROFESSIONALISM ON APPARATUS PERFORMANCE AT THE EDUCATION AND CULTURE OFFICE OF POHUWATO DISTRICT

An organization is a place to carry out joint activities, to achieve goals that have been set together. The success of the organization in achieving goals is largely determined by organizational performance which is strongly affected by external and internal organizational factors. This study aims to: 1) find out how competence partially affects apparatus performance at the Education and Culture Office of Pohuwato District, 2) find out the effect of professionalism partially on apparatus performance at the Education and Culture Office of Pohuwato District, and 3) find out the effect of competence and professionalism simultaneously on apparatus performance at the Education and Culture Office of Pohuwato District. The method applied in this study is a descriptive method with a survey approach. The data collection method employs multiple regression analysis. The population in this study takes all apparatus at the Education and Culture Office of Pohuwato District. The results of the study indicate that: 1) Competence has a positive and significant effect on apparatus performance at the Education and Culture Office of Pohuwato District, 2) Professionalism has a positive and insignificant effect on apparatus performance at the Education and Culture Office of Pohuwato District, and 3) Competence and Professionalism simultaneously have a positive and significant effect on Apparatus Performance at the Education and Culture Office of Pohuwato District.

Keywords: competence, professionalism, apparatus performance

ABSTRAK

RAHMAD AYUWA. E2119227. PENGARUH KOMPETENSI DAN PROFESIONALISME TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN POHUWATO

Organisasi merupakan wadah atau tempat untuk melakukan kegiatan bersama, agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama, Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan sangat ditentukan oleh kinerja organisasi yang sangat dipengaruhi oleh faktor eksternal maupun faktor internal organisasi. Penelitian ini bertujuan Untuk: 1) mengetahui Bagaimana pengaruh kompetensi secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten pohuwato, 2) Untuk mengetahui Bagaimana pengaruh Profesionalisme secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten pohuwato dan 3) Untuk mengetahui Bagaimana pengaruh Kompetensi dan Profesionalisme secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada dinas pendidikandan kebudayaan kabupaten pohuwato. Metode yang di terapkan didalam penelitian ini yaitu metode deskriptif dengan pendekatan survey, dengan metode pengumpulan data menggunakan analisis regresi berganda. Populasi didalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pohuwato. Hasil penelitian menyatakan bahwa: 1) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada dinas pendidikan dan kebudayaan Kabupaten Pohuwato, 2) Profesionalisme berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada dinas pendidikan dan kebudayaan Kabupaten Pohuwato, dan 3) Kompetensi dan Profesionalisme secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada dinas pendidikan dan kebudayaan Kabupaten Pohuwato.

Kata kunci: kompetensi, profesionalisme, kinerja pegawai



Lampiran 3 Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Assalamualaikum Wr. Wb

Perkenalkan nama saya Rahmat Ayuwa Mahasiswa Fakultas Ekonomi Unisan. Saat ini sedang Menyusun skripsi yang berjudul “Pengaruh Kompetensi dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pohuwato”. Sehubungan dengan hal itu, dengan hormat saya memohon kesediaan dari Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner penelitian yang telah saya lampirkan. Informasi yang telah didapatkan dari hasil pengisian kuesioner akan digunakan untuk mendukung kelancaran penyusunan data skripsi ini.

Perlu saya informasikan bahwa informasi yang telah diberikan oleh Bapak/Ibu kepada peneliti bertujuan untuk kepentingan akademik semata. Kerahasiaan data identitas responden sepenuhnya akan dijamin oleh peneliti. Demikian atas perhatian dan kesediaan Bapak/Ibu yang telah memberi kontribusi meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner penelitian ini, saya ucapkan banyak terima kasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb

Peneliti

Rahmat Ayuwa

I. Petunjuk Pengisian

1. isilah data diri Bapak/Ibu pada bagian identitas responden yang tersedia.
2. Keterangan Alternatif jawaban yang tersedia, sebagai berikut:

a.	Sangat Setuju (SS)	5
b.	Setuju (S)	4
c.	Kurang Setuju (KS)	3
d.	Tidak Setuju (TS)	2
e.	Sangat Tidak Setuju (STS) :	1
3. Isilah kolom pernyataan-pernyataan kuesioner berdasarkan dengan pendapat Bapak/Ibu. Pilihlah jawaban dengan memberi tanda silang (x) atau centang (v) Pada kolom alternatif Jawaban.

II. Identitas Responden

No. responden (Diisi oleh peneliti)

Nama:

Jabatan:

Jenis Kelamin: ☐ Laki-Laki ☐ Perempuan

Usia :Tahun

Pendidikan Terakhir : ☐ SMA/SMK ☐ S2

: ☐ D3 ☐ S3

: ☐ S1

Lama Bekerja :

.....

Kompetensi (X1)

Keterangan :

SS : Sangat Setuju S : Setuju

KS : kurang Setuju TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

No	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
	Pengetahuan					
1.	Saya memiliki pengetahuan dalam menggunakan peralatan seperti komputer, dll					
2.	Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
	Keterampilan					
3.	Dengan keterampilan yang saya miliki, saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja					
4.	Dengan keterampilan yang saya miliki, saya mampu mengerjakan tugas					
	Sikap					
5.	Sikap saya dalam bekerja selalu mematuhi aturan dan norma yang berlaku					
6	Saya selalu bersikap tanggap dan rajin dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan					

Profesionalisme (X2)

Keterangan :

SS : Sangat Setuju S : Setuju

KS : kurang Setuju TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

No	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
	Dedikasi					
1.	Saya mengorbankan tenaga dan pikiran demi keberhasilan.					
2.	Sebagian besar waktu saya di kantor untuk bekerja					
	Kewajiban Social					
3.	Saya lebih mengutamakan kepentingan pekerjaan dari pada kepentingan pribadi.					
	Tuntutan Kemandirian					
4.	Saya mengerjakan pekerjaan setelah saya mendapatkan perintah dari atasan					
	Keyakinan Terhadap Peraturan Profesi					
5.	Mampu menilai dan melihat masalah dari sudut pandang yang berbeda dengan Pegawai yang lain.					
	Hubungan Sesama Profesi					
6.	Saya bersedia menerima semua macam penugasan agar tetap bekerja dengan organisasi					

Kinerja Pegawai (Y)

Keterangan :

SS : Sangat Setuju S : Setuju

KS : Kurang Setuju TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

No	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
	Kuantitas					
1.	Saya sudah sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan oleh kantor.					
	Kualitas					
2.	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat dan teliti.					
	Ketetapan Waktu					
3.	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditentukan oleh kantor.					
	Kehadiran					
4.	Saya selalu masuk dan pulang kerja tepat pada waktunya.					
	Kemampuan Bekerja Sama					
5.	Salin membantu ketika rekan kerja mengalami kesulitan dalam bekerja agar pekerjaan cepat selesai.					
6.	Pekerjaan diselesaikan dengan tanggung jawab yang dilakukan secara bersama-sama.					

Lampiran 4 Data Tabulasi

RES	Kompetensi (X1)						Jumlah
	1	2	3	4	5	6	
1	2	2	2	2	3	2	13
2	2	2	2	2	1	2	11
3	1	1	1	1	1	1	6
4	2	2	2	2	1	2	11
5	4	1	1	1	2	2	11
6	5	2	2	4	2	2	17
7	4	4	2	2	3	3	18
8	4	4	2	2	2	2	16
9	4	2	2	2	4	4	18
10	4	2	2	2	4	4	18
11	2	2	5	2	2	2	15
12	2	2	1	2	2	1	10
13	2	2	3	1	2	1	11
14	3	4	3	4	5	3	22
15	2	1	3	2	2	1	11
16	1	2	3	2	2	2	12
17	2	3	5	3	1	3	17
18	1	3	3	1	2	2	12
19	4	3	4	5	3	4	23
20	3	2	4	2	1	5	17
21	2	2	3	1	1	2	11
22	2	2	2	2	3	2	13
23	2	2	2	2	1	2	11
24	4	5	2	2	4	5	22
25	5	5	3	3	2	1	19
26	2	3	4	4	3	2	18
27	4	4	4	2	2	3	19
28	5	2	2	1	5	4	19
29	3	3	2	2	2	1	13
30	2	2	4	3	2	2	15

RES	Profesionalisme(X2)						Jumlah
	1	2	3	4	5	6	
1	1	1	1	2	1	2	8
2	2	1	3	1	1	2	10
3	1	1	1	1	1	1	6
4	4	1	4	1	1	2	13
5	1	1	1	2	1	2	8
6	2	2	4	4	2	2	16
7	2	2	2	4	2	3	15
8	2	2	4	4	2	2	16
9	2	2	2	4	2	4	16
10	2	2	2	2	2	4	14
11	2	2	2	2	2	2	12
12	2	1	1	2	2	1	9
13	3	2	2	3	2	1	13
14	3	4	5	3	4	3	22
15	3	2	1	2	2	1	11
16	2	2	3	2	2	2	13
17	3	5	4	2	3	3	20
18	3	2	3	2	1	2	13
19	3	5	3	5	3	4	23
20	2	4	1	1	2	5	15
21	1	2	1	3	4	2	13
22	1	1	1	2	1	2	8
23	2	1	3	1	1	2	10
24	2	4	4	5	5	5	25
25	2	2	3	3	1	1	12
26	4	4	5	3	3	2	21
27	3	3	4	1	2	3	16
28	5	5	3	2	2	4	21
29	4	3	2	2	2	1	14
30	4	5	5	4	4	2	24

RES	Kinerja Pegawai(Y)						Jumlah
	1	2	3	4	5	6	
1	5	5	5	4	5	4	28
2	3	3	3	4	4	4	21
3	4	5	5	1	1	5	21
4	3	3	3	4	4	4	21
5	5	5	5	1	2	5	23
6	4	2	4	2	2	4	18
7	4	4	4	2	2	4	20
8	4	4	4	2	2	4	20
9	4	4	4	2	2	4	20
10	4	4	4	2	5	4	23
11	4	4	4	2	5	4	23
12	3	2	2	2	3	3	15
13	4	5	5	4	3	4	25
14	3	5	1	4	3	3	19
15	4	4	5	4	4	4	25
16	4	5	5	4	3	4	25
17	4	3	3	5	3	4	22
18	4	4	5	4	4	5	26
19	3	5	1	4	3	4	20
20	2	4	1	4	3	5	19
21	3	2	4	2	4	5	20
22	5	5	5	4	5	4	28
23	3	3	3	4	4	4	21
24	2	2	3	4	4	4	19
25	3	3	2	2	1	1	12
26	3	3	2	2	1	1	12
27	3	4	5	2	2	1	17
28	2	3	4	2	2	4	17
29	5	4	4	4	3	3	23
30	3	2	2	2	1	2	12

Lampiran 5 Hasil Olah Data

Uji Validitas X1

Item	r hitung	r tabel	Sig	Ket
X11	0,687	0.361	0,000	Valid
X12	0,680	0.361	0,000	Valid
X13	0,390	0.361	0,033	Valid
X14	0,614	0.361	0,000	Valid
X15	0,645	0.361	0,000	Valid
X16	0,705	0.361	0,000	Valid

Uji validitas variable X2 (*Profesionalisme*)

Item	r hitung	r tabel	Sig	Ket
X21	0,600	0.361	0,000	Valid
X22	0,897	0.361	0,000	Valid
X23	0,728	0.361	0,000	Valid
X24	0,622	0.361	0,000	Valid
X25	0,795	0.361	0,000	Valid
X26	0,587	0.361	0,001	Valid

Uji validitas variable Y (*Kinerja Pegawai*)

Item	r hitung	r table	Sig	Ket
Y11	0,663	0.361	0,000	Valid
Y12	0,523	0.361	0,003	Valid
Y13	0,349	0.361	0,055	Valid
Y14	0,905	0.361	0,000	Valid
Y15	0,683	0.361	0,000	Valid
Y16	0,415	0.361	0,023	Valid

Uji Reliabilitas Variabel X1 (*Kompetensi*)

Item	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Ket
X11	.707	Reliabel
X12	.713	Reliabel
X13	.753	Reliabel
X14	.725	Reliabel
X15	.716	Reliabel
X16	.706	Reliabel

Uji Reliabilitas Variabel X2 (*Profesionalisme*)

Item	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Ket
X21	.764	Reliabel
X22	.713	Reliabel
X23	.741	Reliabel
X24	.758	Reliabel
X25	.742	Reliabel
X26	.763	Reliabel

Uji Reliabilitas Variabel Y (*Kinerja Pegawai*)

Item	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Ket
Y11	.697	Reliabel
Y12	.722	Reliabel
Y13	.748	Reliabel
Y14	.652	Reliabel
Y15	.694	Reliabel
Y16	.736	Reliabel

Hasil Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

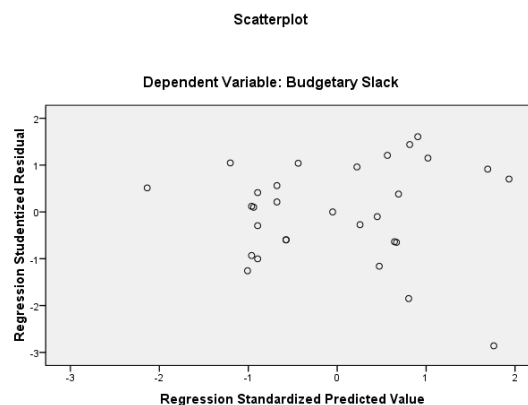
		Unstandardized Predicted Value
N		30
Normal Parameters ^a	Mean	14.1333333
	Std. Deviation	2.57255379
Most Extreme Differences	Absolute	.151
	Positive	.151
	Negative	-.107
Kolmogorov-Smirnov Z		.826
Asymp. Sig. (2-tailed)		.503
a. Test distribution is Normal.		

Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kompetensi	.375	2.668
	Profesionalisme	.375	2.668

Uji Heteroskedastisitas



**Tanggapan responden untuk variabel X1 (Kompetensi)
Statistics**

		X11	X12	X13	X14	X15	X16
N	Valid	30	30	30	30	30	30
	Missing	0	0	0	0	0	0
Sum		85	76	80	66	70	72

Sumber : Hasil olah data 2023

item pernyataan X11

		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	1	3	10.0	10.0
	2	13	43.3	43.3
	3	3	10.0	10.0
	4	8	26.7	26.7
	5	3	10.0	10.0
	Total	30	100.0	100.0

Sumber : Hasil olah data 2023

item pernyataan X12

		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	1	3	10.0	10.0
	2	16	53.3	53.3
	3	5	16.7	16.7
	4	4	13.3	13.3
	5	2	6.7	6.7
	Total	30	100.0	100.0

Sumber : Hasil olah data 2023

item pernyataan X13

	Frequency	Percent	Valid Percent
Valid 1	3	10.0	10.0
2	13	43.3	43.3
3	7	23.3	23.3
4	5	16.7	16.7
5	2	6.7	6.7
Total	30	100.0	100.0

Sumber : Hasil olah data 2023

item pernyataan X14

	Frequency	Percent	Valid Percent
Valid 1	6	20.0	20.0
2	17	56.7	56.7
3	3	10.0	10.0
4	3	10.0	10.0
5	1	3.3	3.3
Total	30	100.0	100.0

Sumber : Hasil olah data 2023

item pernyataan X15

	Frequency	Percent	Valid Percent
Valid 1	7	23.3	23.3
2	13	43.3	43.3
3	5	16.7	16.7
4	3	10.0	10.0
5	2	6.7	6.7

item pernyataan X15

	Frequency	Percent	Valid Percent
Valid 1	7	23.3	23.3
2	13	43.3	43.3
3	5	16.7	16.7
4	3	10.0	10.0
5	2	6.7	6.7
Tota 1	30	100.0	100.0

Sumber : Hasil olah data 2023

item pernyataan X16

	Frequency	Percent	Valid Percent
Valid 1	6	20.0	20.0
2	14	46.7	46.7
3	4	13.3	13.3
4	4	13.3	13.3
5	2	6.7	6.7
Total	30	100.0	100.0

Tanggapan responden untuk variabel X2 (*Profesionalisme*)**Statistics**

	X21	X22	X23	X24	X25	X26
N Valid	30	30	30	30	30	30
Missing	0	0	0	0	0	0
Sum	73	74	80	75	63	72

Sumber : Hasil Olah Data 2023

item pernyataan X21

	Frequency	Percent	Valid Percent
Valid 1	5	16.7	16.7
2	13	43.3	43.3
3	7	23.3	23.3
4	4	13.3	13.3
5	1	3.3	3.3
Total	30	100.0	100.0

Sumber : Hasil olah data 2023

item pernyataan X22

	Frequency	Percent	Valid Percent
Valid 1	8	26.7	26.7
2	12	40.0	40.0
3	2	6.7	6.7
4	4	13.3	13.3
5	4	13.3	13.3
Total	30	100.0	100.0

Sumber : Hasil olah data 2023

item pernyataan X23

	Frequency	Percent	Valid Percent
Valid 1	8	26.7	26.7
2	6	20.0	20.0
3	7	23.3	23.3
4	6	20.0	20.0
5	3	10.0	10.0
Total	30	100.0	100.0

item pernyataan X24

	Frequency	Percent	Valid Percent
Valid 1	6	20.0	20.0
2	12	40.0	40.0
3	5	16.7	16.7
4	5	16.7	16.7
5	2	6.7	6.7
Total	30	100.0	100.0

Sumber : Hasil olah data 2023

item pernyataan X25

	Frequency	Percent	Valid Percent
Valid 1	9	30.0	30.0
2	14	46.7	46.7
3	3	10.0	10.0
4	3	10.0	10.0
5	1	3.3	3.3
Total	30	100.0	100.0

Sumber : Hasil olah data 2023

item pernyataan X26

	Frequency	Percent	Valid Percent
Valid 1	6	20.0	20.0
2	14	46.7	46.7
3	4	13.3	13.3
4	4	13.3	13.3
5	2	6.7	6.7
Total	30	100.0	100.0

Tanggapan responden untuk variabel Y (*Kinerja Pegawai*)

Statistics

	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16
N Valid	30	30	30	30	30	30
Missing	0	0	0	0	0	0
Sum	69	86	78	64	68	59

Sumber : Hasil olah data 2023

item pernyataan Y11

	Frequency	Percent	Valid Percent
Valid 1	6	20.0	20.0
2	16	53.3	53.3
3	4	13.3	13.3
4	1	3.3	3.3
5	3	10.0	10.0
Total	30	100.0	100.0

Sumber : Hasil olah data 2023

item pernyataan Y12

	Frequency	Percent	Valid Percent
Valid 1	2	6.7	6.7
2	11	36.7	36.7
3	8	26.7	26.7
4	7	23.3	23.3
5	2	6.7	6.7
Total	30	100.0	100.0

Sumber : Hasil olah data 2023

item pernyataan Y13

	Frequency	Percent	Valid Percent
Valid 1	5	16.7	16.7
2	10	33.3	33.3
3	7	23.3	23.3
4	8	26.7	26.7
Total	30	100.0	100.0

Sumber : Hasil olah data 2023

item pernyataan Y14

	Frequency	Percent	Valid Percent
Valid 1	9	30.0	30.0
2	14	46.7	46.7
3	2	6.7	6.7
4	4	13.3	13.3
5	1	3.3	3.3
Total	30	100.0	100.0

Sumber : Hasil olah data 2023

item pernyataan Y15

	Frequency	Percent	Valid Percent
Valid 1	8	26.7	26.7
2	12	40.0	40.0
3	6	20.0	20.0
4	2	6.7	6.7
5	2	6.7	6.7
Total	30	100.0	100.0

Sumber : Hasil olah data 2023

item pernyataan Y16

	Frequency	Percent	Valid Percent
Valid 1	8	26.7	26.7
2	18	60.0	60.0
3	2	6.7	6.7
4	1	3.3	3.3
5	1	3.3	3.3
Total	30	100.0	100.0

Hasil Analisis Regresi linear Berganda**Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.943	2.036		2.428	.022
Kompetensi	.557	.214	.607	2.600	.015
Profesionalisme	.059	.175	.078	.334	.741

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil olah data 2023

Koefisien Determinasi**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.670 ^a	.449	.408	2.954

a. Predictors: (Constant), Profesionalisme, Kompetensi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.670 ^a	.449	.408	2.954

Koefisien Korelasi

Correlations

		Kompetensi	Profesionalisme	Kinerja Pegawai
Kompetensi	Pearson Correlation	1	.693**	.738**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	30	30	30
Profesionalisme	Pearson Correlation	.693**	1	.830**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	30	30	30
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.738**	.830**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	30	30	30

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


Hasil regresi Uji-F**ANOVA^b**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	191.923	2	95.961	11.000	.000 ^a
Residual	235.544	27	8.724		
Total	427.467	29			

c. Predictors: (Constant), Profesionalisme, Kompetensi

d. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Lampiran 6 Surat Izin Penelitian

 **KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI**
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
LEMBAGA PENELITIAN
 Kampus Unisan Gorontalo Lt 3 - Jln. Achmad Nadjamuddin No. 17 Kota Gorontalo
 Telp: (0435) 8724466, 829975 E-mail: lembagapenelitian@unisan.ac.id

Nomor : 101/PIP/LEMLIT-UNISAN/I/2023
 Lampiran :
 Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada YTH.
 Kepala Kesbangpol Kabupaten Pohuwato.
 Di
 Tempat

Yang bertanda tangan di bawah ini:


Nama : DR. Rahmisyari, ST.,SE.,MM
 NIDN : 0929117202
 Jabatan : Ketua Lembaga Penelitian

Meminta kesediaannya untuk memberikan izin pengambilan data dalam rangka penyusunan proposal/skripsi, kepada:

Nama Mahasiswa : Rahmad Ayurwa
 NIM : E2119227
 Fakultas : Fakultas Ekonomi
 Program Studi : Manajemen
 Lokasi Penelitian : Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Pohuwato
 Judul penelitian : Pengaruh kompetensi dan profesionalisme terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pohuwato

Atas kebijakan dan kerja samanya diucapkan banyak terima kasih.

Gorontalo, 05 Januari 2023


 DR. Rahmisyari, ST.,SE.,MM
 NIDN: 0929117202

Lampiran 7 Surat Balasan Penelitian


PEMERINTAH KABUPATEN POHUWATO
DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
 Alamat Jl. KH.Dewantoro Perkantoran Marisa Kode Pos 96266
 E-mail: disdikpohuwatokab@gmail.com

REKOMENDASI
 NOMOR : 800/Dikbud / 19 /SEK/II/2023

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : IKBAR A T SALAM,S.Pd
 Nip : 19640424198410 1 005
 Pangkat : Pembina Utama Muda / IV c
 Jabatan : Kepala Dinas

Dengan ini memberikan Rekomendasi Kepada :

Nama : RAHMAD AYUWA
 N I M : F01417197
 Prodi/Jurusan : AKUNTANSI
 Fakultas : Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo

Untuk melakukan penelitian dalam rangka Penyusunan Skripsi dengan judul “*Pengaruh Kompetensi dan Profesional Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pohuwato*)”. Waktu Penelitian 16 Januari – 16 Maret 2023

Marisa, 17 Januari 2023
 Kepala Dinas

IKBAR A T SALAM,S.Pd
 NIP. 19640424198410 1 005

Tembusan :
 Yth Bupati Pohuwato (sebagai laporan)

Lampiran 8 Surat Bebas Plagiasi



SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI
 No. 076/SRP/FE-UNISAN/III/2023

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama	Dr. Musafir, SE, M.Si
NIDN	09281169010
Jabatan	Dekan

Dengan ini menerangkan bahwa

Nama Mahasiswa	Rahmad Ayuwa
NIM	E2119227
Program Studi	Manajemen
Fakultas	Ekonomi
Judul Skripsi	Pengaruh Kompetensi Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan

Sesuai hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi **Turnitin** untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil **Similarity** sebesar 23%, berdasarkan Peraturan Rektor No. 32 Tahun 2019 tentang **Pendeteksian Plagiat** pada Setiap Karya Ilmiah di Lingkungan Universitas Ichsan Gorontalo, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 30% untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan **BEBAS PLAGIASI** dan layak untuk diujikan. Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Mengetahui
 Dekan


Dr. Musafir, SE, M.Si
 NIDN 0928116901

Gorontalo, 28 Maret 2023
 Tim Verifikasi


Muh. Sahri M. SE, M.Si
 NIDN 0913088503

Terlampir Hasil Pengecekan Turnitin

Lampiran 9 Hasil Turnitin


Similarity Report ID: oid:25211:33099288

PAPER NAME	AUTHOR
SKRIPSI RAHMAD AYUWA.docx	RAHMAD AYUWA

WORD COUNT	CHARACTER COUNT
12867 Words	82697 Characters

PAGE COUNT	FILE SIZE
92 Pages	423.5KB

SUBMISSION DATE	REPORT DATE
Mar 27, 2023 12:14 PM GMT+8	Mar 27, 2023 12:16 PM GMT+8

● **23% Overall Similarity**
 The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

- 23% Internet database
- 3% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database
- 2% Submitted Works database

● **Excluded from Similarity Report**

- Cited material
- Small Matches (Less than 30 words)



Similarity Report ID: oid:25211:33099288

23% Overall Similarity

Top sources found in the following databases:

- 23% Internet database
- 3% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database
- 2% Submitted Works database

TOP SOURCES

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	journal.stieamkop.ac.id	6%
	Internet	
2	disdikbud.sumbawakab.go.id	4%
	Internet	
3	download.garuda.kemdikbud.go.id	2%
	Internet	
4	eprints.uny.ac.id	1%
	Internet	
5	text-id.123dok.com	1%
	Internet	
6	jurnalsmart.stembi.ac.id	<1%
	Internet	
7	journal.ipm2kpe.or.id	<1%
	Internet	
8	docobook.com	<1%
	Internet	



Similarity Report ID: oid:25211:33099288

9	LL Dikti IX Turnitin Consortium on 2019-08-16	<1%
	Submitted works	
10	scribd.com	<1%
	Internet	
11	ejournal.unsrat.ac.id	<1%
	Internet	
12	repository.uin-suska.ac.id	<1%
	Internet	
13	repository.uinjkt.ac.id	<1%
	Internet	
14	repository.umsu.ac.id	<1%
	Internet	
15	simppm.lppm.uny.ac.id	<1%
	Internet	
16	LL Dikti IX Turnitin Consortium on 2019-07-16	<1%
	Submitted works	
17	es.scribd.com	<1%
	Internet	
18	fr.scribd.com	<1%
	Internet	
19	journal.ubaya.ac.id	<1%
	Internet	
20	repository.ub.ac.id	<1%
	Internet	



Similarity Report ID: oid:25211:33099288

21	repository.uhamka.ac.id	<1%
	Internet	
22	repository.unibos.ac.id	<1%
	Internet	
23	skripsistie.files.wordpress.com	<1%
	Internet	
24	repository.usd.ac.id	<1%
	Internet	
25	dikbud.sumbawakab.go.id	<1%
	Internet	
26	ojs.stimihandayani.ac.id	<1%
	Internet	
27	etheses.uin-malang.ac.id	<1%
	Internet	

Lampiran 10 Curriculum Vitae

1. Identifikasi Pribadi



Nama	: RAHMAT AYUWA
NIM	: E2119227
Tempat/Tgl Lahir	: Marisa 18 November 1997
Jenis Kelamin	: Laki-laki
Angkatan	: 2019
Fakultas	: Ekonomi
Program Studi	: Manajemen
Agama	: Islam
Alamat	: Desa, Palopo Kec. Marisa Kab. Pohuwato

2. Riwayat Pendidikan

1. Menyelesaikan Pendidikan pada jenjang Sekolah Dasar di SDN Palopo pada tahun 2014
2. Kemudian melanjutkan Ke jenjang selanjutnya Yakni di SMP Madrasah Tsanawiyah dan Lulus Pada tahun 2016
3. Kemudian Melanjutkan Ke jenjang berikutnya yakni di SMA Negeri 1 Marisa dan Lulus pada Tahun 2018
4. Dan kemudian melanjutkan ke jenjang berikutnya yakni di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Ichsan Pohuwato (STIE Ichsan Pohuwato) dengan Jurusan Akuntansi Kemudian Pada tahun 2019 di konfersi ke Universitas Ichsan Gorontalo dan Allhamdulillah pada tahun 2023 telah menyelesaikan pendidikan di Universitas Ichsaan Gorontalo

