

**PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR DESA SE-
KECAMATAN PAGUYAMAN KAB. BOALEMO**

Oleh :

SITI JUAIRIYAH TALIKI

E21.20.053

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat ujian

guna memperoleh gelar sarjana



**PROGRAM SARJANA
UNIVERSITAS IHSAN GORONTALO**

**GORONTALO
TAHUN 2025**

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR DESA SE-
KECAMATAN PAGUYAMAN KAB. BOALEMO**

Oleh :

SITI JUAIRIYAH TALIKI

E21.20.053

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat ujian

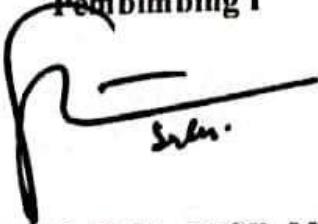
guna memperoleh gelar sarjana

dan telah disetujui oleh tim pembimbing pada tanggal

.....

Gorontalo,

Pembimbing I



Dr. Muh. Sabir M,SE.,M.Si
0913088503

Pembimbing II



Zulkarnain Idris, SE., M.Si
0926078701

HALAMAN PERSETUJUAN
PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR DESA SE-
KECAMATAN PAGUYAMAN KAB. BOALEMO

OLEH
SITI JUAIRIYAH TALIKI
E2120053

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

1. Dr. Ariawan,SE.,S.Psi.,MM
(Ketua penguji)
2. Dr. Rahmisyari,SE.,MM
(Anggota penguji)
3. Sri Meijke Jusup,SE.,MM
(Anggota penguji)
4. Dr. Muhamad Sabir,SE.,M.Si
(Pembimbing utama)
5. Zulkarnain Ilyas Idris, SE.,MM
(Pembimbing pendamping)

Mengetahui



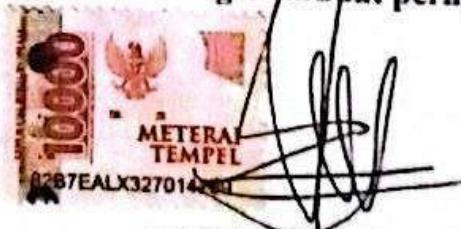
PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis saya (Skripsi) ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana) baik di Universitas Ichsan Gorontalo maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah 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 di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini .

Gorontalo,.....2025

Yang membuat pernyataan



SITI JUAIRIYAH TALIKI

MOTTO DAN PERSEMBAHAN MOTTO

Ku persembahan skripsi ini untuk yang selalu bertanya:

“Kapan Skripsimu Selesai?”

Terlambat lulus atau lulus tepat waktu bukan suatu kejahanan, bukan sebuah aib.

Alangkah kerdilnya jika mengukur kepintaran seseorang hanya dari siapa yang paling cepat lulus. Bukankah sebaik-baik skripsi adalah skripsi yang selesai? Baik itu selesai tepat waktu ataupun tidak tepat waktu.

“sesungguhnya allah tidak mengubah suatu kaum sehingga mereka mengubah keadaan yang ada diri mereka sendiri.”

(QS.Ar ra'd:11)

“dan barang siapa yang bertakwa kepada allah, niscaya allah akan menjadikan kemudahan baginya”

(QS.At-talaq:4)

“Balas dendam terbaik adalah dengan menjadikan dirimu lebih baik

(Ali Bin Abi Thalib)

PERSEMBAHAN

Tiada lembar skripsi yang paling indah dalam lembaran persembahan.

Bissmillahirrahmanirrahim Skripsi ini saya persembahkan untuk:

1. Allah SWT yang telah memberikan kemudahan dan pertolongan sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan tepat waktu.
2. Kedua orang tua saya (Sandi Taliki S.ap & Fatmah Mangulali S.pd) orang yang sangat berjasa di kehidupan saya. orang yang tiada hentinya menyematkan doa, memberikan dukungan, dan motivasi serta memberikan ketulusan cinta, tatkalah saya dalam situasi bahagia maupun dalam keadaan terjatuh. Untuk kedua orang tua saya yang saya sangat cintai, sehat selalu dan semoga hal-hal baik senantiasa menyertai.
3. Kepada Ns.Mia Pratiwi Taliki S.kep & Yayan Hadji S.pi terimah kasih sudah menjadi support system terbaik, memberikan doa, dukungan, perhatian dan semangat kepada saya selama menjalani study hingga proses penyelesain skripsi.
4. Kepada teman-teman saya terutama ayu dea tia seorang teman yang saya temui di semester 3 dengan hati yang tulus yang sulit di temukan dan tiada bandingya, terimah kasih untuk segalah kebaikan kalian semoga kita semuah dapat meraih impian kita masing-masing.
5. Dan yang terakhir kepada diri saya sendiri yaitu Siti Juairiyah Taliki terimah kasih telah bertahan sejauh ini. Terimah kasih juga sudah berusaha menjadi yang terbaik, terimah kasih sudah selalu mencoba bangkit ketika terluka, berada di titik ini, merupakan suatu pencapaian yang patut

dirayakan untuk diri sendiri apapun kekurang maupun kelebihanmu mari
rayakan diri sendiri

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT, yang telah memberikan nikmat kesehatan dan keafiatan kepada calon peneliti, sehingga calon peneliti dapat merampungkan usulan penelitian ini dalam rangka memenuhi salah satu syarat ujian, guna untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu pada Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo.

Skripsi ini bertujuan untuk memberikan gambaran dan penjelasan yang menyeluruh dan mendalam mengenai **“Pengaruh Kompetensi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Se-Kecamatan Paguyaman”**. Pada kesempatan ini izinkan penulis untuk menghaturkan banyak terima kasih kepada: Ibu Dr. Hj. Djuriko Abdussamad, M.Si, selaku Ketua Yayasan Pengembangan Ilmu dan Teknologi (YPIPT) Ichsan Gorontalo, Bapak Dr.Abd Gaffar La Tjokke, M.Si selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo, Bapak Dr. Musafir, SE.,M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi, Bapak Syamsul, SE.,M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen, Bapak Muh. Sabir M,SE.,M.Si selaku pembimbing I dan Bapak Zulkarnain Ilyas Idris, SE.,MSi selaku pembimbing II, Seluruh Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo, dan Kepada Kedua Orang Tua yang selalu mendoakan keberhasilan studi dan kepada seluruh keluarga yang selalu memberikan semangat dan motivasi.

Saran dan kritik, penulis harapkan dari dewan penguji dan semua pihak untuk menyempurnakan penulisan usulan penelitian lebih lanjut. Semoga usulan penelitian ini dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan. Akhirnya dengan

segala kerendahan hati, penulis berharap semoga bantuan, bimbingan, dan arahan yang telah diberikan oleh berbagai pihak dan memperoleh imbalan yang setimpal dari Tuhan Yang Maha Esa. Aamiin.

Gorontalo, 2024

Penulis

ABSTRACT

SITI JUAIRIYAH TALIKI. E2120053. THE EFFECT OF COMPETENCE AND WORK DISCIPLINE ON THE PERFORMANCE OF VILLAGE OFFICIALS IN THE PAGUYAMAN SUBDISTRICT

This study aims to find the extent of competence and work discipline on the performance of village officials in the Paguyaman subdistrict. The method used in this study is a quantitative approach with a descriptive presentation. The population and sampling technique determination used in this study is the total sampling with data collection techniques through observation, interviews, questionnaires, and documentation. The method used is the multiple regression analysis using SPSS Version 24. This study indicates that the partial effect of competence is 0.957 (95.7%) and organizational culture is 0.039 (3.9%). Simultaneously, competence and work discipline positively and significantly affect employee performance.

Keywords: competence, work discipline, performance



ABSTRAK

SITI JUAIRIYAH TALIKI. E2120053. PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR DESA SE-KECAMATAN PAGUYAMAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor desa se-kecamatan paguyaman. Metode yang digunakan didalam penelitian ini melalui pendekatan kuantitatif dengan penyajian secara deskriptif. Penentuan populasi dan teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan total sampling, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, kuesioner, dan Dokumentasi. Metode yang digunakan adalah metode analisis regresi berganda dengan menggunakan SPSS Versi 24. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi secara parsial berpengaruh sebesar 0,957 (95,7%) dan Budaya organisasi secara parsial berpengaruh sebesar 0,039 (3,9%). Kompetensi dan Disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: kompetensi, disiplin kerja, kinerja



DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN	i
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	i
PERNYATAAN	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRACT.....	ix
ABSTRAK.....	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1 LATAR BELAKANG.....	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian	9
1.3.1 Maksud Penelitian	9
1.3.2 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat Penelitian.....	10
1.4.1 Manfaat Teoritis	10
1.4.2 Manfaat Praktis.....	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS	11
2.1 Kajian pustaka	11
2.1.1 Kompetensi.....	11
2.1.2 Disiplin Kerja	18
2.1.3 Kinerja pegawai.....	24
2.1.4 Pengaruh Antar Variabel	28
2.1.5 Penelitian Terdahulu.....	31
2.2 Kerangka Pemikiran	34
2.3 Hipotesis.....	35
BAB III METODE PENELITIAN.....	36

3.1 Objek Penelitian	36
3.2 Metode Penelitian.....	36
3.2.1 Metode Penilitian Yang digunakan	36
3.2.2 Variabel Penelitian	36
3.2.3 Definisi Operasional Variabel	37
3.2.4 Populasi Dan Sampel	42
3.2.5 Jenis Data dan Sumber Data.....	43
3.2.6 Pengujian Instrumen Penelitian	45
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	54
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	54
4.1.1 Sejarah Singkat Lokasi Penelitian	54
4.1.2 Tugas Pokok Dan Fungsi Kantor Desa Se-Kecamatan Paguyaman.....	54
4.1.3 Struktur Organisasi Kantor Desa Se-Kecamatan Paguyaman	57
4.1.4 Analisis Deskriptif.....	58
4.2 Deskripsi Hasil Penelitian	62
4.2.1 Karakteristik Variabel Penelitian.....	62
4.2.2 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	69
4.2.3 Uji Asumsi Klasik	73
4.2.4 Uji Hipotesis.....	78
4.2.5 Pembahasan Hipotesis	82
BAB V PENUTUP	88
5.1 Kesimpulan.....	88
5.2 Saran.....	88
DAFTAR PUSTAKA	93

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran	34
Gambar 3. 2 Sturktur Regresi Berganda.....	52
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Kantor Desa Se-Kecamatan Paguyaman	58
Gambar 4. 2 Klasifikasi responden berdasarkan jenis kelamin	59
Gambar 4. 3 Klasifikasi responden berdasarkan Rentang Usia.....	60
Gambar 4. 4 Klasifikasi responden berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	61

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Operasionalisasi Variabel.....	38
Tabel 3. 2 Daftar Pilihan Jawaban Kuisioner	42
Tabel 3. 3 Jumlah Desa	43
Tabel 3. 4 Koefisien Korelasi.....	47
Tabel 4. 1 Skala penelitian jawaban responden.....	62
Tabel 4. 2 Nilai (Skor) Variabel Kompetensi (X1)	63
Tabel 4. 3 Nilai (Skor) Variabel Disiplin Kerja (X2).....	65
Tabel 4. 4 Nilai (Skor) Variabel Kinerja (Y).....	67
Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	69
Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	71
Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	72
Tabel 4. 8 Uji Normalitas	74
Tabel 4. 9 Uji Multikolonieritas	75
Tabel 4. 10 Uji Auto Korelasi	76
Tabel 4. 11 Uji Heterokedastisitas	77
Tabel 4. 12 Analisis Regresi Berganda	78
Tabel 4. 13 Koefisien Determinasi	79
Tabel 4. 14 Uji F	80
Tabel 4. 15 Uji T	81

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh setiap organisasi. Sumber daya manusia juga berperan sebagai penentu keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Tujuan organisasi pemerintah dapat dicapai apabila mampu mengelola, menggerakkan dan menggunakan sumber daya manusia yang dimiliki secara efektif dan efisien. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia sebagai pelaksanaan kegiatan operasional suatu organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia yang dibutuhkan Iala SDM yang berkualitas serta memiliki daya cepat yang tanggap dalam menghadapi dan menyesuaikan diri pada setiap perubahan yang ada. Sumber daya manusia harus di Kelola dengan baik Sehingga tenaga kerja bisa menjadi maksimal dan menciptakan hasil yang optimal bagi organisasi melalui Sumber Daya Manusia.

Manajemen Sumber Daya Manusia memegang peranan penting dalam kesuksesan organisasi. Kompetensi kini telah menjadi bagian dari bahasa manajemen pengembangan. Standar pekerjaan atau pernyataan kompetensi telah dibuat untuk sebagian besar jabatan sebagai basis penentuan pelatihan dan kualifikasi ketrampilan. Kompetensi menggambarkan dasar pengetahuan dan standar kinerja yang di persyaratkan agar berhasil menyelesaikan suatu pekerjaan atau memegang suatu jabatan. Metode yang digunakan untuk mengidentifikasi kompetensi untuk mendukung kemampuan dikonsentrasi pada proses

pelayanan yang diberikan oleh pemerintah dapat dengan lebih mudah, sederhana, lancar, cepat, tepat, ramah, terdapat kepastian, dan kejelasan prosedur serta persyaratan pelayanan yang memenuhi aturan. Pelayanan publik oleh aparatur pemerintah masih dijumpai kelemahan dan kelamaan. Hal ini ditandai dengan masih adanya berbagai keluhan masyarakat yang disampaikan melalui media massa, sehingga dapat menimbulkan citra yang kurang baik terhadap aparatur pemerintah menurut (Hayat 2017:22) pelayanan publik merupakan melayani secara keseluruhan aspek pelayanan dasar yang dibutuhkan oleh masyarakat untuk dipenuhi sesuai dengan ketentuan yang baik dan berkualitas memberikan implikasi kepuasan kepada masyarakat karena masyarakat secara langsung menilai terhadap kinerja pelayanan yang diberikan. Indikator kepuasan masyarakat itulah yang menjadi tolak ukur keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan pengukuran adalah suatu kegiatan untuk mendapatkan informasi data secara kuantitatif. Hasil pengukuran dapat berupa informasi-informasi atau data yang dinyatakan dalam bentuk angka ataupun uraian yang sangat berguna dalam pengambilan keputusan. (Pelawi dan Taufik 2021)

Meningkatkan kinerja pegawai, memerlukan petunjuk kerja organisasi agar pelaksanaannya dapat dilaksanakan sesuai rencana dan harus didukung dengan peraturan kerja untuk menciptakan disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang memegang peranan penting dalam mencapai tujuan organisasi. Disiplin kerja adalah ketataan dan kepatuhan dari orang-orang dalam organisasi tersebut terhadap peraturan-peraturan yang telah ditetapkan. Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi

pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Di samping itu disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyerangi peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik (Rahayu dan Ajimat, 2018). Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan pegawai negeri sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan. Mengingat pentingnya disiplin kerja bagi pegawai, maka pegawai diharapkan selalu berusaha untuk menjaga dan meningkatkan disiplin kerja untuk mencapai kinerja yang baik. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya untuk melakukan tugas dengan sebaik-baiknya. Penerapan disiplin kerja itu sendiri harus dikelola dengan baik oleh pegawai. Oleh karena itu, di era teknologi dan peradaban yang sangat maju saat ini, dibutuhkan sumber daya manusia yang berkompeten dengan tingkat kedisiplinan yang tinggi, karena tidak

Disiplin kerja pegawai mengakibatkan turunnya kinerja pegawai. Kinerja yang buruk dari pegawai akan menjadi masalah bagi suatu organisasi, karena kinerja yang diberikan oleh pegawai tidak sesuai dengan harapan organisasi. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil, perilaku kerja adalah setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh pegawai negeri sipil atau tidak melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan

seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku di organisasi mencerminkan kedisiplinan seorang pegawai. Sikap tanggung jawab yang dimaksud ialah tanggung jawab terhadap pekerjaannya, menaati semua peraturan dan norma-norma yang berlaku dalam menjalankan pekerjaan di suatu organisasi. Disiplin kerja menjadi suatu hal yang diutamakan di dalam organisasi, karena dengan adanya kedisiplinan suatu organisasi menjadi tertib, aman, dan tujuan organisasi tercapai. Jika pegawai dapat menjalankan disiplin kerja dengan baik maka kinerja pegawai akan meningkat. Dengan demikian pentingnya disiplin kerja untuk suatu organisasi yaitu agar organisasi mampu meningkatkan kinerja pegawai. Semakin disiplin kerja pegawai maka semakin tinggi pula kinerja pegawai di suatu organisasi.

Kantor desa adalah suatu tempat di mana digunakan oleh pemerintah desa terkait untuk melaksanakan kegiatan administrasi. yang diproses antara lain ialah pembuatan surat keterangan tidak mampu, daftar KTP, surat keterangan lahir, perubahan data kartu keluarga, pengurusan APBD desa, pengurusan surat kematian serta pelayanan masyarakat pelayanan sosial, dan pengurusan kartu keluarga dan jaringan aspirasi rakyat. Tidak hanya itu, pemerintah desa pun memproses surat pindah domisili. Adapun tujuan dibuatnya kantor desa antara lain ialah :Sebagai tempat pemerintah desa untuk mengelola administrasi, Sebagai tempat bekerjanya para aparat desa beserta jajarannya, Sebagai sarana untuk membuat kepengurusan kependudukan. Berdasarkan hasil observasi awal dan wawancara Langsung dari beberapa perwakilan kepala desa terutama bapak Andreas Nonowa SH sealaku kepala desa Girisa Dan Sekretaris desa bapak taufik

taliki serta kasi Kesejahteraan ibu Lasmin nonowa yang mengatakan Kinerja Pegawai Kantor Desa Belum Maksimal. Terutama pada kompetensi yang mana beliau bapak andreas sendiri mengatakan ada saja pegawai yang saat rapat hanya berbicara juga saat ada beberapa yang belum paham tentang penggunaan komputer karena beliau mengatakan permasalahan yang ada didesa tidak jauh dari SDM yang kurang sehingga menyebabkan kinerja pada saat itu menurun setelah itu soal ke disiplinan yang ada didesa tersebut masih banyak bahkan beliau juga mengatakan hampir di semua instansi ini disiplin ini harus diperhatikan juga ditingkatkan ucapan beliau Dan pada tanggal 15 april 2024 saya melanjutkan untuk mewawancarai kepala desa Karya Murni yaitu bapak Abd Hias Dai juga sekretarisnya yaitu ibu Fira Akurani mengatakan bahwa 85 persen pegawai yang ada di desa tersebut belum paham dalam menggunakan komputer dan juga masih ada beberapa yang belum terlalu patuh dan masih mengabaikan tugas yang ada serta kurangnya disiplin saat rapat setelah beberapa hari kemudian saya pergi ke desa seberang yaitu desa Tangkobu dan menemui ayahandanya bapak Mohamad Yasin dan sekretaris ibu reni langinusa yaitu pada tanggal 24 april 2024 tepatnya hari rabu dan hasil dari wawancara langsung beliau soal mengenai kompetensi dan disiplin yang ada didesa tetapi juga tidak lain dari masalah kompetensi dan disiplin yang kurang juga dengan tegas beliau mengatakan bahwa kurangnya ketepatan jam kerja dan juga kurangnya disiplin sehingga membuat mereka terlalu santai dan menyelipkan pekerjaan dan menunda-nunda waktu bekerja. Setelah pada kesokan harinya tanggal 25 april 2024 saya kembali menemui bapak heriyanto manto selaku kepala desa molombulahe mengatakan

bahwa kedisiplinan sangat berpengaruh besar terhadap kinerja para pegawai karena ada juga pegawai yang selalu datang terlambat beliau juga mengatakan soal kompetensi yang masih kurang soal mengelola komputer dan masih banyak juga yang belum optimal dalam melayani masyarakat kemudian pada hari selasa tanggal 30 april 2024 saya kembali menemui kepala desa Sosial bapak Arman Mahmud dan sekretaris ibu yulwidyastuti I. Palo dari hasil wawancara saya dengan pegawai yang ada di desa tersebut mengenai kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor desa tersebut beliau mengatakan terdapat juga beberapa pegawai yang menyalagunakan aset desa berupa motor sehingga kurangnya pengawasan aparat terhadap masalah yang menimbulkan ketidakdisiplinan yang menimbulkan banyak cekcok antara sesama pegawai ada juga sekretaris dari desa tersebut menyebutkan oknum2 yang masih kurang atau belum terlalu paham dalam berbagai masalah yang melibatkan komputer contoh untuk Menginput data atau absensi dan lain sebagainya demikian desa terakhir yang saya kunjungi yaitu desa rejonegoro di sana saya bertemu langsung dengan kepala desanya yaitu Bapak Yamin Hunuo dan sekretaris bapak ilyas abdjul kemudian saya bertanya mengenai informasi yang ada di desa tersebut terkait dengan kompetensinya beliau mengatakan bahwa terdapat beberapa yang belum bisa mengetahui atau memahami dalam melaksanakan tugasnya di bidang komputer sehingga mengakibatkan kompetensi yang ada di dalam desa itu menurun, dari 6 desa yang saya wawancara langsung dapat disimpulkan bahwa masih kurangnya kompetensi dan juga disiplin yang menyebabkan kinerja menurun Indikasinya bisa dilihat dari Kualitas kerja yaitu, ada beberapa pegawai

yang hasil kerjanya belum sesuai SOP (Standar Operasional Prosedur) yang sesuai dengan aturan desa dan perlu banyak Revisi. Dilihat dari Kuantitas Kerja, Jumlah aktivitas atau Kegiatan yang dihasilkan belum maksimal, hal ini dikarenakan terdapat beberapa pegawai yang hanya santai bercerita pada saat jam kerja sehingga Kerjaan menumpuk dan jumlah output sedikit. Dilihat dari Ketepatan waktu, dalam menyelesaikan Pekerjaan masih banyak pegawai yang belum mampu menyelesaikan tugas atau pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang diberikan. Dan ketika bekerja pegawai harus selalu diawasi agar pegawai menyelesaikan Tugas Yang diberikan. Dilihat dari Hubungan antar pegawai, Terdapat beberapa pegawai yang belum bisa bekerja sama. Hal ini dikarenakan sering terjadi perbedaan pendapat sehingga hubungan pegawai belum terlalu harmonis.

Masalah-masalah Diatas Disebabkan oleh Kompetensi yang hal ini bisa dilihat dari beberapa aspek yaitu : Task skill, Karena Kemampuan Pegawai yang belum memadai sehingga hasil kerja belum maksimal sesuai SOP, hal ini diduga dapat menurunkan Kinerja. Dilihat dari Task Management skills, masih ada beberapa pegawai yang belum mampu dalam menentukan atau mutuskan tugas mana yang akan dikerjakan terlebih dahulu, dan belum mampu bekerja dibawah tekanan. Hal ini juga diduga bisa menurunkan kinerja. Dilihat dari Contigency management skills, Ada beberapa pegawai yang belum mampu mengambil keputusan sendiri ketika ada kendala yang dialami ketika melaksanakan pekerjaan. Dilihat dari Job role Environtment skill, Terdapat beberapa pegawai yang saling bertolak belakang sehingga kesulitan dalam bekerja sama serta

menyebabkan lingkungan kerja tidak harmonis. Dilihat dari Transfer Skills. Masih ada beberapa pegawai yang tidak mampu beradaptasi dengan tugasnya ketika terjadi Pertukaran Bidang. Disiplin kerja juga menjadi salah satu faktor penyebab. Hal ini akan dilihat dari beberapa aspek yaitu : Kehadiran, masih ada beberapa pegawai yang sering tidak masuk ketika hari kerja tanpa melapor ke atasan atau Kepala Desa. Tingkat Kewaspadaan pegawai dalam melaksanakan tugas masih rendah dan tidak teliti. Ketaatan pegawai pada Standar Kerja masih tergolong rendah karena pegawai belum memahami Standar atau Pedoman kerja. Ada beberapa pegawai yang kurang taat Pada Peraturan Kerja sehingga menimbulkan kendala atau masalah ketika melakukan pekerjaan. Berdasarkan penjelasan terkait fenomena di atas penulis ingin melakukan penelitian lebih mendalam terkait permasalahan tersebut, dengan judul penelitian “Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Desa Se-Kecamatan Paguyaman Kab. Boalemo”. Penulis telah menentukan lokasi penelitian di Kantor Desa Se-Kecamatan Paguyaman Kab. Boalemo. Penelitian ini untuk mengidentifikasi dan menganalisis Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai, serta memberikan rekomendasi dan sebagai bahan evaluasi untuk meningkatkan Kinerja pegawai di lingkungan tersebut.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan diatas maka dapat dirumuskan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Seberapa Besar Pengaruh Kompetensi (X1) dan disiplin kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Kantor Desa Se-Kecamatan Paguyaman Kab. Boalemo?
2. . Seberapa Besar Pengaruh Kompetensi (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Kantor Desa Se-Kecamatan Paguyaman Kab. Boalemo?
3. Seberapa Besar Pengaruh Disipkin kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Kantor Desa Se-Kecamatan Paguyaman Kab. Boalemo?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini berdasarkan rumusan masalah sebelumnya yaitu untuk mendapatkan gambaran tentang Kompetensi (X2) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) pada Kantor Desa Se-Kecamatan Paguyaman Kab. Boalemo.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam bab penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk Mengetahui Seberapa Besar Pengaruh Kompetensi (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Kantor Desa Se-Kecamatan Paguyaman Kab. Boalemo.
2. Untuk Mengetahui Seberapa Besar Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Kantor Desa Se-Kecamatan Paguyaman Kab. Boalemo
3. Untuk Mengetahui Seberapa Besar Pengaruh Kompetensi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Kantor Desa Se-Kecamatan Paguyaman Kab. Boalemo.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini akan memberikan kontribusi penting bagi pengembangan konsep dan teori ilmiah di bidang manajemen sumber daya manusia (SDM). Dengan menambahkan pengetahuan dan pemahaman tentang berbagai aspek yang terkait dengan SDM, penelitian ini berpotensi untuk mengidentifikasi pola baru, mengeksplorasi hubungan sebab akibat yang relevan.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi lokasi penelitian

Dalam penelitian ini diharapkan akan menjadi referensi dan masukkan bagi pihak instansi pemerintah dalam hal ini pihak Kantor Desa Se-Kecamatan Paguyaman Kab. Boalemo untuk kiranya memperhatikan kinerja pegawai.

2. Bagi Peneliti

Diharapkan penelitian ini akan menambah ilmu pengetahuan dan wawasan bagi peneliti dibidang manajemen sumber daya manusia

3. Manfaat Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya agar kiranya dapat menambah rujukan atau referensi dalam penulisan karya-karya ilmiah selanjutnya khususnya yang akan meneliti mengenai Kompetensi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja pada lokasi yang berbeda.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian pustaka

2.1.1 Kompetensi

2.1.1.1 Pengertian Kompetensi

Kompetensi berasal dari kata competence yang dapat diartikan dari kecakapan kemampuan dan wewenang Kompetensi juga dapat diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau atau keunggulan seseorang pemimpin maupun seorang pegawai yang memiliki kemampuan atau keterampilan, pengetahuan, serta perilaku yang baik menurut (wibowo 2017) adapun menurut sudarmanto pada penelitian (abdy ramansya,2019) Kompetensi menjadi suatu pengetahuan keahlian, kemampuan, maupun krakteristik suatu individu yang mempengaruuh dan menunjang pekerjaan seorang. Menurut spencer dalam (ariyanti dan sahputra, 2020) kompetensi merupakan suatu karakteristik yang terlihat bagi seseorang dan menjadikanya sebagai suatu carap ola untuk berpikir dan bersikap dalam segalah hal dan periode yang panjang kompetensi merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang harus dimiliki, dihayati, dikuasai, dan diwujudkan oleh seorang dalam melaksanakan tugas kepribadian tanpa meninggalkan aspek kemampuan pribadi dan kemampuan sosial dalam melaksanakan tugas tugasnya. Kompetensi adalah kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang pegawai (individu) untuk dapat melaksanakan suatu pekerjaan (sari & mardjuni, 2018).

Kompetensi adalah suatu kemampuan yang melandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan (catio & suanrsi, 2020.) kompetensi merupakan bagian penting yang harus dimiliki oleh seseorang pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik (Ardiansya, 2018) Menurut (Wibowo 2018) menyatakan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta di dukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan. Tersebut dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggul bidang tersebut. Menurut wibowo (2022,) kompetensi di definisikan sebagai kemampuan seseorang dalam mengerjakan suatu kewajiban yang di berikan kepada mereka sebagai keterampilan dan wawasan yang dimiliki. Sedangkan menurut Dharma (2018, hal 102) kompetensi adalah apa yang dibawa seseorang ke dalam pekerjaanya dalam bentuk jenis dan tingkatan perilaku yang berbeda. Sedangkan menurut Piansa (2018) kompetensi merupakan peta kemampuan seorang pegawai untuk berprestasi atas karakteristik pekerjaan yang dilakukan, merepresentasikan kumpulan keterampilan, kemampuan, kematangan, pengalaman, efisien, dan keberhasilan dalam mengembangkan tanggung jawab pekerjaan. Dan menurut tannady 2017 kompetensi adalah segalah sesuatu yang dimiliki oleh seorang berupa pengetahuan dan keterampilan dan faktor-faktor internal individu lainnya untuk mendapatkan mengerjakan suatu pekerjaan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa Kompetensi adalah karakteristik dasar yang ketetapan Instansi.

2.1.1.2 Tujuan Penilaian Kompetensi

Menurut fahmi (2016, hal 50) tujuan yang dilakukan penilaian kompetensi adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui beberapa nilai kompetensi karyawan tersebut, apakah ada pengingkatan yang signifikan setiap periode waktunya atau malah terjadi penurunan.
2. Sebagai acuan untuk menetapkan diposisi mana karyawan tersebut akan ditempatkan serta diberi promosi jabatan maka pada posisi jabatan seperti apa ia layak diberikan.
3. Untuk mengetahui kendala-kendala yang di alami selama ini yang menyebabkan kompetensinya sulit meningkat, atau kita menyebutnya sebagai diagnosa kompetensis.
4. Nilai kompetensi karyawan dapat dijadikan sebagai acuan yang mampu mempengaruhi nilai reputasi perusahaan khususnya dalam mengajak para stakeholders' untuk bergabung, berinvestasi, dan menjadi mitra bisnis diperusahaan yang bersangkutan.

2.1.1.3 Manfaat kompetensi

Saat ini kompetensi sudah mulai di terapkan dalam berbagai aspek dari manajemen sumber daya manusia karena kompetensi sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja. Menurut Tannady (2017, hal. 395) kompetensi pegawai

sangat diperlukan setiap organisasi terutama untuk meningkatkan kinerja.

Terdapat 3 manfaat dari kompetensi yaitu:

1. Predikator kepuasan kerja, model kompetensi yang akurat akan dapat menentukan dengan tepat pengetahuan serta keterampilan apa saja yang dibutuhkan untuk dalam suatu pekerjaan
2. Merekrut karyawan yang handal apabilah telah berhasil ditentukan dengan mudah dapat dijadikan kriteria dasar, dalam rekrutmen pegawai baru
3. Dasar penelitian dan perkembangan pegawai indentifikasi kompetensi pekerjaan yang akurat juga dapat dipakai sebagai tolak ukur kemampuan seseorang

2.1.1.4 Jenis-jenis Kompetensi

Menurut Kunandar (2007) kompetensi dapat dibagi 5 (lima) bagian yakni:

1. Kompetensi intelektual yaitu berbagai perangkat pengetahuan yang ada pada diri individu yang diperlukan untuk menunjang kinerja.
2. Kompetensi fisik yakni perangkat kemampuan fisik yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas.
3. Kompetensi pribadi yakni perangkat perilaku yang berkaitan dengan kemampuan individu dalam mewujudkan diri, transformasi diri, identitas diri dan pemahaman diri.
4. Kompetensi social yakni perangkat perilaku tertentu yang merupakan dasar dari pemahaman diri sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari lingkungan sosial.

5. Kompetensi spiritual yakni pemahaman, penghayatan serta pengamalan kaidah-kaidah keagamaan.

2.1.1.5 Faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi

Pendepat Zwel dalam (wibowo 2018) kompetensi seseorang dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu :

1. Keyakinan, dan nilai-nilai terhadap diri maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berfikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu
2. Keterampilan, memainkan peranan di berbagai Kompetensi. Berbicara di depan umum merupakan keterampilan yang dapat di pelajari, dipraktikan, dan diperbaiki. Keterampilan menulis juga dapat diperbaiki dengan isntruksi, praktik dan umpan balik.
3. Pengalaman, keahlian dari banyak Kompetensi memrlukan pengalaman mengorganisasi,orang komunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya. Orang yang tidak pernah berhubungan dengan organisasi besar dan kompleks tidak mungkin mengembangkan kecerdasan organisasional untuk memahami dinamika kekuasan dan pengaruh dalam lingkungan tersebut. Dalam kepribadian termasuk dalam faktor yang diantaranya sulit untuk berubah. Akan tetapi, kepribadian bukanya sesuatu yang tidak dapat berubah. Kenyataanya, kepribadian seseorang dapat berubah sepanjang waktu. Orang merespon dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitarnya'

4. Motivasi, merupakan faktor dalam Kompetensi yang dapat berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pegakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi seorang bawahan.
5. Isu emosional, hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai, atau tidak menjadi bagian, semua cenderung membatasi dan inisiatif. Perasaan tentang kewenangan dapat mempengaruhi kemampuan komunikasi dan menyelesaikan konflik dengan manajer. Orang mungkin mengalami kesulitan dalam mendengarkan orang lain apabila mereka tidak merasa didengar

2.1.1.6 Indikator kompetensi

Menurut Moeheriono dalam pramulraso (2018) secara rinci terdapat 5 dimensi kompetensi yang harus dimiliki semuah individu, yaitu sebagai berikut:

1. task skills, yaitu keterampilan untuk melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan standar di tempat kerja.
2. Task management skillis, yaitu keterampilan untuk mengelolah serangkaian tugas yang berbeda yang muncul dalam pekerjaan.
3. Contingency management skillis, yaitu keterampilan mengambil tindakan yang cepat dan tepat bila timbul suatu masalah dalam pekerjaan.
4. Job role environment skillis, yaitu keterampilan untuk bekerja sama serta memelihara kenyamanan lingkungan kerja.

5. Transfer skillis, yaitu keterampilan untuk beradaptasi dengan lingkungan baru.

Sedangkan, Menurut Gordon dalam Sutrisno (2017:204-205), menjelaskan beberapa indikator yang terkandung dalam kompetensi adalah :

1. Pengetahuan (knowledge), yaitu kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya, seorang Pegawai mengetahui cara melakukan fikasi belajar, dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada di perusahaan.
2. Pemahaman (understanding), yaitu kedalaman kognitif, dan afektif yang dimiliki oleh individu. Misalnya, seorang Pegawai dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi kerja secara efektif dan efisien.
3. Kemampuan (skill), adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya, kemampuan Pegawai dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.
4. Nilai (value), adalah suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. Misalnya, standar perilaku para Pegawai dalam melaksanakan tugas (kejujuran, keterbukaan, demokratis, dan lain-lain).
5. Sikap (attitude), yaitu perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya,

reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji, dan sebagainya.

6. Minat (interest), adalah kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan. Misalnya, melakukan suatu aktivitas kerja.

2.1.2 Disiplin Kerja

2.1.2.1 Pengertian Disiplin kerja

Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin baik kinerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang optimal. Baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan faktor yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sehingga seorang pegawai dikatakan memiliki disiplin yang baik jika pegawai tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Menurut Simamora (2004:234) disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Hasibuan (2006:444) bahwa: "Disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Rivai (2011:825) bahwa : "Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan." Singodimenco dalam Sutrisno (2009:86) Bahwa: "Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi

peraturan dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Menurut rivai (2017:955) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk merubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan menurut hasibuan (2017:193) Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesedian seseorang yang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang mencerminkan rasa besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan terhadapnya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat. Menurut singdomendjo dalam sutrisno (2017:86) menyatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma yang berlaku disekitarnya. Menurut agustin (2019:89) disiplin kerja adalah sikap ketiaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku disuatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi. Dan menurut supomo & nurhayati 2018 mengemukakan pendapat bahwa disiplin merupakan suatu sikap atau perilaku seseorang pegawai dalam suatu organisasi atau instansi untuk selalu taat, menghargai dan menghormati sebalik peraturan dan norma yang telah ditentukan oleh instansi, agar tujuan organisasi/instansi dapat tercapai.

Menurut henry simamora (2016) disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Selanjutnya

hasibuan S.P., (2019) menyatakan dsisiplin kerja adalah kesadaran atau kerelaan seseorang dalam menaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sementara menurut rivai, (2015) bahwa dsisplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karayawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam memenuhi segalah peraturan. Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja Merupakan perilaku atau sikap untuk menaati peraturan atau norma-norma yang berlaku di instansi

2.1.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Menurut singodimedjo dalam sutrsino (2009:89) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya pemberian konpensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perushaan.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan ,semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya sendiri ucapan, perbuatan, dan sikap dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan. Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksankan dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersamaa

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil Tindakan

Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan pelanggaran yang dibuatnya.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan perusahaan perlu ada pengawasan. Yang akam mengarahkan pada pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan

2.1.2.3 Efek disiplin kerja

Disiplin menunjukan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Menurut siagian (2011:230) Bentuk disiplin yang baik akan berdampak pada :

1. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian perusahaan.
2. Tingginya semangat dan gairah dan insiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan. Dimana karyawan dengan semangat kerja yang tinggi cenderung akan bekerja dengan lebih baik, tepat waktu, dan tidak perna membolos
3. Besarnya rasa tanggung jawab karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik baiknya.
4. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas di dakalangan karyawan

5. Meningkatkan efesien dan produktifitas kerja para karyawan. Disiplin kerja yang baik akan meningkatkan efisien kerja semaksimal mungkin, tidak menghabiskan waktu yang banyak bagi perusahaan untuk sekedar melakukan pemberian aspek kedisiplinan tersebut dan waktu dapat digunakan untuk mencapai tujuan perusahaan

2.1.2.4 Indikator disiplin kerja

Menurut (Arika 2016) mengatakan ada beberapa indikator pada disiplin kerja, diantarnya sebagai berikut:

1. Kehadiran

Kehadiran merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai semakin tinggi frekuensi kehadiranya maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

2. Tingkat kewaspadaan

Pegawai yang telah melaksanakan pekerjaan penuh perhitungan,ketelitian dan tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya

3. Ketaatan pada standar kerja

Pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.

4. Ketaatan pada peraturan kerja

Ketaatan dalam peraturan kerja ini dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja

Etika kerja diperlukan oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antara sesama karyawan. Sedangkan,

Menurut Hasibuan (2013:194) indikator-indikator disiplin kerja yaitu :

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisplinan karyawan.

2. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.

3. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam

2.1.3 Kinerja pegawai

2.1.3.1 Pengertian Kinerja

Menurut surbakti (sujana dan ardana, 2020) menyatakan kinerja menjadi tolak ukur yang dilakukan oleh organisasi untuk mengukur sejauh mana pegawai dapat mengembangkan tugas yang mereka emban dan bagaimana ada suatu kemajuan yang di alami oleh organisasi kedepanya. Namun, tidak semua pegawai yang dikerjakan dalam organisasi mempunyai kemampuan dan kualitas yang sama dalam penyelesaian tugasnya, karena mengingat kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki berbeda-beda faktor kinerja pegawai menjadi hal penting diperhatikan karena kinerja pegawai akan menjadi masalah serius bagi organisasi sehingga dapat mempengaruhi tinggi rendanya suatu pelayanan. Kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance yang berarti presetasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Performance atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses (nurlaila,2010:3)

Pengertian kinerja menurut sembiring dalam nurpratama (2016:5) yaitu gambaran mengenai tingkat pencapaian suatu kegiatan,kebijakan, program dalam mewujudkan visi, misi dan tujuan organisasi. Lebih dalam lagi, definisi kinerja menurut fattah dalam nurpratama (2016):5-6) yaitu kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan keterampilan serta motivasi dalam menghasilkan sesuatu. Pada setiap organisasi pasti memiliki tujuan masing-masing dan penggerak

kinerjanya pegawai yang dimiliknya. Setiap pegawai tentunya telah mempunyai tugas dan tanggung jawab masing-masing yang diimplementsikanya dalam sebuah kinerja pegawai Menurut mangkunagara dalam mansow (2018:7) kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Sedangkan menurut mathis dan jackson dalam mansow (2018:7-8) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.pada dasarnya kinerja merupakan suatu hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai memiliki tingkat kemampuan yang berbeda-beda selain itu, kinerja pegawai, juga dipengaruhi oleh tingkat pendidikan,insiatif, pengalaman kerja, dan motivasi pegawai (wijayanti,2017:4).

Menurut rivai (2014:321) Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan lebih dahulu dan telah disepakati bersama. Jika dilihat dari asal katanya, kata kinerja adalah terjemahan dari performance. Berdasarkan pengertian kinerja yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa Kinerja adalah Adalah hasil kerja yang dicapai oleh Pegawai dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya sesuai dengan standar atau kriteria yang ditetapkan instansi.

Menurut mangkunegara dalam arilaha (2018:7) Faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yaitu :

1. Faktor kemampuan, secara umum kemampaun ini terbagi menjadi dua potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge dan skil)
2. Faktor motivasi, motivasi terbentuk dari sikap pegawai dalam menghadapai situasi kerja.

Menurut tika dalam satriani, (2020:10), kinerja pegawai dipengaruhi oleh dua faktor yaitu;

1. Faktor intern, seperti kecerdaan, keteralmpilan, kestabilan emosi, motivasi, presepsi peran,kondisi keluarga, kondisi fisik, dan karakteristik kelompok kerja
2. Faktpor ekstern meliputi, peraturan ketenagakerjaan , keinginan pelanggan,dan pesaing

2.1.3.3 Indikator kinerja pegawai

Bernardin dan russe (Nurprtama, 2016:5-6) mengajuakan enam kriteria yang dapat digunakan yaitu:

1. Quality (kualitas), merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati tujuan yang di harapkan
2. Quanty (kuantitas), merupakan jumlah yang dihasilkan serta siklus kegiatan yang dilakukan

3. Timeless (waktu penyelesaian), merupakan sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan orang lain
4. Need for supervision (tanpa memerlukan pengawasan), merupakan tingkat sejauh mana seseorang pekerja dapat melakukan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan
5. Interpersonal impact (hubungan antara pegawai) merupakan tingkat sejauh mana pegawai memelihara harga diri, nama baik, dan kerjasama diantara rekan kerja.

Sedangkan, Menurut John Bernadi Erwansyah dkk (2018) menyebutkan ada enam dimensi yang digunakan mengukur kinerja karyawan secara individu yakni :

1. Kualitas, hasil aktivitas yang mendekati sempurna, artinya menyesuaikan beberapa cara ideal untuk memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.
2. Kuantitas, merupakan jumlah yang didapat yang disebutkan dalam istilah sejumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu, merupakan aktivitas yang diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan (tepat waktu) serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.

4. Efektivitas, merupakan penggunaan sumber daya organisasi dengan tujuan untuk meningkatkan keuntungan, mengurangi kerugian dari setiap unit pengguna sumber daya.
5. Kemandirian, merupakan kemampuan karyawan melaksanakan fungsinya tanpa bantuan, bimbingan dari pengawas atau meminta campur tangan pengawas guna menghindari hasil yang merugikan.
6. Komitmen kerja, merupakan komitmen kerja dari karyawan terhadap perusahaan, tanggung jawab melakukan pekerjaan sesuai keinginan yang ditetapkan perusahaan

2.1.4 Pengaruh Antar Variabel

2.1.4.1 Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja pegawai

Dina novriyanti (2019) yang mengemukakan bahwa kopetenti berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja penelitian ini juga dilakukan oleh lailatul badriyah (2017) yang menegmukakan bahwa Kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja.Berdasarkan peneletian dari anisa putri soestrisno dan alini gilang (2018)menyimpulkan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan. Kompetensi dapat memperdalam dan memperluaskemampuan kerja .semkin sering seorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan semakin cepat pula dia mnyelesaikan pekerjaan tersebut. Sudamarto, (2009:32) Kompetensi sebagai atribut kualitas SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja

Kompetensi dapat meningkatkan kinerja pegawai karena pegawai memiliki pemguasaan teori dan keterampilan untuk memutuskan persoalan-persoalan Yang

mencakup kegiatan guna mencapai tujuan pengetahuan knowledge dapat mengingkatkan kinerja karena dapat meningkatkan seseorang dalam bidang spesifik tertentu (sudarmanto, 2009:53).

Kompetensi di tinjau dari indikator keterampilan (skillis) juga dapat meningkatkan kinerja karena ada kemampuan untuk melaksanakan tugas fisik tertentu atau tugas mental teretntu (sudarmanto 2009:53). Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan pegawai ditempat kerja pada berbagai tingkatan, mendefinisikan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang diperlukanm individual yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang baik (wibowo, 2009)

2.1.4.2 Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Disiplin pegawai adalah perilaku yang ditunjukan seseorang dalam mematuhi peraturan dan prosedur kerja yang ditetapkan perushaan baik yang tertulis maupun tidak. Disiplij kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam sebuah organisasi. Disiplin kerja yang berlaku di orgnanisasi akan melakukan ketaatan dan kepatuhan para pegawai ketika mereka melaksanakan pekerjaanya (meri revita 2015). Disisplin kerja adalah suatu usaha yang dilakukan perushaan atau organisasi agar pegawainya mematuhi segalah aturan yang sudah ditetapkan, diharapkan dengan adanya aturan tersebut pegawai menjadi taat menjangan sehingga akan berdampak pada kinerja pegawai sejalan dengan hal tersebut disiplin harus diterapkan dengan sunggu-sungguh dalam organisasi atau perushaan dengan tujuan pegawai akan menerima semua

aturan yang dibuat oleh perusahaan baik secara tertulis maupun tidak tertulis dengan penuh kesadaran dan keikhlasan dan apabilah pegawai tersebut mempunyai tingkat kepedulian yang tinggi terhadap semua aturan dalam perusagaan maka pegawai akan efektif dan efisien dalam bekerja sehingga tujuan dari perusahaan akan tercapai dengan optimal. Hal ini sering dengan penelitian yang telah di lakukan oleh La Ode Hasan Idris, Samdin La Ode Kalimin, 2019 dan mahmud riyanda, 2017. Disiplin kerja yang di teliti oleh jasman saripudin hasibuan dan beby silvya (2019) menunjukan hasil yaitu disiplin kerja mempunyai pengaru positif dan signifikan terhadap kinerja

2.1.4.3 Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Kompetensi dan dsiplin kerja terhadap kinerja secara bersama-sama dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kompetensi dan disiplin kerja yang tinggi dan kondusif akan akan berdampak positif terhadap kinerja pegawai Hal ini berarti Kompetensi dan disiplin kerja yang baik akan meningkatkan kinerja. Dan sebaliknya Kompetensi dan disiplin kerja yang buruk akan menurunkan kinerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh prayogi et al (2019) yang mengemukakan Kompetensi dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Dalam penelitian yang telah dilakukan oleh asmara (2019) dengan judul pengaruh disiplin kerja dan Kompetensi terhadap kinerja pegawai dinas perikanan kab lampung utara membuktikan bahwa kedisiplinan dan Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

2.1.5 Penelitian Terdahulu

N.K.S. Surniati, (2022) dengan judul “Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PDAM kabupaten klungkung.” Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Kompetensi dan disiplin kerja terhadap PDAM kab klungkung. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif kausal. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesuiner dan wawancara sampel penelitian ini berjuumlah 103 pegawai. Hasil penelitian yang di dapat bahwa Kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada PDAM kab. Klungking

Irawati ansar (2020) dengan judul pengaruh Kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Maharani syam group sorowako tujuan penelitian ini adalah bertujuan untuk mengetahui koteponsi dan disiolin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT maharaani syam group sarowoko. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan data primer. Data dikumpulkan dengan melalui kuesioner kepada karyawan PT. Maharani syam group sarowako. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 64 orang respomdent dengan tehnik pengambilan sampel menggnakan rumus slovin dengan pengukuran skala likert. data yang diproses melalui program spss versi 22 dengan tehnik analisis regresi liner berganda.hasil penelitian menunjukan bahawa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Maharani syam group sarowoko

.Sophia nursauli sitompul (2021) dengan judul pengaruh komptensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawa ipada Biro Hubungan Masyarakat

Kementerian Perindustrian RI tujuan penelitian ini untuk mengetahui kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Biro Hubungan Masyarakat Kementerian Perindustrian RI. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dan data primer. Data dikumpulkan dengan melalui kuesioner kepada pegawai Biro Hubungan Masyarakat Kementerian Perindustrian RI. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 48 orang respondent dengan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik nonprobability sampling dengan jenis sampling jenuh media bantuan dalam olah data menggunakan SPSS versi 25 sehingga hasilnya dapat dibuktikan secara statistik bahwa penelitian ini menunjukkan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawaipada Biro Hubungan Masyarakat Kementerian Perindustrian RI

Naim Ahmad (2023) dengan judul pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan sipil kabupaten tasik malaya Tujuan penelitian ini untuk mengetahui kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan sipil kabupaten tasik malaya penelitian ini menggunakan metode kuantitatif data primer. Data dikumpulkan dengan melalui kuesioner kepada pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan sipil kabupaten tasikmalaya Populasi dalam penelitian ini sebanyak 64 orang respondent dengan teknik pengambilan sampel menggunakan rumus slovin dengan pengukuran skala likert. data yang diproses melalui program spss versi 22 dengan teknik analisis regresi liner berganda.hasil penelitian menunjukkan bahawa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

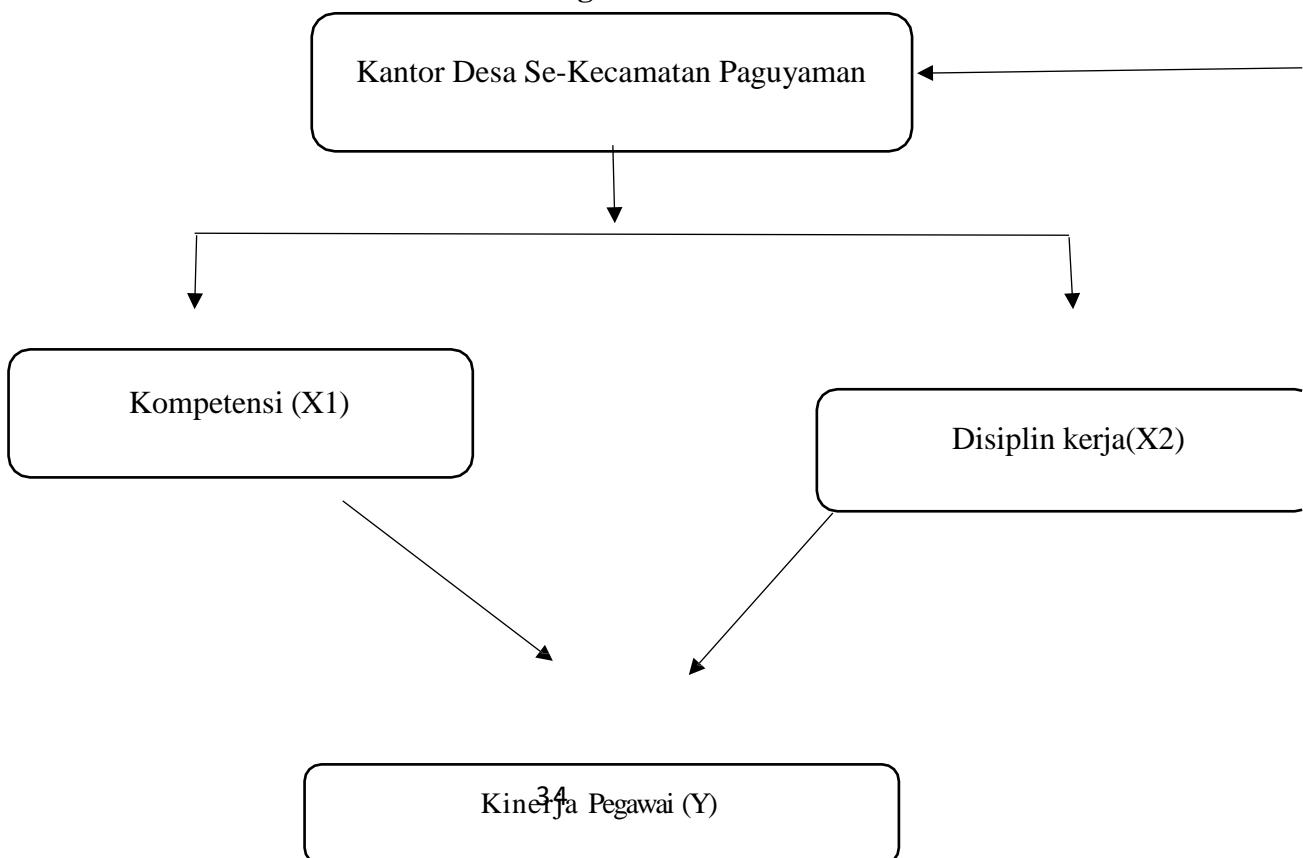
Ela rahayu (2020) Dengan Judul pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. telkom Indonesia witel medan tujuan penelitian ini untuk mengetahui kompetensi dan dsiplin kerja terhadap kinerja pada PT telkom Indonesia witel medan penelitian ini menggunakan metode kuantitatif data primer. Data dikumpulkan dengan melalui kuesioner kepada pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan sipil kabupaten tasikmalaya Populasi dalam penelitian ini sebanyak 64 orang respomdent dengan tehnik pengambilan sampel menggnakan rumus slovin dengan pengukuran skala likert. data yang diproses melalui program spss versi 22 dengan tehnik analisis regresi liner berganda.hasil penelitian menunjukan bahawa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

Bagudek tummangor (2021) dengan judul pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada UPT Badan pendapatan daera kecamatan gunung malela kabupaten simalungun Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Kompetensi dan disiplin kereja terhadap UPT Badan pendapatan daera kecamtan gunung malela kabupaten simalungun. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif kausal. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesuiner dan wawancara sampel penelitian ini berjuumlah 103 pegawai. Hasil penelitian yang di dapat bahwa Kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada UPT Badan pendapatan daera kecamtan gunung malela kabupaten simalungun

2.2 Kerangka Pemikiran

Kompetensi merupakan kemampuan atau keterampilan yang dimiliki oleh seorang pegawai. Semakin Tinggi Kompetensi yang dimiliki oleh pegawai dalam suatu instansi maka semakin tinggi pula kinerja yang akan dihasilkan. Disiplin Kerja merupakan perilaku atau sikap untuk menaati norma-norma atau peraturan yang diterapkan di Kantor Desa Se-Kecamatan Paguyaman maka semakin Tinggi Pula kinerja yang akan dihasilkan Oleh Pegawai.Kerangka pemikiran menurut sugiyono (2019;95) merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Berdasarkan kajian pustaka dan penelitian terdahulu yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat disajikan kerangka pemikiran sebagai berikut:

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran



2.3 Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan sementara yang masih harus diuji kebenarannya.

Adapun Hipotesis yang digunakan adalah :

1. Kompetensi (X1) Dan Disiplin kerja (X2) secara simultan Berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor desa se-kecamatan paguyaman kabupaten boalemo.
2. Kompetensi (X1) Secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor desa se-kecamatan paguyaman kabupaten boalemo
3. Disiplin kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor desa se-kecamatan paguyaman kabupaten boalemo

BAB III

METODOLOGI PENILITIAN

3.1 Objek Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian dan kerangka pemikiran seperti diuraikan dalam bab sebelumnya, maka akan menjadi obyek penelitian adalah pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja variabel dalam penelitian ini adalah kompetensi (X1), Disiplin kerja (X2), Terhadap kinerja pegawai (Y) pada kantor desa se-kecamatan paguyaman kabupaten boalemo

3.2 Metode Penelitian

3.2.1 Metode Penilitian Yang digunakan

Dalam melakukan penelitian ini penulis memilih jenis penelitian Kuantitatif menurut Sugiyono (2018;139) yang merupakan metode penelitian yang berlandaskan positivistic (data konkirt).data penelitian berupa angak-angka yang akan di ukur menggunakan statistik sebagai alat uji perhitungan berkaitan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan. Dalam penelitian kuantitatif bertujuan mengetahui sejauh mana pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kantor desa se-kecamatan paguyaman kabupaten boalemo.

3.2.2 Variabel Penelitian

Untuk mengetahui data-data yang diperlukan dalam penelitian ini, maka terlebih dahulu perlu mengoprasionalisasikan variabel-variabel seperti yang telah diinvetarisir dari belakang penelitian dan kerangka pemikiran dengan maksud untuk menentukan indikator-indikator variabel yang meliputi: kompetensi dan

disiplin kerja yang menjadi variabel penelitian terdiri dari dua variabel kinerja (Y) Yang terdiri dari kompetensi (X1) dan disiplin kerja (X2)

3.2.3 Definisi Operasional Variabel

Adapun definisi operasional variabel yaitu:

1. Kompetensi (X1) adalah karakteristik dasar yang dimiliki oleh seorang pegawai yang berupa keterampilan, pengetahuan, pemahaman, sikap atau perilaku, yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan serta sesuai dengan ketetapan instansi kantor desa se-kecamatan paguyaman kabupaten boalemo.
2. Disiplin Kerja (X2) Merupakan perilaku atau sikap untuk menaati peraturan atau norma-norma yang berlaku di instansi kantor desa se-kecamatan paguyaman kabupaten boalemo.
3. Kinerja (Y) adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan sesuai dengan standar atau kriteria yang ditetapkan intansi kantor desa se-kecamatan paguyaman kabupaten boalemo.

Untuk memgetahui data-data yang diperlukan dalam penelitian, maka terlebih dahulu perlu mengoperasikan variabel-variabel yang berkorelasi Variabel Menurut Sugiono (2019:221), adalah segalah sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut kemudian ditarik kesimpulanya

Tabel 3. 1 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Kompetensi (X1) Moehleriono dalam pramulraso (2018)	1.Task skill	a) Mampu mengorganisir dan prioritaskan tugas b) Menggunakan metode manajemen tugas c) Menggunakan perangkat manajemen tugas d) Mampu mengintegrasikan tugas dengan dukungan tim e) Menggunakan sifat-sifat informasi yang tepat	Ordinal
	2. task management skill	a) efisien dalam penjadwalan b) identifikasi peran dan tanggung jawab c) pengaturan dan penjadwalan waktu d) pengujian dan penyesuaian rencana e) mengelola risiko dan ketidakpastian	
	3. contingency skill	a) kemampuan beradaptasi b) keterampilan dalam menjalankan tugas	

		c) pengambilan tindakan berdasarkan informasi yang tepat d) mengatasi hambatan(contingency)	
	4.job role invorment skill	a) keterampilan mengolah tugas b) keterampilan mengambil tindakan c) keterampilan beradaptasi	
	5.transfer skills	a) komunikasi yang jelas dan aktif b) menganalisis masalah c) pemikiran kritis d) kolaborasi e) adaptasi	
Disiplin Kerja (X2) Arika (2016)	1.kehadiran	a) kehadiran b) pemahaman mental c) kesadaran sosial d) kompetensi kerja e) kesedian menghadapi tantangan	Ordinal
	2. kewaspadaan	a) tingkat ketataan b) tingkat kewaspadaan tinggi dan etika bekerja	
	3.ketaatan pada satndar kerja	a) ketepatan waktu b) ketaatan pada peraturan kerja c) ketaatan pada satndar kerja	

		d) tingkat kewaspadaan tinggi e) etika bekerja	
	4.ketaatan terhadap peraturan kerja	a) seperti kehadiran b) ketaatan pada peraturan kerja c) ketaatan pada satndar kerja	
	5.etika kerja	a) bertangung jawab b) kerja positif c) disiplin kerja d) tekun e) pendidikan	
Kinerja (Y) Jhon Bernadi Erwansyah dkk (2018)	1.kualitas	a) pemahaman tugas b) prestasi kerja	Ordinal
	2.kuantitas	a) efisiensi kerja b) target pencapaian	
	3.ketetapan waktu	a) kemampuan untuk meyelesaikan tugas sesuai dengan tenggat waktu yang telah di tentukan. b) keteraturan dan ketetapan waktu dalam kehadiran serta	

		pertemuan	
	4. efektivitas	a) penyediaan sarana dan prasarana b) efektivitas tujuan program c) efektivitas individu dalam implementasi kebijakan program d) efisiensi unit kerja dalam implementasi kebijakan program e) kualitas kerja	
	5. kemandirian	a) adanya hasrat atau keinginan yang kuat untuk belajar b) mampu mengambil keputusan c) mengatur dan mengontrol kemajuan belajar d) memandang kesulitan sebagai tantangan e) memanfaatkan dan mencari sumber yang relevan	

Dalam melakukan penelitian ini, masing-masing variabel yang ada baik itu variabel independen maupun variabel dependen, akan dilakukan langkah-langkah sebagai berikut :

- Untuk variabel Independen Kompetensi (X1) Disiplin kerja (X2), Variabel Dependen Kinerja pegawai (Y), yang akan diukur dengan menggunakan instrument kuesioner yang menggunakan skala (*Likert's type item*).
- Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala likert
- Kuesioner disusun dengan menyiapkan 5 pilihan (option), setiap pilihan akan diberikan bobot yang berbeda seperti pada tabel dibawah ini.

Tabel 3. 2 Daftar Pilihan Jawaban Kuisioner

Pilihan	Bobot
Sangat Setuju/Selalu (sangat positif)	5
Setuju / Sering (positif)	4
Ragu-ragu /Kadang-kadang (Netral)	3
Tidak Setuju / Jarang (Negatif)	2
Sangat Tidak Setuju / Tidak Pernah (Sangat Negatif)	1

3.2.4 Populasi Dan Sampel

3.2.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan ditarik kesimpulanya (Sugiyono,2020:126). sedangkan Menurut Handayani (2020), populasi adalah totalitas dari setiap elemen yang akan diteliti yang memiliki ciri yang sama, bisa berupa individu dari suatu kelompok peristiwa, atau sesuatu yang akan diteliti. adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti. Berdasarkan pengertian populasi tersebut, maka populasi dari

penelitian ini adalah pegawai pada kantor desa se-kecamatan paguyaman kabupaten boalemo sebanyak 69

Tabel 3. 3 Jumlah Desa

No.	Nama desa	Jumlah Desa
1.	Desa Girisa	12
2.	Desa Karya Murni	12
3.	Desa Tangkobu	12
4.	Desa Rejonegoro	11
5.	Desa Sosial	11
6	Desa molombulahe	11
Total		69

3.2.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2020:127) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. sedangkan menurut Arikunto 2019 menyatakan bahwa sampel ialah sebagian atau wakil dari populasi yang akan di teliti, Berdasarkan penelitian ini menggunakan metode sensus menurut Sugiyono (2018) metode sensus atau sampling total adalah teknik pengambilan sampel di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel semua. Penelitian ini dilakukan pada populasi di bawah 100 sebaiknya, dilakukan dengan sensus sehingga seluruh anggota populasi tersebut dijadikan sampel semua sebagai subyek yang dipelajari atau sebagai responden pemberi informasi pada penelitian ini merupakan pegawai di kantor desa sebanyak 69 orang.

3.2.5 Jenis Data dan Sumber Data

Untuk kepentingan penelitian, jenis dan sumber data yang diperlukan di kelompokan ke dalam dua golongan yaitu:

3.2.5.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Data Kuantitatif, adalah data berupa bilangan yang nilainya berubah-ubah atau bersifat variatif. Dalam penelitian ini data kuantitatif adalah hasil kuesioner dengan menggunakan skala likert yang disebarluaskan kepada responden.
- 2) Data kualitatif adalah data yang bukan merupakan bilangan tetapi berupa ciri- ciri, sifat-sifat, keadaan atau gambaran suatu objek. Dalam penelitian ini data kualitatif adalah kondisi kantor desa se-kecamatan paguyaman kabupaten boalemo

3.2.5.2 Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Data Kuantitatif, adalah data berupa bilangan yang nilainya berubah-ubah atau bersifat variatif. Dalam penelitian ini data kuantitatif adalah hasil kuesioner dengan menggunakan skala likert yang disebarluaskan kepada responden.
- 2) Data kualitatif adalah data yang bukan merupakan bilangan tetapi berupa ciri- ciri, sifat-sifat, keadaan atau gambaran suatu objek. Dalam penelitian ini data kualitatif adalah kondisi atau sejarah kantor desa se-kecamatan paguyaman kabupaten boalemo

3.2.5.3 Tehnik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2020:105) menyatakan bahwa secara umum terdapat 4 macam teknik pengumpulan data, yaitu observasi, wawancara, dokumentasidan, dan kuesioner

1. Observasi, adalah pengumpulan data yang dilakukan melalui pengamatan langsung atau pada objek yang diteliti dalam hal ini kantor desa se-kecamatan paguyaman kabupaten boalemo
2. Wawancara dilakukan oleh penulis untuk mendapatkan data berupa keterangan-keterangan dan informasi dimana yang menjadi sasaran interview pada Pegawai Kantor Desa Se-Kec. Paguyaman Kab. Boalemo.
3. Kuesioner, di lakukan dengan menyebarluaskan daftar pertanyaan tertulis kepada Responden dalam hal ini pada Pegawai Kantor Desa Se-Kec. Paguyaman Kab. Boalemo.
4. Dokumentasi, yaitu pengumpulan data dengan cara mempelajari buku, makalah, majalah ilmiah, guna memperoleh imformasi yang berhubungan dengan teori-teori dan konsep-konsep yang berkaitan dengan masalah penelitian.

3.2.6 Pengujian Instrumen Penelitian

3.2.6.1 Uji Validitas

Pengujian vadilitas instrumen dengan menguji validitas konstruksi (*construct validity*), maka dapat di gunakan pendapat dari ahli (*judgment experts*), setelah instrumen dikonstruksikan dengan para ahli dengan cara di mintai pendapatnya tentang instrument yang telah di susun itu. Hal ini sependapat

dengan (Sugiono, 2015) mengatakan bahwa setelah pengujian konstruksi selesai dari para ahli, maka di teruskan uji coba instrument. Instrument yang telah di setujui para ahli tersebut di cobakan pada sampel di mana populasi di ambil. Setelah data di dapat dan di tabulasikan, maka pengujian validitas konstruksi di lakukan dengan analisis faktor, yaitu dengan mengkorelasikan antar skor instrument.”

Uji validitas di lakukan dengan mengkorelasikan masing-masing pernyataan dengan jumlah skor untuk masing-masing variabel. Selanjutnya dengan memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi. Untuk pengujian validitas peneliti dengan menggunakan rumus korelasi seperti yang dikemukakan oleh pearson yang di kenal dengan rumus korelasi *Pearson Product Moment* (PPM) sebagai berikut:

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

Dimana :

r = Angka korelasi

X = Skor pertanyaan (ke-n) variabel X

Y = Skor pertanyaan (ke-n) variabel Y

n = Jumlah responden

XY = Skor pertanyaan dikali total pertanyaan

Kriteria pengujian untuk taraf nyata $\alpha = 0,05$, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dinyatakan valid dan $t_{hitung} < t_{tabel}$ dinyatakan tidak valid, dimana distribusi t yang digunakan mempunyai $dk = (n-2)$, rumus yang digunakan yaitu :

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

Keterangan:

$$t = \text{test}(t_{hitung})$$

r = korelasi antara variabel X dan Y

n = jumlah sampel

Dalam hasil analisis item teknik korelasi untuk menentukan validitas item ini sampai sekarang merupakan teknik yang paling banyak digunakan. Menurut (Sugiono, 2015) jika korelasi antara butir dengan skor total $< 0,3$ maka butir dalam instrument tersebut dinyatakan tidak valid, sebaliknya jika korelasi antara butir dengan skor total $> 0,3$ maka butir dalam instrument tersebut dinyatakan valid. Kriteria korelasi Pearson Product Moment dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3. 4 Koefisien Korelasi

Nilai r	Tingkat Korelasi
0,000 – 0,199	Sangat rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat/tinggi
0,800 – 1,000	Sangat kuat/ sangat tinggi

3.2.6.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat di percaya untuk di gunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrumen yang sudah dapat di percaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat di percaya juga. Apabila datanya memang benar sesuai dengan kenyataannya, maka berapa kali pun di ambil, tetap akan sama. Untuk menghitung uji reliabilitas, penelitian ini menggunakan rumus *alpha cronbach* menurut (Ghozali, 2018) dengan rumus sebagai berikut :

$$a = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum s_i}{s_t} \right)$$

Keterangan :

K = Jumlah instrument pertanyaan

ΣS_i^2 = Jumlah varians dalam setiap instrumen

S = Varians keseluruhan instrument

Suatu variabel di katakan *reliable* jika memberikan nilai *cronbach alpha* >0,60 (Ghozali, 2018). Semakin nilai alphanya mendekati satu maka nilai reliabilitas datanya semakin terpercaya.

3.2.6.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik ini untuk mengetahui hasil persamaan pada analisis regresi berganda yang dihasilkan telah memenuhi asumsi teoritis atau belum. Uji asumsi klasik dalam penelitian ini meliputi: Uji Normalitas, Uji

Multikolinieritas, Uji Heterokesdastistas dan Uji Autokorelasi, yang dapat diuraikan satu persatu sebagai berikut

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat, variabel bebas atau keduanya berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik biasanya terdistribusi atau mendekati normal. Pengujian normalitas data menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dengan taraf probabilitas (sig) 0,05. Kriteria pengujian uji Kolmogorov-Smirnov adalah nilai probabilitas (sig) $> 0,05$, maka data berdistribusi normal, sedangkan nilai probabilitas (sig) $< 0,05$, maka data tidak berdistribusi normal (Ghozali, 2018:111).

2. Uji Multikolonieritas

Uji Multikollinearity bertujuan untuk menguji apakah ada hubungan antara variabel independen atau independen. Menurut Ghozali (2018: 105), uji multikollinitas digunakan untuk menguji apakah model regresi menemukan korelasi antara variabel independen. Model regresi yang baik memiliki model di mana tidak ada korelasi antara variabel independen. Multikolonieritas dideteksi dengan menggunakan nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih, yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$) dan menunjukkan adanya kolinearitas yang tinggi. Nilai *cutoff* yang umum dipakai adalah nilai *tolerance* 0,10 atau sama dengan nilai VIF dibawah 10. Apabila nilai VIF < 10 ,

berarti tidak terdapat multikolonieritas dan jika nilai $VIF > 10$ maka terdapat multikolonieritas dalam data. (Ghozali, 2018:105).

3 .Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah ada korelasi antara kesalahan perancu dalam periode t-1 (sebelumnya) dalam model regresi linier pada periode t dan kesalahan perancu. Autokorelasi muncul karena pengamatan waktu-berturut-turut terkait. Ini sering ditemukan dalam data Time Series, karena sampel atau pengamatan tertentu cenderung dipengaruhi oleh pengamatan sebelumnya. Untuk mengenali ada atau tidak adanya autokorelasi dengan cara melakukan uji *Durbin – Watson* (DW test) (Ghozali,2018).

4. Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghozali (2018:120) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan variance dan residual satu pengamatan kepengamatan yang lain. Pengujian heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan uji Glejser dilakukan dengan mengembalikan variabel independen ke nilai nilai absolut yang tersisa. Ketika ada nilai yang signifikan antara variabel dalam tabel-T independen dengan residual mutlak $> 0,05$, kita dapat mengatakan tidak ada masalah heteroskedastisitas (Ghozali 2018).

4.1.1.1 Analisis Regresi Berganda

Untuk memastikan variabel apakah ada pengaruh Kompetensi dan disiplin kerja terhadap pegawai, maka pengujian di lakukan dengan Uji Regresi berganda, dengan terlebih dahulu mengkonversi data skala ordinal ke skala interval melalui .

Analisis jalur di gunakan dengan pertimbangan bahwa pola hubungan antar variabel dalam penelitian adalah bersifat korelatif dan kausalitas.

Hipotesis penelitian diperlihatkan melalui struktur hubungan antar variabel independen, dengan variabel dependen dengan diagram jalur ini dapat di lihat pada struktur jalur berikut ini: Untuk mengidentifikasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan persamaan regresi berganda. Variabel bebas (independen variabel) dalam penelitian ini adalah (Kompetensi) (X1), Disiplin kerja (X2), dan sebagai variabel terikat (dependent variabel) adalah (kinerja pegawai) (Y). Adapun persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \epsilon$$

Keterangan:

Y = kinerja pegawai

a = interstep (kontanta)

b = koefisien regresi/slop

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

Rumus untuk b adalah:

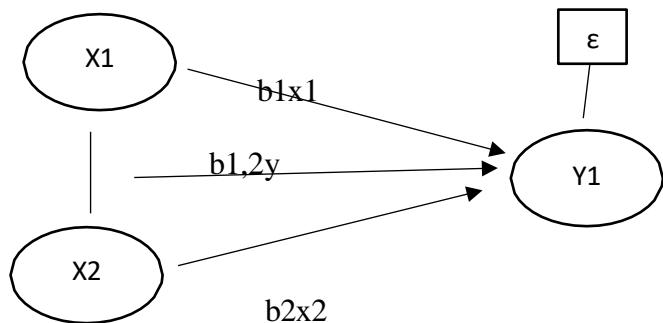
X₁ = Kompetensi

X₂ = Disiplin kerja

ϵ = standar devisa peniltian 5%

Dari persamaan di atas, hubungan antar variabel dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 3. 1 Sturktur Regresi Berganda



1. Uji koefisien determinasi (R Square)

(R Square) merupakan pengujian yang dilakukan dengan tujuan untuk mengukur besarnya pengaruh atau seberapa jauh kemampuan persamaan dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai R Square yang kecil mengindikasikan bahwa kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Nilai R Square yang mendekati satu menunjukkan bahwa hampir semua variabel independen dapat memberikan informasi yang diperlukan untuk dapat melakukan prediksi terhadap variasi variabel dependen (Ghozali. 2021:97).

2. Uji Kelayakan Model (Uji F)

(Uji F)merupakan pengujian yang dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yang terdiri dari ukuran perusahaan, profitabilitas, dan

leverage secara bersama-sama berpengaruh terhadap nilai perusahaan atau tidak. Uji F dilakukan dengan cara membandingkan antara nilai signifikansi dengan derajat kesalahan/alpha sebesar 5% atau 0,05. Jika nilai signifikansi $F < 0,05$ maka persamaan regresi dapat digunakan pada pengujian yang berikutnya, yang artinya secara bersama-sama variabel independen (ukuran perusahaan, profitabilitas, dan leverage) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (nilai perusahaan). Dan sebaliknya, jika nilai signifikansi $F > 0,05$ maka persamaan regresi tidak dapat digunakan pada pengujian yang berikutnya, yang artinya secara bersama-sama variabel independen (ukuran perusahaan, profitabilitas, dan leverage) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (nilai perusahaan).

3. Uji Parameter Individual (Uji t)

(Uji t) merupakan pengujian yang digunakan untuk melihat pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dengan derajat kesalahan/alpha sebesar 5% atau 0,05. Adapun syarat ada tidaknya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dalam pengujian ini yaitu: (1) Jika nilai signifikansi $t < 0,05$ maka hipotesis diterima yang artinya masing-masing variabel independen (ukuran perusahaan, dan profitabilitas) berpengaruh terhadap variabel dependen (nilai perusahaan). (2) Jika nilai signifikansi $t > 0,05$ maka hipotesis ditolak yang artinya masing-masing variabel independen (ukuran perusahaan dan profitabilitas) tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (nilai perusahaan).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat Lokasi Penelitian

Kecamatan Paguyaman dulunya (Tahun 1776), adalah salah satu Kampung yaitu Kampung Pohuwayama (Paguyaman). Pada masa itu roda Pemerintahan masih dipegang oleh Kepala Kampung.

Seiring dengan Perkembangan Zaman pada Tahun 1955 Kampung Paguyaman berubah menjadi Desa Paguyaman dan pada Tahun 1962 Desa Paguyaman menjadi Kecamatan Paguyaman yang berada di Kabupaten Gorontalo Provinsi Sulawesi Utara.

Dengan terbentuknya Kabupaten Boalemo pada Tahun 1999, maka Kecamatan Paguyaman adalah merupakan salah satu dari 7 Kecamatan yang ada di Kabupaten Boalemo Provinsi Gorontalo.

4.1.2 Tugas Pokok Dan Fungsi Kantor Desa Se-Kecamatan Paguyaman

Kantor desa memiliki tugas pokok dan fungsi (tupoksi) yang penting dalam pengelolaan dan penyelenggaraan pemerintahan di tingkat desa. Secara umum, tugas pokok dan fungsi kantor desa meliputi:

4.1.2.1 Tugas Pokok

Adapun tugas pokok yang dilaksanakan oleh Aparat Desa Se-Kecamatan Paguyaman adalah sebagai Berikut :

1. Penyelenggaraan Pemerintahan Desa:
 - a. Mengorganisasi dan mengkoordinasikan pelaksanaan kebijakan pemerintah desa.
 - b. Mengurus administrasi pemerintahan desa, termasuk dokumentasi dan pengarsipan.
2. Pelayanan Masyarakat:
 - a. Memberikan layanan administrasi kepada masyarakat, seperti pengurusan surat-surat, izin, dan dokumen resmi lainnya.
 - b. Menyediakan informasi dan pelayanan publik yang berkaitan dengan kepentingan warga desa.
3. Pengelolaan Keuangan Desa:
 - a. Mengelola anggaran dan sumber daya keuangan desa dengan transparan dan akuntabel.
 - b. Menyusun laporan keuangan dan pertanggungjawaban penggunaan dana desa.

4. Pelaksanaan Program dan Kegiatan Desa:
 - a. Melaksanakan program-program pembangunan desa sesuai dengan perencanaan dan prioritas yang ditetapkan.
 - b. Mengkoordinasikan kegiatan pembangunan yang melibatkan masyarakat dan instansi terkait.

4.1.2.2 Fungsi

Berikut merupakan fungsi dari Kantor Desa Se-Kecamatan Paguyaman :

1. Administrasi Pemerintahan:
 - a. Mengelola administrasi umum desa, termasuk pengolahan data dan informasi desa.
 - b. Menyediakan dan mengelola arsip dokumen penting desa.
2. Perencanaan dan Pengembangan Desa:
 - a. Membantu dalam penyusunan perencanaan pembangunan desa, baik jangka pendek maupun jangka panjang.
 - b. Menyusun dan melaksanakan rencana kegiatan yang mendukung pembangunan dan kesejahteraan masyarakat desa.
3. Pemberdayaan Masyarakat:
 - a. Mengadakan pelatihan, bimbingan, dan penyuluhan untuk meningkatkan kapasitas dan keterampilan masyarakat.
 - b. Mendukung dan memfasilitasi partisipasi masyarakat dalam proses pembangunan dan pengambilan keputusan.
4. Koordinasi dan Kerjasama:

- a. Berkoordinasi dengan berbagai pihak, termasuk lembaga pemerintah lainnya, organisasi masyarakat, dan sektor swasta.
- b. Menjalin kerjasama dengan instansi terkait untuk mendukung pelaksanaan program dan kegiatan desa.

5. Pengawasan dan Evaluasi:

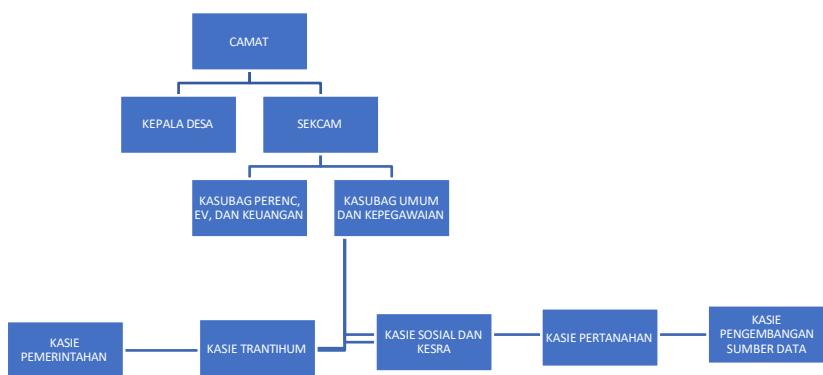
- a. Melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan kegiatan dan penggunaan anggaran desa.
- b. Mengevaluasi hasil dan dampak dari program dan kegiatan desa untuk perbaikan di masa depan.

4.1.3 Struktur Organisasi Kantor Desa Se-Kecamatan Paguyaman

Struktur organisasi merupakan susunan dan hubungan antara setiap bagian maupun posisi yang terdapat pada sebuah organisasi (Badan) atau perusahaan dalam menjalankan kegiatan-kegiatan operasionalnya dengan maksud untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Struktur organisasi dapat menggambarkan secara jelas pemisahan kegiatan dari pekerjaan antara yang satu dengan kegiatan yang lainnya dan juga bagaimana hubungan antara aktivitas dan fungsi dibatasi. Di dalam struktur organisasi yang baik harus dapat menjelaskan hubungan antara wewenang siapa melapor atau bertanggung jawab kepada siapa, jadi terdapat suatu pertanggungjawaban apa yang akan di kerjakan. Itulah beberapa definisi struktur organisasi.

Struktur organisasi adalah suatu susunan atau hubungan antara komponen bagian-bagian dan posisi dalam sebuah organisasi, komponen-komponen yang ada dalam organisasi mempunyai ketergantungan. Sehingga jika terdapat suatu komponen baik maka akan berpengaruh kepada komponen yang lainnya dan tentunya akan berpengaruh juga kepada organisasi tersebut. Berikut gambar struktur organisasi lokasi penelitian.

Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Kantor Desa Se-Kecamatan Paguyaman



4.1.4 Analisis Deskriptif

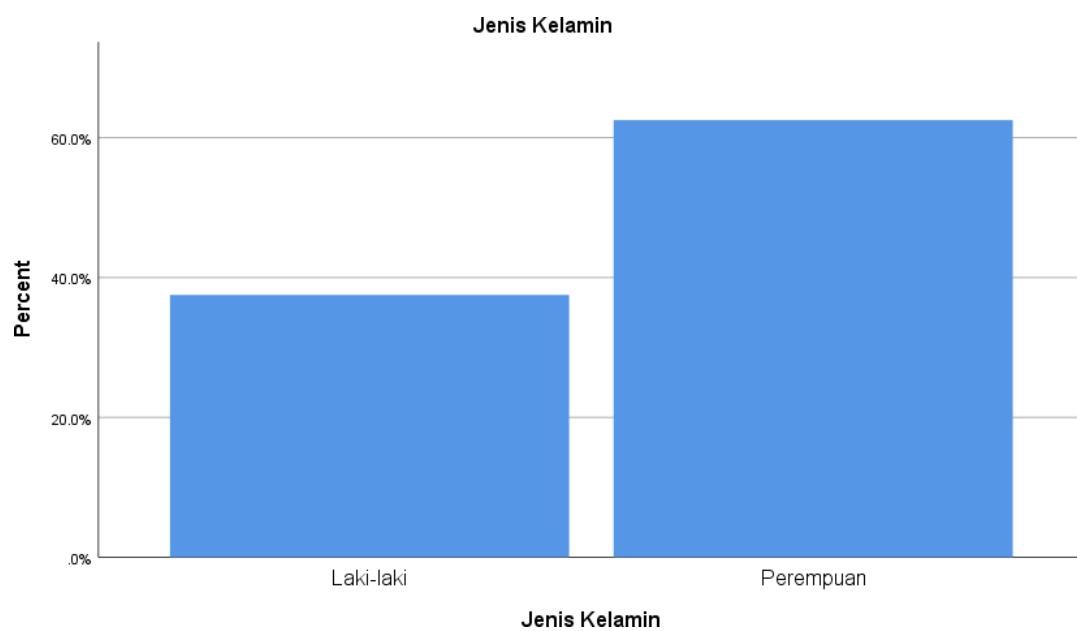
Analisis deskriptif dalam penelitian ini terdiri dari analisis karakteristik responden, analisis statistik deskriptif. Pembahasan masing-masing deskriptif sebagai berikut :

4.1.4.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang diamati dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin dan Usia dan Pendidikan Terakhir. Deskripsi karakteristik responden dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Responden Menurut Jenis Kelamin

Gambar 4. 2 Klasifikasi responden berdasarkan jenis kelamin

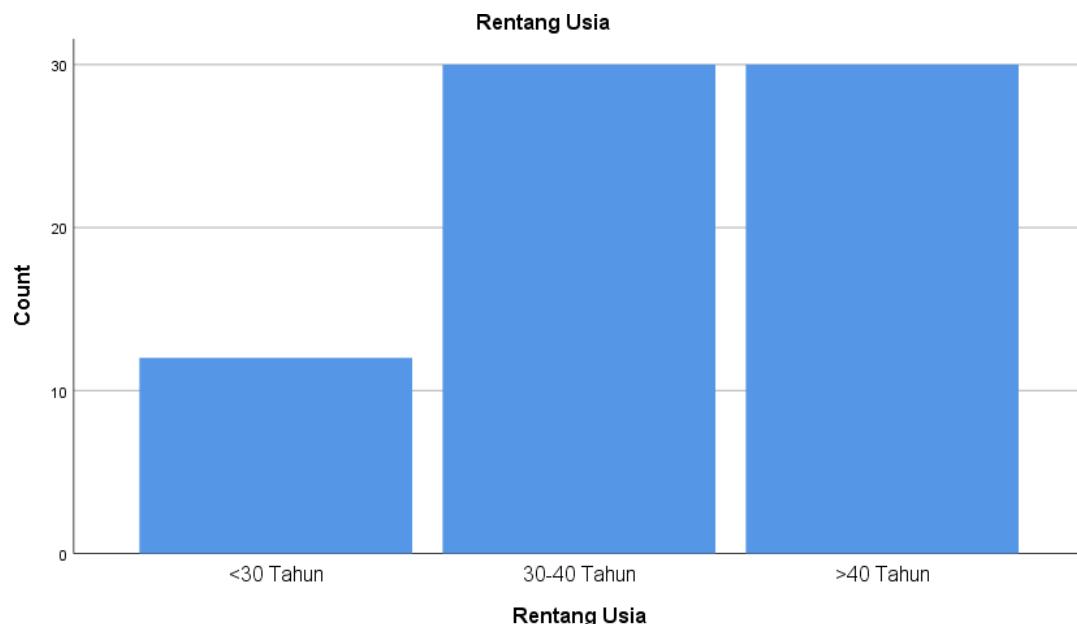


Sumber : Data Olahan, 2024

Diagram batang yang ditampilkan menunjukkan perbandingan persentase antara laki-laki dan perempuan. Terlihat bahwa persentase perempuan lebih tinggi, mencapai sekitar 60%, sedangkan laki-laki hanya sekitar 40%. Perbedaan ini menunjukkan bahwa perempuan memiliki representasi yang lebih besar dibandingkan laki-laki dalam data yang dianalisis.

2. Responden Menurut Rentang Usia

Gambar 4. 3 Klasifikasi responden berdasarkan Rentang Usia

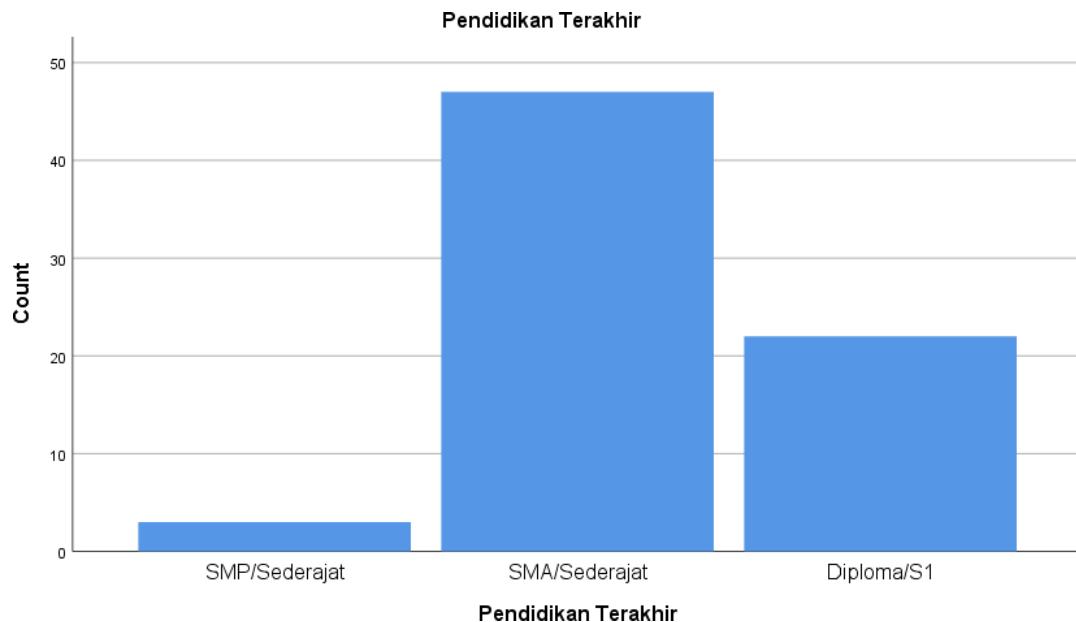


Sumber : Data diolah, 2024

Diagram batang ini menunjukkan distribusi populasi berdasarkan tiga rentang usia: di bawah 30 tahun, 30-40 tahun, dan di atas 40 tahun. Terlihat bahwa jumlah individu pada rentang usia 30-40 tahun dan lebih dari 40 tahun mendominasi, masing-masing dengan sekitar 30 orang, sementara kelompok usia di bawah 30 tahun hanya berjumlah sekitar 10 orang. Grafik ini memperlihatkan bahwa mayoritas populasi berada pada kelompok usia di atas 30 tahun. Visualisasi ini memudahkan untuk melihat bahwa kelompok usia yang lebih muda memiliki proporsi yang lebih kecil, memberikan wawasan mengenai distribusi umur yang dominan dalam populasi yang diteliti.

3. Responden Menurut Pendidikan Terakhir

Gambar 4. 4 Klasifikasi responden berdasarkan Pendidikan Terakhir



Sumber : Data diolah, 2024

Grafik yang disajikan menunjukkan distribusi pendidikan terakhir dari responden dengan tiga kategori utama: SMP/Sederajat, SMA/Sederajat, dan Diploma/S1. Dari data yang terlihat, kategori SMA/Sederajat memiliki jumlah tertinggi, dengan lebih dari 50 responden, menunjukkan bahwa sebagian besar individu memiliki pendidikan di tingkat ini. Di sisi lain, kategori SMP/Sederajat menunjukkan jumlah yang lebih rendah, mungkin berkisar antara 30-40 responden, sedangkan kategori Diploma/S1 mencatat jumlah terendah dengan kurang dari 30 responden. Hal ini mengindikasikan bahwa mayoritas responden menyelesaikan pendidikan di tingkat SMA/Sederajat, sementara individu dengan pendidikan Diploma atau Sarjana relatif lebih sedikit, mencerminkan tingkat pendidikan yang umum di kalangan responden dalam survei ini.

4.2 Deskripsi Hasil Penelitian

4.2.1 Karakteristik Variabel Penelitian

Seluruh variabel bebas dalam penelitian ini diharapkan dapat menjelaskan variabel Kinerja (Y). Bobot-Bobot butir instrument berdasarkan variabel terlebih dahulu di deskripsikan dengan melakukan perhitungan frekuensi dan skor berdasarkan bobot option (pilihan) jawaban. Perhitungan frekuensi dilakukan dengan cara menghitung jumlah bobot yang dipilih. Sedangkan perhitungan skor dilakukan melalui perkalian antara bobot option dengan frekuensi. Berikut perhitungannya :

Bobot terendah x Item x Jumlah responden : $1 \times 1 \times 72 = 72$

Bobot tertinggi x Item x Jumlah responden : $5 \times 1 \times 72 = 360$

Hasil perhitungan tersebut diintervalkan dalam bentuk rentang skala penelitian sebagai berikut :

Rentang Skalanya yaitu : $\frac{360-72}{5} = 57$

Tabel 4. 1 Skala penelitian jawaban responden

No	Rentang	Kategori
1	72 -129	Sangat rendah
2	130 – 187	Rendah
3	188 – 245	Cukup tinggi
4	246 – 303	Tinggi
5	304 – 361	Sangat tinggi

Sumber : Data olahan, 2024

1.) Gambaran Umum Kompetensi (X1)

Kompetensi terdiri dari 22 item pernyataan, Berdasarkan tabulasi data dari jawaban koesioner yang telah diisi oleh responden diperoleh nilai untuk masing-masing indikator dari Kompetensi (X1). Menurut tanggapan responden dapat dilihat pada Tabel dibawah :

Tabel 4. 2 Nilai (Skor) Variabel Kompetensi (X1)

Tangg. Resp.	X1.1.1			X1.1.2			X1.1.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	11	55	15,3	15	75	20,8	12	60	16,7
4	35	140	48,6	30	120	41,7	34	136	47,2
3	22	66	30,6	23	69	31,9	21	63	29,2
2	4	8	5,6	4	8	5,6	5	10	6,9
1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Jumlah	72	269	100	72	272	100	72	269	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Tangg. Resp.	X1.1.4			X1.1.5			X1.2.1		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	12	60	16,7	11	55	15,3	11	55	15,3
4	35	140	48,6	34	136	47,2	34	136	47,2
3	22	66	30,6	22	66	30,6	23	69	31,9
2	3	6	4,2	5	10	6,9	4	8	5,6
1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Jumlah	72	272	100	72	267	100	72	268	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Tangg. Resp.	X1.2.2			X1.2.3			X1.2.4		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	12	60	16,7	13	65	18,1	13	65	18,1
4	34	136	47,2	32	128	44,4	32	128	44,4
3	22	66	30,6	23	69	31,9	23	69	31,9
2	4	8	5,6	4	8	5,6	4	8	5,6
1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Jumlah	72	270	100	72	270	100	72	270	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Tangg. Resp.	X1.2.5			X1.3.1			X1.3.2		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	10	50	13,9	11	55	15,3	12	60	16,7
4	32	128	44,4	34	136	47,2	34	136	47,2
3	25	75	34,7	23	69	31,9	21	63	29,2
2	5	10	6,9	4	8	5,6	5	10	6,9
1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Jumlah	72	263	100	72	268	100	72	269	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Tangg. Resp.	X1.3.3			X1.3.4			X1.4.1		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	11	55	15,3	12	60	16,7	13	65	18,1
4	32	128	44,4	33	132	45,8	30	120	41,7
3	25	75	34,7	21	63	29,2	24	72	33,3
2	4	8	5,6	6	12	8,3	5	10	6,9
1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Jumlah	72	266	100	72	267	100	72	267	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Tangg. Resp.	X1.4.2			X1.4.3			X1.5.1		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	10	50	13,9	13	65	18,1	14	70	19,4
4	35	140	48,6	32	128	44,4	33	132	45,8
3	21	63	29,2	21	63	29,2	22	66	30,6
2	6	12	8,3	6	12	8,3	3	6	4,2
1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Jumlah	72	265	100	72	268	100	72	274	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi		
Tangg. Resp.	X1.5.2			X1.5.3			X1.5.4		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	13	65	18,1	10	50	13,9	13	65	18,1
4	35	140	48,6	31	124	43,1	35	140	48,6
3	21	63	29,2	26	78	36,1	21	63	29,2
2	3	6	4,2	5	10	6,9	3	6	4,2
1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Jumlah	72	274	100	72	262	100	72	274	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Tangg. Resp.	X1.5.5		
	F	Skor	%
5	13	65	18,1

4	31	124	43,1
3	24	72	33,3
2	4	8	5,6
1	-	-	-
Jumlah	72	269	100
Kategori	Tinggi		

Sumber : Data diolah, 2024

2.) Gambaran Umum Disiplin Kerja (X2)

Disiplin Kerja terdiri dari 17 item pernyataan, Berdasarkan tabulasi data dari jawaban koesioner yang telah diisi oleh responden diperoleh nilai untuk masing-masing indikator dari Disiplin Kerja (X2). Menurut tanggapan responden dapat dilihat pada tabel dibawah :

Tabel 4. 3 Nilai (Skor) Variabel Disiplin Kerja (X2)

Tangg. Resp.	X2.1.1			X2.1.2			X2.1.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	10	50	14,5	16	80	23,2	8	40	11,6
4	31	124	44,9	33	132	47,8	47	188	68,1
3	26	78	37,7	18	54	26,1	14	42	20,3
2	2	4	2,9	2	4	2,9	-	-	-
1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Jumlah	72	256	100	72	270	100	72	270	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Tangg. Resp.	X2.1.4			X2.1.5			X2.2.1		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	10	50	14,5	16	80	23,2	8	40	11,6
4	31	124	44,9	33	132	47,8	47	188	68,1
3	26	78	37,7	18	54	26,1	14	42	20,3
2	2	4	2,9	2	4	2,9	-	-	-
1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Jumlah	72	256	100	72	270	100	72	270	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Tangg.	X2.2.2	X2.3.1	X2.3.2

Resp.	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	10	50	14,5	16	80	23,2	8	40	11,6
4	31	124	44,9	33	132	47,8	47	188	68,1
3	26	78	37,7	18	54	26,1	14	42	20,3
2	2	4	2,9	2	4	2,9	-	-	-
1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Jumlah	72	256	100	72	270	100	72	270	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Tangg. Resp.	X2.3.3			X2.3.4			X2.3.5		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	10	50	14,5	16	80	23,2	8	40	11,6
4	31	124	44,9	33	132	47,8	47	188	68,1
3	26	78	37,7	18	54	26,1	14	42	20,3
2	2	4	2,9	2	4	2,9	-	-	-
1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Jumlah	72	256	100	72	270	100	72	270	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Tangg. Resp.	X2.4.1			X2.4.2			X2.4.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	10	50	14,5	16	80	23,2	8	40	11,6
4	31	124	44,9	33	132	47,8	47	188	68,1
3	26	78	37,7	18	54	26,1	14	42	20,3
2	2	4	2,9	2	4	2,9	-	-	-
1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Jumlah	72	256	100	72	270	100	72	270	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Tangg. Resp.	X2.4.4			X2.4.5		
	F	Skor	%	F	Skor	%
5	10	50	14,5	16	80	23,2
4	31	124	44,9	33	132	47,8
3	26	78	37,7	18	54	26,1
2	2	4	2,9	2	4	2,9
1	-	-	-	-	-	-
Jumlah	72	256	100	72	270	100
Kategori	Tinggi			Tinggi		

3.) Gambaran Umum Kinerja (Y)

Kinerja terdiri dari 16 item pernyataan, Berdasarkan tabulasi data dari jawaban koesioner yang telah diisi oleh responden diperoleh nilai untuk masing-masing indikator dari Disiplin Kerja (X2). Menurut tanggapan responden dapat dilihat pada tabel dibawah :

Tabel 4. 4 Nilai (Skor) Variabel Kinerja (Y)

Tangg. Resp.	Y1.1			Y1.2			Y2.1		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	14	70	20,3	14	70	20,3	12	60	17,4
4	32	128	46,4	32	128	46,4	34	136	49,3
3	19	57	27,5	19	57	27,5	20	60	29
2	4	8	5,8	4	8	5,8	3	6	4,3
1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Jumlah	72	263	100	72	263	100	72	262	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Tangg. Resp.	Y2.2			Y3.1			Y3.2		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	12	60	17,4	11	55	15,9	11	55	15,9
4	33	132	47,8	30	120	43,5	32	128	46,4
3	20	60	29	25	75	36,2	22	66	31,9
2	4	8	5,8	3	6	4,3	4	8	5,8
1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Jumlah	72	260	100	72	256	100	72	257	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Tangg. Resp.	Y4.1			Y4.2			Y4.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	13	63	18,8	12	60	17,4	11	55	15,9
4	30	120	43,5	32	128	46,4	32	128	46,4
3	20	60	29	22	66	31,9	21	63	30,4
2	6	12	8,7	2	4	2,9	5	10	7,2
1	-	-	-	1	1	1,4	-	-	-
Jumlah	72	255	100	72	259	100	72	256	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Tangg. Resp.	Y4.4			Y4.5			Y5.1		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	11	55	15,9	10	50	14,5	9	45	13
4	33	132	47,8	32	128	46,4	32	128	46,4
3	20	60	29	22	66	31,9	23	69	33,3
2	5	10	7,2	5	10	7,2	4	8	5,8
1	-	-	-	-	-	-	1	1	1,4
Jumlah	72	252	100	72	254	100	72	251	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Tangg. Resp.	Y5.2			Y5.3			Y5.4		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	11	55	15,9	13	65	18,8	9	45	13
4	32	128	46,4	28	112	40,6	34	136	49,3
3	22	66	31,9	22	66	31,9	21	63	30,4
2	4	8	5,8	5	10	7,2	5	10	7,2
1	-	-	-	1	1	1,4	-	-	-
Jumlah	72	257	100	72	154	100	72	254	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Tangg. Resp.	Y5.5		
	F	Skor	%
5	12	60	17,4
4	30	120	43,5
3	23	69	33,3
2	4	8	5,8
1	-	-	-
Jumlah	72	257	100
Kategori	Tinggi		

Sumber : Data diolah, 2024

4.2.2 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Dalam analisis ini untuk mengetahui tingkat validitas dapat dilihat pada hasil olahan data. Pengujian instrument penelitian ini baik dari segi validitasnya maupun reliabilitasnya terhadap 37 responden. Untuk uji validitas digunakan kriteria nilai t hitung $> t$ tabel maka dikatakan valid (Sugiyono 2019) dan untuk uji reliabilitas adalah reliabel jika nilai Alpha Crombach > 0.60 (Ghozali, 2019).

1. Uji Validitas dan Reliabilitas Kompetensi

Berdasarkan hasil olahan data pada lampiran, maka dapat diketahui hasil uji validitas dan uji reliabilitas sub variabel Motivasi Kerja pada tabel berikut ini :

Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Sub variable	Indikator	Uji Validitas				Uji Reliabilitas	
		R hitung	t hitung	t tabel	Ket	Alpha	Ket
Variabel Kompetensi (X1)	X1.1.1	0,986	296,70	1.994	Valid	0,993	> 0,60 : Reliabel
	X1.1.2	0,959	99,90	1.994	Valid		
	X1.1.3	0,949	79,88	1.994	Valid		
	X1.1.4	0,894	37,26	1.994	Valid		
	X1.1.5	0,986	296,70	1.994	Valid		
	X1.2.1	0,997	1392,34	1.994	Valid		
	X1.2.2	0,953	86,86	1.994	Valid		
	X1.2.3	0,978	188,04	1.994	Valid		
	X1.2.4	0,978	188,04	1.994	Valid		
	X1.2.5	0,901	40,05	1.994	Valid		
	X1.3.1	0,997	1392,34	1.994	Valid		
	X1.3.2	0,845	24,72	1.994	Valid		
	X1.3.3	0,977	179,77	1.994	Valid		
	X1.3.4	0,963	110,93	1.994	Valid		

X1.4.1	0,933	60,27	1.994	Valid
X1.4.2	0,888	35,14	1.994	Valid
X1.4.3	0,843	24,38	1.994	Valid
X1.5.1	0,859	27,42	1.994	Valid
X1.5.2	0,877	31,78	1.994	Valid
X1.5.3	0,900	39,63	1.994	Valid
X1.5.4	0,923	52,15	1.994	Valid
X1.5.5	0,968	128,60	1.994	Valid

Sumber : Data diolah, 2024

Tabel diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk sub variabel Kompetensi menunjukkan hasil yang Valid, keputusan ini diambil karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,993 dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk sub variabel Kompetensi adalah reliabel karena alpha cronbach $> 0,60$.

2. Uji Validitas dan Reliabilitas Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil olahan data pada lampiran, maka dapat diketahui hasil uji validitas dan uji reliabilitas sub variabel Lingkungan Kerja pada tabel berikut ini :

Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Sub variable	Indikator	Uji Validitas				Uji Reliabilitas	
		R hitung	t hitung	t tabel	Ket	Alpha	Ket
Variabel Disiplin Kerja (X2)	X2.1.1	0,872	30,45	1.994	Valid	0,976	> 0,60 : Reliabel
	X2.1.2	0,885	34,16	1.994	Valid		
	X2.1.3	0,796	18,18	1.994	Valid		
	X2.1.4	0,872	30,45	1.994	Valid		
	X2.1.5	0,885	34,16	1.994	Valid		
	X2.2.1	0,796	18,18	1.994	Valid		
	X2.2.2	0,872	30,45	1.994	Valid		
	X2.3.1	0,885	34,16	1.994	Valid		
	X2.3.2	0,796	18,18	1.994	Valid		
	X2.3.3	0,872	30,45	1.994	Valid		
	X2.3.4	0,855	26,60	1.994	Valid		
	X2.3.5	0,796	18,18	1.994	Valid		
	X2.4.1	0,872	30,45	1.994	Valid		
	X2.4.2	0,885	34,16	1.994	Valid		
	X2.4.3	0,796	18,18	1.994	Valid		
	X2.4.4	0,872	30,45	1.994	Valid		
	X2.4.5	0,885	34,16	1.994	Valid		

Tabel diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk sub variabel Disiplin kerja menunjukkan hasil yang Valid, keputusan ini diambil karena nilai t hitung > t tabel. Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,976 dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk sub variabel Disiplin kerja adalah reliabel karena alpha cronbach > 0,60.

3. Uji Validitas dan Relaibilitas Kinerja

Berdasarkan hasil olehan data pada lampiran, maka dapat diketahui hasil uji validitas dan uji reliabilitas sub veriabel Kinerja pada tabel berikut ini :

Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Sub variable	Indikator	Uji Validitas				Uji Reliabilitas	
		R hitung	t hitung	t tabel	Ket		
Variabel Kinerja (Y)	Y1.1	0,868	29,45	1.994	Valid	0,983 > 0,60 : Reliabel	
	Y1.2	0,864	28,52	1.994	Valid		
	Y2.1	0,903	40,93	1.994	Valid		
	Y2.2	0,884	33,84	1.994	Valid		
	Y3.1	0,960	102,45	1.994	Valid		
	Y3.2	0,909	43,78	1.994	Valid		
	Y4.1	0,913	45,90	1.994	Valid		
	Y4.2	0,935	62,20	1.994	Valid		
	Y4.3	0,854	26,40	1.994	Valid		
	Y4.4	0,949	79,88	1.994	Valid		
	Y4.5	0,893	36,89	1.994	Valid		
	Y5.1	0,876	31,51	1.994	Valid		
	Y5.2	0,948	78,30	1.994	Valid		
	Y5.3	0,849	25,44	1.994	Valid		
	Y5.4	0,842	24,21	1.994	Valid		
	Y5.5	0,872	30,45	1.994	Valid		

Sumber : Data diolah, 2024

Tabel diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk sub variabel Kinerja menunjukkan hasil yang Valid, keputusan ini diambil karena nilai 'hitung > 'tabel. Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,983 dengan demikian berarti

semua item pernyataan untuk sub variabel Kinerja adalah reliabel karena alpha cronbach $> 0,60$.

4.2.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik ini untuk mengetahui hasil persamaan pada analisis regresi berganda yang dihasilkan telah memenuhi asumsi teoritis atau belum. Uji asumsi klasik dalam penelitian ini meliputi: Uji Normalitas, Uji Multikolineritas, Uji Heterokesdastistas dan Uji Autokorelasi, yang dapat diuraikan satu persatu sebagai berikut :

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat, variabel bebas atau keduanya berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik biasanya terdistribusi atau mendekati normal. Pengujian normalitas data menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dengan taraf probabilitas (sig) 0,05. Kriteria pengujian uji Kolmogorov-Smirnov adalah nilai probabilitas (sig) $> 0,05$, maka data berdistribusi normal, sedangkan nilai probabilitas (sig) $< 0,05$, maka data tidak berdistribusi normal (Ghozali, 2020). Untuk Hasil uji Normalitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4. 8 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized
		Residual
N		72
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.06212905
Most Extreme Differences	Absolute	.083
	Positive	.077
	Negative	-.083
Test Statistic		.083
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel output SPSS di atas, nilai signifikansi $0,200 > 0,05$ maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas Kormogolov Smirnov di atas, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolonieritas

Uji Multikollinearity bertujuan untuk menguji apakah ada hubungan antara variabel independen atau independen. Menurut Ghazali (2020), uji multikollinitas digunakan untuk menguji apakah model regresi menemukan korelasi antara variabel independen. Model regresi yang baik memiliki model di mana tidak ada korelasi antara variabel independen. Multikolonieritas dideteksi dengan menggunakan nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). *Tolerance*

mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih, yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$) dan menunjukkan adanya kolinearitas yang tinggi. Nilai *cutoff* yang umum dipakai adalah nilai *tolerance* 0,10 atau sama dengan nilai VIF dibawah 10. Apabila nilai $VIF < 10$, berarti tidak terdapat multikolonieritas dan jika nilai $VIF > 10$ maka terdapat multikolonieritas dalam data. (Ghozali, 2018:105). Untuk Hasil uji Normalitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4. 9 Uji Multikolonieritas

Model		Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta	Coefficients				
1	(Constant)	.008	.057			.140	.889		
	KOMPETENSI	.957	.010	.991	95.580	.000	.973	1.028	
	DISIPLIN	.039	.013	.032	3.089	.003	.973	1.028	
	KERJA								

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel Uji Multikolinieritas di atas, menunjukan bahwa nilai VIF variabel Kompetensi (X1) dan Disiplin kerja (X2) < 10 , begitupun dengan nilai tolerance nya yang menunjukkan bahwa semua variabel nilai tolerancenya $> 0,01$, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi Multikolinieritas pada penelitian yang digunakan.

3. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah ada korelasi antara kesalahan perancu dalam periode t-1 (sebelumnya) dalam model regresi linier pada periode t dan kesalahan perancu. Autokorelasi muncul karena pengamatan waktu-berturut-turut terkait. Ini sering ditemukan dalam data Time Series, karena sampel atau pengamatan tertentu cenderung dipengaruhi oleh pengamatan sebelumnya. Untuk mengenali ada atau tidak adanya autokorelasi dengan cara melakukan uji *Durbin – Watson* (DW test) (Ghozali,2020). Berikut tabel hasil uji autokorelasi menggunakan metode Cchrane-Orcut :

Tabel 4. 10 Uji Auto Korelasi

Model	R	Model Summary ^b				Durbin-Watson
		R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate		
1	.996 ^a	.993	.993	.06302		1.968

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, KOMPETENSI

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel autokorelasi di atas diuji menggunakan metode Cochrane-Orcutt dimana nilai DW sebesar 1.968 Nilai tersebut lebih besar dari dU (1.6751) dan lebih kecil dari 4-dU (2.3249) Maka kesimpulanya yaitu $dU < DW < 4-dU$ sehingga hasilnya $1.6751 < 1.968 < 2.3249$. Maka tidak terjadi gejala autokorelasi dalam penelitian ini (Ghozali, 2020).

4. Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghozali (2018:120) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan variance dan residual satu pengamatan kepengamatan yang lain. Pengujian heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan uji Glejser dilakukan dengan mengembalikan variabel independen ke nilai nilai absolut yang tersisa. Ketika ada nilai yang signifikan antara variabel dalam tabel-T independen dengan residual mutlak $> 0,05$, kita dapat mengatakan tidak ada masalah heteroskedastisitas (Ghozali 2020). Berdasarkan uji heteroskedastisitas pada lampiran diperoleh hasil pada tabel berikut ini :

Tabel 4. 11 Uji Heterokedastisitas

Model	Coefficients ^a			t	Sig.		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients				
	B	Std. Error					
1	(Constant)	.085	.036	2.397	.019		
	KOMPETENSI	.002	.006	.038	.752		
	DISIPLIN KERJA	-.012	.008	-.178	.143		

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel heterokedastisitas di uji menggunakan glejser, dimana dasar pengambilan keputusan menggunakan uji glejser yaitu nilai signifikan $> 0,05$, maka tidak terjadi heterokedastisitas (Ghozali, 2020), dilihat dari nilai signifikan variabel Kompetensi dan Disiplin kerja yang lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan dalam penelitian ini tidak terjadi heterokedastisitas.

4.2.4 Uji Hipotesis

1. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linier dilakukan untuk mengetahui pengaruh Kompetensi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada Kantor Desa Se-Kecamatan Paguyaman, Model persamaan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil yang diperoleh adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 12 Analisis Regresi Berganda

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.008	.057	.140	.889
	KOMPETENSI	.957	.010	.991	.000
	DISIPLIN KERJA	.039	.013	.032	.003

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil analisa regresi di atas, maka dapat dirumuskan suatu persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

$$Y = 0,008 + 0,957 + 0,039 + 0,007\epsilon$$

Persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

Koefisien-koefisien persamaan regresi linier berganda di atas dapat diartikan koefisien regresi untuk konstan sebesar 0,008 menunjukkan bahwa jika variabel Kompetensi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) bernilai nol atau tidak dilakukan

perubahan atau bernilai konstan (tetap) maka Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,008 satuan.

Variabel Kompetensi (X1) Sebesar 0,957 menunjukkan bahwa jika variabel Kompetensi (X1) dilakukan perubahan 1 satuan maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,957 satuan.

Variabel Disiplin Kerja (X2) Sebesar 0,039 menunjukkan bahwa jika variabel Disiplin kerja (X1) dilakukan perubahan 1 satuan maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,039 satuan.

2. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model summary sama dengan pengujian R² pada persamaan regresi linear. Dengan tujuan mengetahui seberapa besar kombinasi variabel independen mampu menjelaskan variasi variabel dependen. Dalam menghitung nilai koefisien determinasi penelitian ini menggunakan nilai Adjusted R-Square. Dari hasil pengolahan data nilai koefisien determinasi adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 13 Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.996 ^a	.993	.993	.06302

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, KOMPETENSI

Sumber : Data diolah, 2024

Model persamaan regresi menunjukkan bahwa nilai adjusted R-square sebesar 0,993. Hal ini menerangkan bahwa variabel independen Kompetensi

(X1) dan Disiplin Kerja (X2) dapat menjelaskan variabel dependen Kinerja Pegawai (Y) 99,3% sedangkan sisanya 0,007% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam model penelitian ini.

3. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Uji F merupakan tahap awal yang digunakan untuk mengidentifikasi model regresi yang diestimasi layak atau tidak. Apabila nilai signifikansi F lebih kecil dari 0,05 ($p < 0,05$), maka model regresi signifikansi secara statistik dan cocok untuk digunakan. Dari hasil output analisis regresi dapat diketahui nilai F sebagai berikut:

Tabel 4. 14 Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	37.718	2	18.859	4748.093	.000 ^b
	Residual	.274	69	.004		
	Total	37.992	71			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, KOMPETENSI

Sumber : Data diolah, 2024

Dari hasil perhitungan, maka dapat dilihat nilai prob. F hitung (sig.) pada tabel diatas nilainya 0,000 lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi linier yang diestimasi layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh antar variabel.

4. Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik T)

Uji t bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependent. Untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial (individual) terhadap variabel dependen adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 15 Uji T

Model	Coefficients ^a			T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.008	.057	.140	.889
	KOMPETENSI	.957	.010		
	DISIPLIN KERJA	.039	.013		

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah, 2024

1. Pengaruh Kompetensi (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel Kompetensi (X1) menunjukkan nilai thitung = 95,580 sedangkan nilai ttabel sebesar 1,994. dengan demikian nilai thitung lebih besar dari nilai ttabel sehingga terbukti bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel Kompetensi (X1) terhadap Kinerja Pegawai Pegawai (Y), Dengan Nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa Kompetensi (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

2. Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel Disiplin kerja (X2) menunjukkan nilai thitung = 3,089 sedangkan nilai ttabel sebesar 1,994. dengan demikian nilai thitung lebih besar dari nilai ttabel sehingga terbukti

bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel Disiplin kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai Pegawai (Y), Dengan Nilai signifikansi $0,003 < 0,05$ menunjukkan bahwa Disiplin kerja (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

4.2.5 Pembahasan Hipotesis

1. Kompetensi (X1) secara parsial Berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Kantor Desa Se-Kec Paguyaman Kab. Boalemo

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai koefisien beta (β) sebesar 0,957 dan nilai signifikansi 0,000; hal ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Se-kecamatan Paguyaman Kab Boalemo, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima. Nilai koefisien regresi positif menunjukkan bahwa apabila kompetensi meningkat; maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0,957

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kompetensi. Menurut Simanjuntak (2005:113) kompetensi dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja. Semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan semakin cepat pula dia menyelesaikan pekerjaan tersebut. Semakin banyak macam pekerjaan yang dilakukan seseorang, pengalaman kerjanya semakin kaya dan luas, dan memungkinkan peningkatan kerjanya. Sudarmanto (2009:32) mengatakan kompetensi sebagai atribut kualitas SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu.

Menurut Romberg (2007) seorang pegawai memiliki kompetensi yang tinggi apabila pegawai tersebut memiliki pengalaman kerja, latar belakang pendidikan yang mendukung profesi, memiliki keahlian/pengetahuan, dan memiliki keterampilan. Pengalaman kerja dapat meningkatkan kinerja karena seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya (Sutrisno, 2009:158).

Kompetensi ditinjau dari pendidikan juga dapat meningkatkan kinerja karawan karena karyawan memiliki penguasaan teori dan keterampilan untuk memutuskan persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan guna mencapai tujuan. Pengetahuan (knowledge) dapat meningkatkan kinerja karena dapat meningkatkan seseorang dalam bidang spesifik tertentu (Sudarmanto, 2009:53). Kompetensi ditinjau dari indikator ketrampilan (skills) juga dapat meningkatkan kinerja karena adanya kemampuan untuk melaksanakan tugas fisik tertentu atau tugas mental tertentu (Sudarmanto 2009:53).

Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan pegawai di tempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan individual yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang baik (Wibowo, 2009). Kompetensi pegawai dapat

tercapai dengan cara memberikan pelatihan kepada pegawai yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaannya dan tujuan organisasi.

Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan Naim Ahmad (2023) dengan judul “Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan sipil kabupaten tasik malaya”. hasil penelitian menunjukan bahawa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

2. Disiplin Kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) Kantor Desa Se-Kecamatan Paguyaman Kab.

Boalemo

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai koefisien beta (β) sebesar 0,039 dan nilai signifikansi 0,003; hal ini menunjukkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Se-kecamatan Paguyaman Kab Boalemo, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima. Nilai koefisien regresi positif menunjukkan bahwa apabila kompetensi meningkat; maka kinerja pegawai meningkat.

Menurut Masyjui (2005) dalam Sudarmanto (2011) seorang karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi dapat dilihat dari: ketepatan waktu, menggunakan peralatan kantor dengan baik, tanggung jawab tinggi, dan ketaatan terhadap aturan kantor. Ketepatan waktu ditunjukkandari tindakan para pegawai yang datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik. Menggunakan peralatan kantor dengan baik

ditunjukkan dari sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor, sehingga menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan. Tanggung jawab tinggi ditunjukkan dari kesadaran pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan tanggung jawab atas hasil kerja, sehingga dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik. Ketaatan terhadap aturan kantor ditunjukkan dari pegawai memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenal/ identitas, membuat ijin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan disiplin yang tinggi. Apabila indikator disiplin kerja ada dalam diri pegawai, maka dapat meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Simamora (2004:234) disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Kedisiplinan kerja dapat berdampak pada kehidupan pribadi pegawai yang berpengaruh terhadap perusahaan. Organisasi perlu mengawasi setiap tindakan dan perilaku yang dilakukan oleh pegawai saat bekerja. Jika ada tindakan penyelewengan yang tidak sesuai dengan aturan maupun sesuatu yang dianulir dari fakta yang ada sebaiknya perusahaan menetapkan hukuman bagi pegawainya. Atasan pun sebaiknya mengetahui dan melaksanakan aturan yang ada diperusahaan (Belizzi dan Hasty, 2000).

Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan Bagudek tummangor (2021) dengan judul pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada UPT Badan pendapatan daera kecamatan gunung malela kabupaten simal". hasil penelitian menunjukan bahawa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

3. Kompetensi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y) Kantor Desa Se-Kecamatan Paguyaman Kab. Boalemo.

Dalam penelitian ini kompetensi dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Desa Se-Kecamatan Paguyaman Kab. Boalemo. berdasarkan tabel uji F maka diperoleh fhitung $4748,093 > 3,130$ ftabel dengan tingkat signifikan sebesar 0,001 sedangkan taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05 maka nilai sig $0,000 < \alpha 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Desa Se-Kecamatan Paguyaman Kab. Boalemo. Kemudian bisa dilihat dari hasil uji determinasi dimana nilai R square bernilai 0,993 atau senilai 99,3% besaran nilai presentase yang mempengaruhi variabel bebas terhadap variabel terikat, sedangkan sisanya 0,007% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kompetensi dan disiplin kerja sangat mempengaruhi kinerja pegawai, hubungan tersebut menyatakan bahwa jika variabel kompetensi mengalami perubahan atau peningkatan maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Begitu juga dengan variabel disiplin kerja mengalami peningkatan maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Jadi dapat disimpulkan bahwa kedua variabel baik kompetensi dan disiplin kerja sama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Ketika Kompetensi dan Disiplin Kerja digabungkan, keduanya memberikan dampak positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Pratama, 2020). Penelitian menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki tingkat kompetensi yang

tinggi dan disiplin yang baik akan menghasilkan kinerja yang lebih optimal. Sinergi antara kompetensi dan disiplin menciptakan individu yang tidak hanya mampu secara teknis tetapi juga konsisten dalam pelaksanaan tugas.

Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan Ela rahayu (2020) Dengan Judul pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. telkom Indonesia witel medan . hasil penelitian menunjukan bahwa Kompetensi dan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis statisitik pada penelitian ini, maka dapat dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompetensi (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y) kantor Desa Se-Kecamatan Paguyaman Kab. Boalemo.
2. Disiplin kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) kantor Desa Se-Kecamatan Paguyaman Kab. Boalemo.
3. Kompetensi (X1) dan Disiplin kerja (X2) Secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) kantor Desa Se-Kecamatan Paguyaman Kab. Boalemo.

5.2 Saran

Dari kesimpulan yang di uraikan di atas, maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut:

1. Bagi pihak Kantor Desa Se-Kecamatan Paguyaman Kab. Boalemo, untuk lebih meningkatkan Kinerja pegawai, sesuai dengan hasil penelitian ini maka perlu dilakukan perbaikan adalah masalah Kehadiran dalam waktu dating ke tempat kerja.

2. Bagi Peneliti selanjutnya untuk Mengexplorasi pengaruh variabel kontrol terhadap kinerja karyawan, dan melibatkan variabel lain seperti: motivasi, pengembangan karier, pendidikan dan pelatihan, dan pola karir, karena pada penelitian sebelumnya variabel ini terbukti dapat mempengaruhi kinerja pegawai,

DAFTAR PUSTAKA

- Abdi, W. J. Rasmanysah.(2019). *PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. CHRISTALENTA PRATAMA*, 7(3), 9.BAV
- Agustini, N. K. I., & Dewi, A. S. K. (2019). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Alfabeta.
- Ansar, Irawati. *Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Maharani Syam Group Sorowako*. Diss. Universitas Muhammadiyah Palopo, 2021.
- Ardiansyah, Yusuf, and Lisa Harry Sulistiyowati. "Pengaruh kompetensi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai." *Jurnal Inspirasi bisnis dan manajemen* 2.1 (2018): 91.
- Arika, D. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kota Bandung.
- Arikunto, S. (2019). Prosedur Penelitian. Jakarta: Rineka cipta.
- Arikunto, S. (2019). Prosedur Penelitian. Jakarta: Rineka cipta.
- Ariyanti, Y., & Sahputra, R. (2020). *PENGARUH KOMPETENSI. DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SDS AN-NAHDHAH KOTA BATAM*, 7(1), 67-79.

- Ariyanti, Y., and R. Sahputra. "PENGARUH KOMPETENSI." *DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SDS AN-NAHDHAH KOTA BATAM* 7.1 (2020): 67-79.
- Asmara, D. A. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Lampung Utara.
- Ayu, P. D., & Wibowo, B. K. (2022). PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI DAN KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA GURU. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Pariwisata dan Perhotelan*, 1(1), 29-39.
- Bernardin, F., & Russel, J., (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Diterjemahkan oleh Bambang Sukoco. Bandung: Armico.
- Catio, M., & Sunarsi, D. (2020). Analisa Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Sasmita Jaya 1 Pamulang Kota Tangerang Selatan. *Equilibrium: Jurnal Penelitian Pendidikan dan Ekonomi*, 17(02), 16-26.
- Darma, B., Suryani, A., & Surono, Y. (2018). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai dan Dampaknya terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Sekecamatan Muara Bulian Kabupaten Batang Hari. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 3(2), 170-178.
- Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2021:138). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, Imam. (2021:97). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS
25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gordon dalam sutrisno (2017) Manajemen sumber daya Manusia Jakarta kencana
Hasan, I. (2019). Samdin, dan La Ode Kalimin. 2019. Pengaruh Kompetensi, Disiplin
Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (The Effect
of Competence, Work Discipline and Work Environment on
Employees Performance). *Jurnal Manajemen, Bisnis dan
Organisasi (JUMBO) Vol, 3*, 152-166.

Hasibuan, A. N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai
Di Puskesmas Marancar Udk Kabupaten Tapanuli Selatan. *Al-
Masharif: Jurnal Ilmu Ekonomi dan Keislaman*, 5(1), 42-54.

Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019, December). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi
terhadap kinerja karyawan. In *Prosiding Seminar Nasional
USM* (Vol. 2, No. 1, pp. 134-147).

Hasibuan, Malayu S. P. 2019. Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah.
Jakarta : Bumi Aksara

Hayat, 2017 Manajemen Pelayanan Publik PT Raja Grafindo Prasada, Depok.

Henry Simamora, 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia, Gramedia, Jakarta.

John Bernadi Erwansyah dkk (2018). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap
kinerja pegawai

[https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/pareto/article/download/202/
159](https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/pareto/article/download/202/159)

Kariyamin, K., Hamzah, N., & Lantara, N. (2020). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan
Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Tata Kelola*, 7(1),
10-18.

- Kurniati, K. (2022). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri Pangkep. *Al-Musannif*, 4(1), 69-78.
- Malayu S.P Hasibuan. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia . Bandung: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara dalam Arilaha (2018:7) Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. 1(1), 9–25.
- Mangkunegara dalam mansow (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. 1(1), 9–25
- Novriyanti, D. (2019). *Pengaruh Kompetensi dan Kemampuan terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat Harkat* (Doctoral dissertation, IAIN BENGKULU).
- Pramularso, E. Y. (2018). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta. Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen, 2(1), 40-
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, (2), 666-670.
- Priansa 2018. Perencanaan Dan pengembangan SDM. Bandung alfabeta
- Rahayu, E. (2020). *Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Telkom Indonesia Witel Medan* (Doctoral dissertation).
- Rahayu, Eli, and Mr Ajimat. "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Deputi Bidang Pengembangan Destinasi Pariwisata." *Jurnal Ekonomi Efektif* 1.1 (2018): 226-244.
- Rahayu, Ella. *Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Telkom Indonesia Witel Medan*. Diss. 2020.

- Revita, M. (2015). Pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas energi dan sumber daya mineral kabupaten sigi. *Katalogis*, 3(9).
- Rivai, V. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins (2016:260) dalam Bintoro dan Daryanto (2017:107) Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan, Penerbit Gaya Mediapengertian kinerja
- Sari, Putri, and Sukmawati Mardjuni. "Influence of Competence, Financial Compensation and Work Discipline on Performance of Employees in Makassar Class I Navigation District." *Indonesian Journal of Business and Management* 1.1 (2018): 22-25.
- Sembiring, Y. (2016). Pengaruh Beban Kerja, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kabupaten Dairi. *Jakarta: Universitas Terbuka*.
- Sindomendjo dalam sutrisno (2017:86) pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT angkasa bongkar muat andalas organ komering ilir
- Sitompul, S. N., Ali, S., & Rialmi, Z. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Biro Hubungan Masyarakat Kementerian Perindustrian RI. *Konferensi Riset Nasional Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*, 2(1), 918-928.
- Soetrisno, Annisa Putri, and Alini Gilang. "Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung)." *JURISMA: Jurnal Riset Bisnis & Manajemen* 8.1 (2018): 61-76.

- Suarniti, N. K. S. (2021). *Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pdam Kabupaten Klungkung* (Doctoral dissertation, Universitas Pendidikan Ganesha).
- Sugiyono (2015). Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods). Bandung:
- Sugiyono (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alphabet.
- Sugiyono, 2020. Metode Penelitian Kualitatif. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2020. Metode Penelitian Kualitatif. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2020. Metode Penelitian Kualitatif. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatig, dan R&D, penerbit Alfabeta,Bandung
- Sujana, N. P. A. S. P., & Ardana, I. K. (2020). Peran Motivasi Kerja Memediasi Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(3), 904-925.
- Supomo dan Nurhayati. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia, Yrama Widya, Bandung.
- Sutrisno, (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta.
- Sutrisno, Edy. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Tannady, 2017, Manajemen Sumber Daya Manusia, Expert, Yogyakarta
Terhadap Produktivitas Karyawan. E-Jurnal Manajemen, 8(1), 231-258.

- Tu'u, Tulus dalam Nuraeni *et al.*, (2017). Peran Disiplin pada Prilaku dan Prestasi Siswa. Jakarta: Grasindo.
- Tumanggor, Bagudek, and Rosita Manawari Girsang. "Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Upt Badan Pendapatan Daerah Kecamatan Gunung Malela Kabupaten Simalungun." *Manajemen: Jurnal Ekonomi* 3.1 (2021): 42-55.
- Wibowo, 2016. Manajemen Kinerja. (Edisi Ke-5) Yokyakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo, Agus. "Menjadi Guru Berkarakter: Strategi Membangun Kompetensi dan Karakter Guru." (2017).
- WIBOWO, D. I. (2017). Upaya Peningkatan Kompetensi Karyawan Departemen Food And Beverage Pada Hotel Bintang Mulia & Resto Jember.
- WIBOWO, Ucha Febrianchi. *Resiliensi akademik mahasiswa yang sedang menempuh skripsi*. 2018. PhD Thesis. University of Muhammadiyah Malang.
- Wibowo. (2017). Manajemen Kinerja. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wijayanti, A. (2017). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengungkapan. *Jurnal Ekonomi Paradigma*, 19(02), 8.
- Yayuk, S., & Sugiyono, S. (2019). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan biaya pendidikan terhadap kualitas proses belajar mengajar dan dampaknya dengan kompetensi lulusan SMK di kabupaten Gunungkidul. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 7(1), 84-96.

DAFTAR KOESIONER

Kepada Yth.
Bapak/Ibu/Sdr.(i).....
...
Di.
Gorontalo.-

Hal : **Pemohonan Pengisian Kuesioner**

Saya yang bertanda tangan dibawah, sedang melaksanakan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Se-Kecamatan Paguyaman Kab. Boalemo ”

Oleh karena itu kami mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk dapat mengisi/menjawab daftar pertanyaan yang terlampir. Untuk lebih meyakinkan Bapak/Ibu/Saudara (i) perlu kami informasikan bahwa penelitian ini semata-mata untuk tujuan pengembangan ilmu khususnya Akuntansi dan sebagai syarat dalam penyelesaian studi pada Program Strata Satu (S-1) Universitas Ichsan Gorontalo. Semua data dan informasi yang diberikan akan dijamin **kerahasiaannya**.

Atas perkenan Bapak/Ibu/Saudara, saya ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya.

Gorontalo,..... 2024

Hormat Saya

SITI JUAIRIYAH TALIKI

INSTRUMEN PENELITIAN

Bagian I : Identitas Responden

Petunjuk : Beri tanda ✓ pada kotak jawaban yang dianggap paling benar dan isi tempat yang telah dikosongkan.

A. Data Responden

1. No Responden :
2. Jenis Kelamin: Laki-laki Perempuan
3. Alamat :
4. Pekerjaan :
5. Instansi :
6. Jabatan di Instansi :
7. Masa Kerja : <5th 5-10th 10-15th >15th
8. Jumlah Bawahan Orang

9. Alamat Instansi:
- B. Pendidikan Terakhir: SMU S1 S2 S3

C. Pendidikan dan latihan yang pernah diikuti:

- 1.....
2.
3.

D. Pengalaman kerja

1.
2.
3.

PETUNJUK ANGKET

Bagian II : Petunjuk Pengisian

- a. Kepada Bapak/Ibu/sdr untuk menjawab seluruh pertanyaan yang ada dengan jujur dan sebenarnya.
- b. Berilah tanda silang (X) pada kolom yang tersedia dan pilih sesuai keadaan yang sebenarnya.
- c. Ada lima alternatif jawaban yaitu:

5 = Selalu

4 = Sering

3 = Kadang-kadang

2 = Jarang

1 = Tidak Pernah

DATA PERNYATAAN**1. Kompetensi (X1)**

No.	Pernyataan
Pengetahuan	
1.	<p>Setiap pegawai memiliki pengetahuan yang cukup dalam menggunakan perangkat lunak dan teknologi terkait pekerjaan yang diberikan.</p> <p>a. Sangat setuju b. Setuju c. Netral d. Tidak Setuju e. Sangat tidak setuju</p>
Pemahaman	
1.	<p>Setiap pegawai mampu memahami peran dan kontribusi rekan kerja dalam mencapai tujuan bersama.</p> <p>a. Sangat setuju b. Setuju c. Netral d. Tidak Setuju e. Sangat tidak setuju</p>
Kemampuan	
1.	<p>Setiap pegawai memiliki kemampuan kepemimpinan yang memungkinkan mereka untuk memotivasi dan mengarahkan tim dengan baik.</p> <p>a. Sangat setuju b. Setuju c. Netral d. Tidak Setuju e. Sangat tidak setuju</p>
Nilai	
1.	<p>Setiap pegawai berkomitmen untuk memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat dan rekan kerja.</p> <p>a. Sangat setuju b. Setuju c. Netral d. Tidak Setuju e. Sangat tidak setuju</p>
Sikap	
1.	<p>Setiap pegawai memiliki sikap yang positif terhadap pekerjaan dan selalu mencoba memberikan yang terbaik.</p> <p>a. Sangat setuju b. Setuju c. Netral d. Tidak Setuju e. Sangat tidak setuju</p>

2. Disiplin Kerja (Variabel X2)

No.	Pernyataan
Kehadiran	
1.	<p>Setiap pegawai hadir tepat waktu saat bekerja.</p> <p>a. Sangat setuju b. Setuju c. Netral d. Tidak Setuju e. Sangat tidak setuju</p>
Kewaspadaan	
1.	<p>Setiap pegawai tidak pernah tidak hadir dari pekerjaan tanpa alasan.</p> <p>a. Sangat setuju b. Setuju c. Netral d. Tidak Setuju e. Sangat tidak setuju</p>
Ketaatan pada Standar Kerja	
1.	<p>Setiap pegawai mampu melaksanakan tugas dengan baik dan sesuai aturan.</p> <p>a. Sangat setuju b. Setuju c. Netral d. Tidak Setuju e. Sangat tidak setuju</p>
Etika Kerja	
1.	<p>Setiap pegawai selalu menjaga tingkah laku sesuai dengan norma yang berlaku.</p> <p>a. Sangat setuju b. Setuju c. Netral d. Tidak Setuju e. Sangat tidak setuju</p>
Ketaatan pada Peraturan Kerja	
1.	<p>Setiap pegawai menyelesaikan tugas dengan tepat waktu sesuai aturan.</p> <p>a. Sangat setuju b. Setuju c. Netral d. Tidak Setuju e. Sangat tidak setuju</p>

3. Kinerja Pegawai (Variabel Y)

No.	Pernyataan
1.	Karyawan memiliki kemampuan memberikan hasil kerja yang berkualitas. a. Sangat setuju b. Setuju c. Netral d. Tidak Setuju e. Sangat tidak setuju
2.	Kuantitas kinerja yang dihasilkan sesuai dengan standar Organisasi. a. Sangat Setuju b. Setuju c. Netral d. Tidak Setuju e. Sangat tidak setuju
3.	karyawan mampu menyelesaikan tugas tepat waktu. a. Sangat Setuju b. Setuju c. Netral d. Tidak Setuju e. Sangat tidak setuju
4.	Setiap karyawan datang tepat waktu. a. Sangat Setuju b. Setuju c. Netral d. Tidak Setuju e. Sangat tidak setuju
5.	Setiap karyawan dapat bekerja sama. a. Sangat Setuju b. Setuju c. Netral

	d. Tidak Setuju e. Sangat tidak setuju
6.	karyawan Saling membantu satu sama lain. a. Sangat Setuju b. Setuju c. Netral d. Tidak Setuju e. Sangat tidak setuju

Lampiran Data Ordinal

No	KOMPETENSI (XI)																					
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
15	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
27	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
39	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
41	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
43	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
46	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
47	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
51	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
53	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
54	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
55	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
57	2	2	2	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
64	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
65	3	3	3	2	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
66	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
67	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
68	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
69	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	5
70	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	3	3	3	3
71	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
72	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	5

No	DISIPLIN KERJA (X2)																
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17
1	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4
2	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	
3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	
4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	
5	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
7	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	
8	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	
9	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	
10	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	
11	3	2	4	3	2	4	3	2	4	3	2	4	3	2	4	3	
12	3	5	4	3	5	4	3	5	4	3	5	4	3	5	4	3	
13	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	
14	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	
15	2	4	4	2	4	4	2	4	4	2	4	4	2	4	4	2	
16	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
18	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
37	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
38	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	
39	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	
40	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	
41	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	
42	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
44	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	
45	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	
46	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	
47	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	
48	3	2	4	3	2	4	3	2	4	3	2	4	3	2	4	3	
49	3	5	4	3	5	4	3	5	4	3	5	4	3	5	4	3	
50	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	
51	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	
52	2	4	4	2	4	4	2	4	4	2	4	4	2	4	4	2	
53	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
55	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
59	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
60	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
62	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
65	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
66	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
68	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
69	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
70	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
71	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
72	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	

No	KINERJA PEGAWAI (V)															
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16
1	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
12	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
15	4	4	2	5	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
22	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
23	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
24	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
26	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4
27	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
28	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5
35	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
39	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
40	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
41	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4
43	4	5	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
46	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
47	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
51	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
53	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
54	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
55	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
57	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2
58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
64	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	3	4	4	5	4	5
65	3	3	3	2	3	5	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
66	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
67	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	4	4	4
68	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4
69	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	2	2
70	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	4	4	4
71	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4
72	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	2	2

Variabel	r	n	r²	1-r²	r²n-2	t hitung	t tabel
X1	0,986	72	0,972	0,028	8,249	296,70	1,994
	0,959	72	0,920	0,080	8,024	99,90	1,994
	0,949	72	0,901	0,099	7,940	79,88	1,994
	0,894	72	0,799	0,201	7,480	37,26	1,994
	0,986	72	0,972	0,028	8,249	296,70	1,994
	0,997	72	0,994	0,006	8,342	1392,34	1,994
	0,953	72	0,908	0,092	7,973	86,86	1,994
	0,978	72	0,956	0,044	8,183	188,04	1,994
	0,978	72	0,956	0,044	8,183	188,04	1,994
	0,901	72	0,812	0,188	7,538	40,05	1,994
	0,997	72	0,994	0,006	8,342	1392,34	1,994
	0,845	72	0,714	0,286	7,070	24,72	1,994
	0,977	72	0,955	0,045	8,174	179,77	1,994
	0,963	72	0,927	0,073	8,057	110,93	1,994
	0,933	72	0,870	0,130	7,806	60,27	1,994
	0,888	72	0,789	0,211	7,430	35,14	1,994
	0,843	72	0,711	0,289	7,053	24,38	1,994
	0,859	72	0,738	0,262	7,187	27,42	1,994
	0,877	72	0,769	0,231	7,338	31,78	1,994
	0,933	72	0,870	0,130	7,806	60,27	1,994
	0,923	72	0,852	0,148	7,722	52,15	1,994
	0,968	72	0,937	0,063	8,099	128,60	1,994

Variabel	r	n	r²	1-r²	r^{√n-2}	t hitung	t tabel
X2	0,872	72	0,760	0,240	7,296	30,45	1,994
	0,885	72	0,783	0,217	7,404	34,16	1,994
	0,796	72	0,634	0,366	6,660	18,18	1,994
	0,872	72	0,760	0,240	7,296	30,45	1,994
	0,885	72	0,783	0,217	7,404	34,16	
	0,796	72	0,634	0,366	6,660	18,18	1,994
	0,872	72	0,760	0,240	7,296	30,45	1,994
	0,885	72	0,783	0,217	7,404	34,16	1,994
	0,796	72	0,634	0,366	6,660	18,18	1,994
	0,872	72	0,760	0,240	7,296	30,45	
	0,855	72	0,731	0,269	7,153	26,60	1,994
	0,796	72	0,634	0,366	6,660	18,18	1,994
	0,872	72	0,760	0,240	7,296	30,45	1,994
	0,885	72	0,783	0,217	7,404	34,16	1,994
	0,796	72	0,634	0,366	6,660	18,18	
	0,872	72	0,760	0,240	7,296	30,45	
	0,885	72	0,783	0,217	7,404	34,16	1,994

Variabel	r	n	r²	1-r²	r^{√n-2}	t hitung	t tabel
Y	0,868	72	0,753	0,247	7,262	29,45	1,994
	0,864	72	0,746	0,254	7,229	28,52	1,994
	0,903	72	0,815	0,185	7,555	40,93	1,994
	0,884	72	0,781	0,219	7,396	33,84	1,994
	0,96	72	0,922	0,078	8,032	102,45	1,994
	0,909	72	0,826	0,174	7,605	43,78	1,994
	0,913	72	0,834	0,166	7,639	45,90	1,994
	0,935	72	0,874	0,126	7,823	62,20	1,994
	0,854	72	0,729	0,271	7,145	26,40	1,994
	0,949	72	0,901	0,099	7,940	79,88	1,994
	0,893	72	0,797	0,203	7,471	36,89	1,994
	0,876	72	0,767	0,233	7,329	31,51	1,994
	0,948	72	0,899	0,101	7,932	78,30	1,994
	0,849	72	0,721	0,279	7,103	25,44	1,994
	0,842	72	0,709	0,291	7,045	24,21	1,994
	0,872	72	0,760	0,240	7,296	30,45	1,994

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized	Residual
N		72	
Normal Parameters ^{a,b}		<u>Mean</u>	.0000000
		Std. Deviation	.06212905
Most Extreme Differences		<u>Absolute</u>	.083
		<u>Positive</u>	.077
		<u>Negative</u>	-.083
Test Statistic			.083
Asymp. Sig. (2-tailed)			.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Uji Multikolonieritas

Model		Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.		
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	.008	.057			.140	.889		
	KOMPETENSI	.957	.010	.991	95.580	.000	.973	1.028	
	DISIPLIN	.039	.013	.032	3.089	.003	.973	1.028	KERJA

- a. Dependent Variable: Y

Uji Autokorelasi

Model Summary ^b						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson	
1	.996 ^a	.993	.993	.06302	1.968	

- a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, KOMPETENSI
- b. Dependent Variable: Y

Uji Heteroskedatisitas

Model	Coefficients ^a			T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.085	.036	2.397	.019
	KOMPETENSI	.002	.006	.038	.752
	DISIPLIN KERJA	-.012	.008	-.178	.143

a. Dependent Variable: ABS_RES

Analisis Regresi Berganda

Model	Coefficients ^a			T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.008	.057	.140	.889
	KOMPETENSI	.957	.010	.991	95.580
	DISIPLIN KERJA	.039	.013	.032	3.089

a. Dependent Variable: Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R	Std. Error of the
			Square	Estimate
1	.996 ^a	.993	.993	.06302

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, KOMPETENSI

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	37.718	2	18.859	4748.093
	Residual	.274	69	.004	
	Total	37.992	71		

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, KOMPETENSI



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
LEMBAGA PENELITIAN

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

Nomor : 4915/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/XII/2023

Lampiran : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Kepala Badan KESBANGPOL Kabupaten Boalemo
di,-
Tempat

Yang bertanda tangan di bawah ini :

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

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

Nama Mahasiswa : Siti Juairiyah Tauki
NIM : E2120053
Fakultas : Fakultas Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Lokasi Penelitian : KANTOR DESA SE-KECAMATAN PAGUYAMAN
KABUPATEN BOALEMO
Judul Penelitian : PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI APARAT DESA SE-
KECAMATAN PAGUYAMAN KABUPATEN BOALEMO

Atas kebijakan dan kerja samanya diucapkan banyak terima kasih.



**PEMERINTAH KABUPATEN BOALEMO**
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK
Alamat : Jl. Sultan Haji Hassim Desa Madelomo Kec. Tilamuta Kab. Boalemo

REKOMENDASI

NOMOR : 070/KesbangPol/39/V/2024

Kepala Badan Kesbang Pol Kabupaten Boalemo, setelah membaca surat dari Ketua Lembaga Penelitian Universitas Gorontalo 09 Desember Tanggal 2024 Perihal Permohonan Rekomendasi Penelitian, maka dengan ini memberikan Rekomendasi Penelitian kepada :

Nama : Siti Juairiyah Taliki
NIM : 0929117202
Fak/Prodi : Ekonomi / Manajemen
Alamat : Desa Girisa Kecamatan Paguyaman
Judul Penelitian : " Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa SeKecamatan Paguyaman
Lokasi Penelitian : Desa Se Kecamatan Paguyaman
Waktu : 2 (Dua) Minggu terhitung tanggal 15 April s/d 30 April 2024

Dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Selama mengadakan Penelitian agar menjaga keamanan dan ketertiban, serta melapor kepada Pemerintah setempat yang menjadi obyek penelitian.
2. Tidak dibenarkan menggunakan rekomendasi ini untuk kegiatan yang tidak ada kaitannya dengan Penelitian.
3. Setelah melakukan Penelitian agar menyampaikan 1 eksemplar laporan hasil penelitian kepada Pemerintah Kab. Boalemo Cq. Kepala Badan Kesbang Pol Kab. Boalemo
4. Surat rekomendasi ini akan dicabut kembali atau dinyatakan tidak berlaku apabila peneliti tidak mematuhi ketentuan tersebut diatas.

Demikian Rekomendasi ini diberikan untuk dipergunakan seperlunya.



Tembusan

1. Yth. Pj. Bupati Boalemo (Sebagai Laporan)
2. Yth. Ketua Lembaga Penelitian unisan Gorontalo
3. Yth. Camat Paguyaman Kab.Boalemo
4. Yth. Kades Se Kecamatan Paguyaman



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS IHSAN GORONTALO

FAKULTAS EKONOMI

SK. MENDIKNAS NOMOR 84/D/I/2001 STATUS TERAKREDITASI BAN-PT.DIKTI

Jalan : Achmad Nadjamuddin No.17 Telp/Fax.(0435) 829975 Kota Gorontalo. www.fe.unisan.ac.id

SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI
No. 083/SRP/FE-UNISAN/X/2024

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dr. Musafir, SE., M.Si
NIDN : 092811690103
Jabatan : Dekan

Dengan ini menerangkan bahwa

Nama Mahasiswa : Siti Juariyah Taliki
NIM : E2120053
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Se-Kecamatan Paguyaman Kab. Boalemo

Sesuai hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi **Turnitin** untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil *Similarity* sebesar 11%, berdasarkan Peraturan Rektor No. 32 Tahun 2019 tentang Pendekripsi Plagiat pada Setiap Karya Ilmiah di Lingkungan Universitas Ihsan Gorontalo, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 30%, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan **BEBAS PLAGIASI** dan layak untuk diujiankan. Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya

Mengetahui
Dekan
DR. Musafir, SE., M.Si
NIDN. 0928116901

Gorontalo, 28 Oktober 2024
Tim Verifikasi,


Nurhasmi, S.KM

Terlampir : Hasil Pengecekan Turnitin

CURRICULUM VITAE



1. IDENTITAS PRIBADI

NAMA : SITI JUAIRIYAH TALIKI
NIM : E2120053
TEMPAT/TGL LAHIR : MANADO, 16 MEI 2002
JENIS KELAMIN : PEREMPUAN
AGAMA : ISLAM
ALAMAT : TALUMOLO JL.DUMBO RAYA
FAKULTAS/PRODI : EKONOMI/MANAJEMEN
JENJANG : S1
NO HP/WA : 082189250254

2. RIWAYAT HIDUP

- | | |
|---------------------------------|-----------|
| A. TK SAYANG IBU SATU | BERIJAZAH |
| 2007-2009 | |
| B. SD NEGERI 13 PAGUYAMAN | BERIJAZAH |
| 2009-2014 | |
| C. SMP NEGERI 6 GORONTALO | BERIJAZAH |
| 2014-2017 | |
| D. SMA NEGERI 3 GORONTALO | BERIJAZAH |
| 2017-2020 | |
| E. UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO | BERIJAZAH |
| 2020-2024 | |