

**PENGARUH KOMPETENSI DAN PROFESIONALISME
TERHADAP KINERJA APARAT DESA
SE KECAMATAN DUNGALIYO
KABUPATEN GORONTALO**

Oleh

**RINALDI MOHI
E2119091**

SKRIPSI



**PROGRAM SARJANA
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
GORONTALO
2023**

**PENGARUH KOMPETENSI DAN PROFESIONALISME
TERHADAP KINERJA APARAT DESA
SE-KECAMATAN DUNGALIYO
KABUPATEN GORONTALO**

Oleh

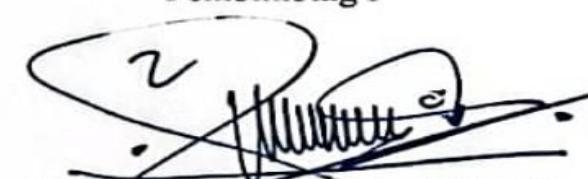
**RINALDI MOHI
E2119091**

SKRIPSI

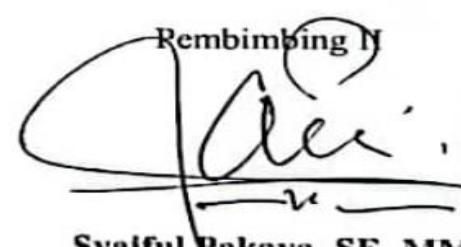
Telah disetujui dan siap untuk diseminarkan

Gorontalo, 2023

Pembimbing I


Zulkarnain Ilyas Idris, SE.,M.Si
NIDN. 0926078701

Penimbting II


Syaiful Pakaya, SE.,MM
NIDN: 0904017201

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH KOMPETENSI DAN PROFESIONALISME
TERHADAP KINERJA APARAT DESA
SE KECAMATAN DUNGALIYO
KABUPATEN GORONTALO**

OLEH
RINALDI MOHI
E2119091

Diperiksa Oleh Dewan Penguji Strata Satu (S1)
Universitas Ichsan Gorontalo)
Gorontalo.....2024

1. Poppy Mujizat, SE., MM
(Ketua penguji)
2. Benny Rumambie, SE., MM
(Anggota penguji)
3. Wiwin L. Husin, SE., MM
(Anggota penguji)
4. Zulkarnain Ilyas Idris, SE., M.Si
(Pembimbing utama)
5. Syaiful Pakaya, SE., MM
(Pembimbing pendamping)

Musafir
Doreh
Cek Tw
2024
Qan

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi

Dr. Musafir, SE., M.Si
NIDN. 09 281169 01

Ketua Program Studi Manajemen

Svamsih, SE., M.Si
NIDN. 092110850

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

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

Gorontalo, Juni 2024
Yang membuat pernyataan



RINALDI MOHI

ABSTRACT

RINALDI MOHI E2119091. THE EFFECT OF COMPETENCE AND PROFESSIONALISM OF VILLAGE OFFICIALS OF DUNGALIYO SUBDISTRICT IN GORONTALO REGENCY

This study aims to find the effect of competence (X1) and professionalism (X2) on the performance (Y) of village officials of the Dungaliyo Subdistrict in Gorontalo Regency. It employs a quantitative research method with descriptive presentation. The population and sample in this study consist of 53 village officials as respondents through the census method. Data collection is through observation, interviews, questionnaires, and documentation. The data analysis method used is path analysis. The test results show that simultaneously competence (X1) and professionalism (X2) have a positive and significant effect on the performance (Y) of Village Officials of the Dungaliyo Subdistrict in Gorontalo Regency by 0.803 or 80.3%. Partially, the variable of competence (X1) has a positive and significant effect on the performance (Y) of Village Officials of the Dungaliyo Subdistrict in Gorontalo Regency by 0.536 or 53.6%. The variable of Professionalism (X2) partially has a positive and significant effect on the performance (Y) of Village Officials of the Dungaliyo Subdistrict in Gorontalo Regency by 0.427 or 42.7%.

Keywords: competence, professionalism, performance



ABSTRAK

RINALDI MOHI. E2119091. PENGARUH KOMPETENSI DAN PROFESIONALISME APARAT DESA SE-KECAMATAN DUNGALIYO KABUPATEN GORONTALO

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi (X1) dan profesionalisme (X2) terhadap kinerja (Y) Aparat Desa Sekecamatan Dungaliyo Kabupaten Gorontalo. Metode penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan penyajian secara deskriptif. Populasi dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 53 Aparat desa sebagai responden dengan metode yang digunakan adalah metode sensus. Cara mengumpulkan data melalui observasi, wawancara, kuesioner dan dokumentasi. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis jalur atau *path analysis*. Hasil pengujian menunjukkan bahwa secara simultan bahwa kompetensi (X1) dan profesionalisme (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) Aparat Desa Sekecamatan Dungaliyo Kabupaten Gorontalo sebesar 0,803 atau 80,3 %. kompetensi (X1) Secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) Aparat Desa Sekecamatan Dungaliyo Kabupaten Gorontalo memiliki pengaruh sebesar 0,536 atau 53,6 %. Profesionalisme (X2) Secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) Aparat Desa Sekecamatan Dungaliyo Kabupaten Gorontalo memiliki pengaruh sebesar 0,427 atau 42,7 %.

Kata kunci: kompetensi, profesionalisme, kinerja



MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah suatu kaum, sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri”. (QS. Ar-Rad:11)

“Apapun yang menjadi takdirmu, akan mencari jalannya menemukanmu”. -Ali bin Abi Thalib

PERSEMBAHAN

Skripsi ini ku persembahkan untuk:

1. Ayah dan Ibuku tercinta (Moh. Rotto Mohi & Yolanda Dukalang), terimakasih untuk cinta kasih, doa, dan pengorbanan yang tulus kepadaku.
2. Kedua adikku tersayang (Mutiara Putri Mohi & Tri Fadlan Mohi), terimakasih menjadi warna yang cerah dan penyemangat disaat lelah.
3. Keluarga Besar Mohi & Dukalang, terimakasih untuk segala bantuan, baik secara material dan non material.

**ALMAMATER TERCINTA
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO**

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Pudja dan Pudji Syukur tidak henti-hentinya kita panjatkan kehadirat Allah atas segala limpahan berkah dan petunjuk-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan usulan penelitian ini dengan baik walaupun banyak kerikil-kerikil tajam penulis hadapi. Penulis menyadari usulan penelitian ini masih banyak kekurangan, namun hal itu untuk maju skripsi sebagai syarat penulis dalam mendapatkan gelar kesarjanaan. Adapun judul usulan penelitian yang penulis angkat yaitu “Pengaruh Kompetensi dan Profesionalisme Aparat Desa Se Kecamatan Dungaliyo Kabupaten Gorontalo”. Dalam tahapan Pembuatan usulan penelitian ini semata-mata untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar kesarjanaan Strata I pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Ichsan Gorontalo.

Dalam pembuatan usulan penelitian ini kiranya penulis menyampaikan syukur dan terima kasih pertama-tama kepada kedua orang tuaku Moh. Rotto Mohi & Yolanda Dukalang yang telah sudi kiranya memberikan semangat dan pengorbanan fikiran, tenaga dan materi demi mengharapkan agar penulis dapat menyelesaikan studi dengan baik. Ucapan terima kasih pula yang tak terhingga kepada ibu DR. Hj. Jurikko Abdussamad, M.Si sebagai Ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (YPIPT) Ichsan Gorontalo Bapak Dr. Abd Gaffar Latjokke, 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. Terima kasih kepada kedua pembimbingku Bapak Zulkarnain Ilyas Idris, SE.,M.Si sebagai Pembimbing I dan Bapak Syaiful Pakaya, SE.,MM sebagai Pembimbing II yang memberikan motivasi dan bimbingan dengan penuh kesabaran kepada penulis sehingga penulis sampai detik ini dapat menyelesaikan usulan penelitian dengan sebaik-baiknya.

Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada para aparat-aparat desa Se Kecamatan Dungaliyo yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian di desa ini. Kepada kedua adikku Mutiara Putri Mohi & Tri Fadlan Mohi yang menjadi sumber keceriaan di dalam rumah, orang terdekatku Irma Poiyo yang telah membantu non material dan sumbangsi fikiran. Terima kasih semuanya kalian semua sungguh luar biasa. Ini semua akan menjadi sejarah yang saya akan selalu dikenang didalam sanubari bahwa pendidikan begitu penting.

Diakhir kalimat penulis memohon masukkan dan koreksi jika dalam penulisan ini masih ada kekurangan-kekurangan yang perlu diperbaiki demi menjadikan usulan penelitian ini akan lebih baik.

Gorontalo, 2023

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
LEMBAR PERSETUJUAN	iii
LEMBAR PERNYATAAN	iv
ABSTRAC	v
ABSTRAK	vi
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian	6
1.3.1 Maksud Penelitian	6
1.3.2 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	8
2.1 Tinjauan Pustaka	8
2.1.1 Pengertian Kompetensi	8
2.1.2 Indikator-indikator Kompetensi	9
2.1.3 Jenis-jenis Kompetensi	12
2.1.4 Model dan Penyusunan Standar Kompetensi Aparatur	14
2.1.5 Pengertian Profesionalisme	15
2.1.6 Aspek-aspek Profesionalisme	17
2.1.7 Indikator-indikator Profesionalisme	18
2.1.8 Makna Profesionalisme	19

2.1.9 Pengertian Kinerja	20
2.1.10 Aspek-aspek Kinerja	22
2.1.11 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	24
2.1.12 Indikator-indikator Kinerja	25
2.1.13 Hubungan Antar Variabel	26
2.1.14 Penelitian Terdahulu	27
2.2 Kerangka Pemikiran	28
2.3 Hipotesis	29
BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN.....	31
3.1 Objek Penelitian	31
3.2 Metode Penelitian	31
3.3 Operasional Variabel.....	32
3.4 Populasi dan Sampel	34
3.4.1 Populasi	34
3.4.2 Sampel.....	35
3.5 Jenis dan Sumber Data	36
3.5.1 Jenis Data	36
3.5.2 Sumber Data.....	37
3.6 Metode Pengumpulan Data	37
3.7 Pengujian Instrumen Penelitian	38
3.7.1 Uji Validitas	38
3.7.2 Uji Reliabilitas.....	40
3.8 Konversi Data	40
3.9 Metode Analisis Data.....	41
3.10 Pengujian Hipotesis.....	43
3.11 Jadwal Usulan Penelitian.....	44
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	46
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian	46
4.1.1 Profil Desa Sekecamatan Dungaliyo	46
4.1.2 Struktur Organisasi Desa Sekecamatan Dungaliyo	50
4.2 Hasil Penelitian	62

4.2.1	Deskriptif Karakteristik Responden	62
4.2.2	Deskriptif Variabel Penelitian.....	64
4.2.3	Pengujian Instrumen Penelitian.....	69
4.2.4	Analisis Data Statistik.....	71
4.2.5	Pengujian Hipotesis	74
4.2.6	Korelasi Antar Variabel X	75
4.3	Pembahasan	75
4.3.1	Kompetensi (X1) dan Profesionalisme (X2) Secara Simultan Perpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja (Y).....	75
4.3.2	Kompetensi (X1) Secara Parsial Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja (Y).....	76
4.3.3	Profesionalisme (X2) Secara Parsial Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja (Y).....	77
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	79
5.1	Kesimpulan.....	79
5.2	Saran.....	79
Daftar Pustaka	81
Lampiran-lampiran	84

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Operasional Variabel	32
Tabel 3.2.	Bobot Nilai Variabel.....	34
Tabel 3.3	Jumlah Populasi Aparat Desa	35
Tabel 3.4.	Indeks Koefisien Korelasi.....	39
Tabel 3.5.	Jadwal Hasil Penelitian.....	44
Tabel 4.1.	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	62
Tabel 4.2.	Distribusi Responden Berdasarkan Umur	63
Tabel 4.3.	Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan	63
Tabel 4.4.	Skala Penelitian Jawaban responden	64
Tabel 4.5.	Tanggapan Responden Variabel Kompetensi (X1).....	65
Tabel 4.6.	Tanggapan Responden Variabel Profesionalisme (X2)	66
Tabel 4.7.	Tanggapan Responden Variabel Kinerja (Y).....	68
Tabel 4.8.	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kompetensi (X1)	69
Tabel 4.9.	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Profesionalisme (X2).....	70
Tabel 4.10.	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)	71
Tabel 4.11.	Koefisien Jalur, Pengaruh Langsung, Pengaruh Tidak langsung dan Pengaruh Total Pengaruh Kompetensi (X1) dan Profesionalisme (X2) Secara Simultan dan Parsial terhadap Kinerja	73
Tabel 4.12.	Uji Signifikansi Variabel X Terhadap Y	73

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran	29
Gambar 3.1. Struktur Path Analisis.....	42
Gambar 4.1. Gambar Struktur Organisasi	50
Gambar 4.1.1 Gambar Struktur Organisasi Desa Momala	50
Gambar 4.1.2 Gambar Struktur Organisasi Desa Ayula.....	51
Gambar 4.1.3 Gambar Struktur Organisasi Desa Duwanga.....	52
Gambar 4.1.4 Gambar Struktur Organisasi Desa Kaliyoso	53
Gambar 4.1.5 Gambar Struktur Organisasi Desa Botubulowe	54
Gambar 4.1.6 Gambar Struktur Organisasi Desa Pangadaa.....	55
Gambar 4.1.7 Gambar Struktur Organisasi Desa Ambara	56
Gambar 4.1.8 Gambar Struktur Organisasi Desa Bongomeme.....	57
Gambar 4.1.9 Gambar Struktur Organisasi Desa Dungaliyo	58
Gambar 4.1.10 Gambar Struktur Organisasi Desa Pilolalenga	59
Gambar 4.2. Gambar Struktur Analisis Jalur.....	72

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Organisasi pemerintahan sebagai wadah untuk memberikan bentuk pelayanan kepada masyarakat tanpa terkecuali organisasi yang ada pada tingkat bawah yaitu organisasi di pedesaan. Sebagai organisasi dalam skala desa tentunya harapan semua pihak pembangunan di desa akan berjalan maksimal dan totalitas. Pembangunan di desa merupakan dasar untuk menjadikan pembangunan secara nasional, karena masyarakat di Indonesia sebagian besar berada di pedesaan sehingga menjadikan desa sebagai pusat perhatian pemerintah. Ini dapat dilihat dari anggaran dana desa disalurkan oleh pemerintah pusat dari ratusan juta bahkan sampai dengan miliaran rupiah. Adanya sistem pembangunan di desa memiliki kekurangan karena kurangnya sumber daya aparatur yang bisa diandalkan menjadi ancaman tersendiri bagi aparat desa dimana menjadikan tata kelola desa tidak berjalan sebagaimana yang diharapkan.

Pada organisasi pedesaan dalam hal ini aparat desa harus berperan aktif untuk memajukan organisasi desa lewat tata kelola desa yang bisa membawa pada fungsi pelayanan aparat desa yang berkualitas. Organisasi di desa yang mana aparatur desa diperhadapkan langsung dengan masyarakat yang butuh sentuhan lewat pembangunan kemasyarakatan. Tugas dan tanggung jawab dari aparat desa dapat terlaksana dengan baik jika dalam penerapan program-program pembangunan dapat menyentuh langsung dengan keberlangsungan hidup masyarakat. Upaya aparat desa dalam memberikan kualitas yang terbaik dapat

diukur dari kinerja dari aparat itu sendiri. Dalam hal untuk memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat maka pentingnya aparat desa agar terus melakukan peningkatan kinerja.

Menurut Bahua (Ali et al., 2023) kinerja sebagai bagian aksi seseorang dalam menjalankan pekerjaan yang berlandaskan pada tugas dan tanggung jawab yang diemban dalam organisasi. Aparat desa dalam melaksanakan tugasnya akan maksimal apabila memiliki kemampuan untuk mengelola organisasi desa yang ditunjang dengan adanya kompetensi dan profesionalisme aparat. Aparat desa merupakan aset yang sangat berharga untuk memajukan wilayah desa itu sendiri. Dengan kata lain aparat desa merupakan SDM yang berpotensi untuk dapat membawa organisasi pada pencapaian hasil kerja yang dapat berdampak pada kemakmuran dan kesejahteraan masyarakat.

Dalam upaya untuk melaksanakan peran dan fungsi yang strategis dibutuhkan aparat desa yang memiliki kompetensi dan profesionalisme yang baik. Dimana aparat desa masuk dalam konsep manajemen SDM yang perlu diperhatikan baik keahlian dan tingkat pendidikan yang digeluti. Masyarakat pasti mengharapkan aparat desa harus memiliki kinerja yang baik, karena aparat desa merupakan ujung tombak dari pembangunan yang ada di desa. Tidak dipungkiri banyak problematika yang terjadi pada organisasi pedesaan karena aparat yang tidak menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik akibat dari tingkat kompetensi dan profesionalisme yang masih rendah. Imbas dari itu akan membawa pada kinerja aparat yang buruk.

Persoalan terberat yang dihadapi oleh aparat desa adalah tata kelola keuangan dana desa yang menjadi momok yang menakutkan bagi para aparat,

sehingga perlunya peningkatan kapabilitas aparatur desa lewat pemberian berbagai pelatihan dan harus memiliki keterampilan untuk mencapai kinerja yang maksimal. Tentunya setiap desa memiliki perbedaan yang mendasar dalam pengelolaan tata kelola organisasi desa terutama yang berhubungan dengan administrasi dan pengelolaan keuangan dana desa. Jika aparatur desa tidak memiliki kemampuan tersebut maka sudah barang tentu akan berdampak pada kinerja yang buruk. Maka yang perlu diperhatikan dalam upaya untuk meningkatkan kinerja aparatur desa dapat memperhatikan kompetensi aparatur desa sebagai modal dalam pengelolaan organisasi desa. Melihat bahwa kinerja yang baik tentunya merupakan bentuk dari aparatur desa yang memiliki kompetensi. Sebagaimana diungkapkan Ardiansyah & Sulistiyowati (Putra, 2021) seorang pegawai yang memiliki kompetensi dari pekerjaannya maka memiliki dampak terhadap kinerja dengan baik. Selain kompetensi faktor penentu yang dapat meningkatkan kinerja merupakan profesionalisme pegawai. Hal ini seperti yang diutarakan oleh Riyanto (2014) bahwa profesionalisme merupakan pilar yang memposisikan para pegawai sebagai mesin penggerak sebagai kecakapan aparatur dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik.

Kompetensi dan profesionalisme yang dimiliki oleh aparatur desa tentunya memberikan pengaruh yang positif bagi kinerja mereka dalam upaya melaksanakan pelayanan kepada para masyarakat, sehingga aparatur yang bekerja dengan baik dapat memberikan kebaikan bagi masyarakat dalam menjalankan kehidupan dengan makmur dan sejahtera. Desa yang baik dan berkualitas adalah tidak lepas dari tata kelola aparatur yang memiliki tingkat kompetensi dan profesionalisme yang baik dan mampu untuk mencapai tujuan dari organisasi desa, namun berbeda halnya desa-

desa yang ada di Kecamatan Dungaliyo Kabupaten Gorontalo bahwa berdasarkan pra penelitian dengan mewawancarai para aparat desa yang dilakukan secara random, dimana aparat desa yang diwawancarai yakni aparat desa Bongomeme dalam hal ini sekdes, aparat desa Duanga dalam hal ini kadus, aparat desa Momala dalam hal ini kaur dan aparat desa Kaliyoso dalam hal ini bendahara, bahwa yang bersangkutan menyadari dan laporan keuangan para bendahara dituntut untuk mampu mengoperasikan komputer lewat aplikasi excel dan tata kelola pembukuan yang baik, namun banyak dari kalangan bendahara yang belum mampu melakukan tata kelola keuangan menggunakan komputer atau laptop lewat aplikasi Microsoft excel. Salah seorang bendahara juga menyadari bahwa laporan pertanggungjawaban keuangan dengan menggunakan internet menjadi kendala dan masalah serius yang dihadapi oleh para bendahara.

masih rendahnya kinerja para aparat desa yang ada di tiap-tiap desa se Kecamatan Dungaliyo, dimana dilihat dari kualitas kerja masih adanya aparat desa yang belum mampu secara optimal menguasai pemanfaatan teknologi informasi, sementara diera modernisasi organisasi pemerintahan dari tingkat bawah sampai dengan atas harus mampu menguasai teknologi informasi. Penguasaan teknologi informasi tersebut adalah keharusan karena tata kelola anggaran dana desa tidak lepas dari pemanfaatan teknologi informasi. Adanya aparat desa yang berhadapan dengan persoalan hukum bukan karena berbicara jujur dan tidak jujur namun yang menjadi permasalahan besar adalah para aparat desa tidak mampu mengelola anggaran dana desa dengan menerapkan sistem pelaporan keuangan yang baik dan benar.

Rendahnya kinerja aparat inilah karena adanya kecenderungan kurangnya kompetensi dan profesionalisme yang merupakan modal utama dalam pengelolaan organisasi desa terutama menyangkut dengan masalah keuangan. Sikap aparat desa yang kurang pengetahuan adalah bukti nyata dimana rata-rata aparat desa hanya mengenyam pendidikan paling tinggi SMA sederajat. Kemampuan aparat desa dalam mengorganisir tata kelola organisasi sangatlah minim sehingga timbulnya kekacauan administratif. Banyak aparat desa tidak profesional terhadap tugas dan tanggung jawabnya dimana masyarakat ketika membutuhkan pelayanan di kantor desa kondisi kantor desa belum dapat melayani karena para pegawai banyak yang datang terlambat untuk melakukan pelayanan sehingga membuat masyarakat tidak nyaman ketika para aparat desa belum berada ditempat pada saat jam-jam kerja.

Dari pemaparan yang dikemukakan maka tentunya peneliti tertarik untuk mengambil judul penelitian **“Pengaruh Kompetensi dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Aparat Desa Se Kecamatan Dungaliyo Kabupaten Gorontalo”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dipaparkan diatas maka dapat dirumuskan masalah pada penelitian sebagai berikut :

1. Seberapa besar pengaruh kompetensi (X_1) dan profesionalisme (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja (Y) Aparat desa Se Kecamatan Dungaliyo Kabupaten Gorontalo
2. Seberapa besar pengaruh kompetensi (X_1) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja (Y) Aparat desa Se Kecamatan Dungaliyo Kabupaten Gorontalo

3. Seberapa besar pengaruh profesionalisme (X_2) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja (Y) Aparat desa Se Kecamatan Dungaliyo Kabupaten Gorontalo

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dilakukan penelitian ini tentunya berdasarkan rumusan masalah sebelumnya yaitu untuk mendapatkan gambaran tentang kompetensi (X_1) dan profesionalisme (X_2) terhadap kinerja (Y) Aparat Desa Se Kecamatan Dungaliyo Kabupaten Gorontalo

1.3.2 Tujuan Penelitian

Merujuk pada rumusan masalah yang telah dikemukakan maka tujuan yang ingin dicapai oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Seberapa besar pengaruh kompetensi (X_1) dan profesionalisme (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja (Y) Aparat Desa Se Kecamatan Dungaliyo Kabupaten Gorontalo
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompetensi (X_1) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja (Y) Aparat Desa Se Kecamatan Dungaliyo Kabupaten Gorontalo
3. Untuk mengetahui Seberapa besar pengaruh profesionalisme (X_2) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja (Y) Aparat Desa Se Kecamatan Dungaliyo Kabupaten Gorontalo

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian besar harapan dapat menambah khasanah teori-teori terhadap ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan penelitian di bidang manajemen Sumber Daya Manusia (SDM).

2. Manfaat Praktis

Dalam penelitian ini semoga dapat menjadi referensi dan masukkan bagi pihak instansi pemerintah terutama pemerintah desa bahwa perlunya memperhatikan kinerja para aparatur desa.

3. Bagi Peneliti

Harapannya penelitian ini semoga akan menambah ilmu pengetahuan dan memperkaya riset-riset dibidang manajemen sumber daya manusia

4. Manfaat Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dengan adanya penelitian ini akan menambah referensi dalam penulisan karya-karya ilmiah selanjutnya khususnya yang akan meneliti pada judul yang sama.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1. Pengertian Kompetensi

Para ahli memiliki perbedaan masing-masing terhadap pengertian kompetensi. Menurut Risparyanto (Rensi, 2019) bahwa kompetensi merupakan suatu keterampilan, pengetahuan, keahlian dan kemampuan yang memiliki korelasi dengan derajat kinerja dari sebuah pekerjaan contohnya pemecahan dari suatu masalah, pemikiran analitik dan kepemimpinan yang dimiliki individu dalam mengemban amanah atau jabatan. Menurut Hastuti (Suhartina et al., 2020) kompetensi merupakan bentuk dari karakter dasar dari individu yang kemungkinan dapat menghasilkan kinerja superiornya dalam menyelesaikan pekerjaan. Sedangkan Mangkunegara (Rakhmatullah et al., 2018) menjelaskan bahwa kompetensi sebagai faktor yang mendasar yang diperoleh seseorang berupa kemampuan diatas rata-rata atau kemampuan biasa saja.

Spencer (Panjaitan et al., 2022) menjelaskan kompetensi merupakan karakteristik individu yang menjadi pondasi dimana menjadi penyebab yang berkaitan dengan acuan kriteria mengenai kinerja yang efektif. Sedangkan menurut Rahayu & Ambarwati (2022) menjelaskan bahwa kompetensi mengarah pada suatu keterampilan dan pengetahuan yang memiliki ciri dengan adanya profesionalisme dalam suatu bidang tertentu yang lebih penting. Sedangkan kompetensi menurut UU No 13 Tahun 2003 pasal 1 (10) (Hasibuan & Chaidir, 2022) tentang ketenagakerjaan menjelaskan bahwa kemampuan kerja dari setiap orang yang

meliputi aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang memenuhi standar ditetapkan (Wafa et al., 2020). Menurut Ruky (Hafid, 2018) bahwa kompetensi merupakan dasar dari karakteristik individu yang mempengaruhi pola pikir dan aksi dalam menyamaratakan seluruh situasi yang dihadapi dan bertahan lama pada setiap manusia.

Menurut Hutapea dan Nurianna (Adiputra & Mandala, 2017) kompetensi lebih menitikberatkan pada perbuatan yang produktif yang mesti untuk diperagakan oleh setiap individu dalam menjalankan tugas dan pekerjaan agar memiliki prestasi. Menurut Palan (Agustian et al., 2018) kompetensi merupakan gambaran tentang adanya perilaku, dan adanya kecakapan dari suatu hasil pekerjaan . Sedangkan Menurut Spencer (Zubaidi et al., 2020) kompetensi sebagai bentuk kepribadian individu yang mendasar yang dapat menyebabkan adanya untuk berhubungan dengan kriteria perilaku yang efektif atau suatu kinerja yang memiliki keunggulan.

Dari penjelasan para ahli mengenai kompetensi maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kompetensi merupakan karakter dari seorang individu yang memiliki skill, keterampilan dan keahlian dalam bekerja dan dapat memenuhi standar-standar yang telah ditetapkan

2.1.2. Indikator-indikator Kompetensi

Mathis dan Jakcson (Hasibuan & Chadir, 2022) menjelaskan bahwa ada tiga indikator kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap individu, yakni :

1. Pengetahuan (*Knowledge*)

Memahami dengan baik dan jelas tentang segala peraturan pelayanan, pemahaman dalam bidang pekerjaan dan memiliki kemampuan untuk memberikan penjelasan.

2. Kemampuan (*Skill*)

Suatu hal yang diperoleh oleh individu untuk menjalankan tugas dan pekerjaanya yang menjadi beban, meliputi keterampilan untuk menggunakan peralatan kantor, mampu menguasai sistem operasional dan prosedur dalam organisasi dan memiliki inisiatif dalam melaksanakan pekerjaan

3. Sikap (*Attitude*)

Timbulnya perasaan yang (senang tidak senang atau suka tidak suka) bahkan timbulnya reaksi adanya rangsangan yang datang dari luar, contohnya mempunyai berbagai macam tanggung jawab dan mengutamakan etika dalam bekerja.

Mada et al (Adnyana, 2022) mengemukakan terdiri dari beberapa indikator, yakni : 1) pengetahuan, kemampuan guna menaikan pengetahuan keahlian teknis, 2) kemampuan menemukan solusi, 3) inisiatif ketika kerja ramah dan sopan.

Pandey et al (2015) membagi indikator kompetensi sebagai berikut :

1. Pendidikan

Pendidikan dalam artian pendidikan formal yang dimaksud dalam pendidikan formal merupakan jenjang pendidikan yang berhasil diselesaikan oleh tiap orang baik SD, SLTP, SLTA, Diploma/Akademi dan S1 dengan kategori sebagai berikut : 1) skala tinggi, individu yang berhasil menamatkan

tingkat pendidikan Diploma/Akademi dan Universitas/S1, 2) skala sedang, individu yang berhasil menyelesaikan pendidikan SLTP dan SLTA, 3) skala rendah, individu yang menyelesaikan pendidikan pada tingkat SD.

2. Pelatihan

Pelatihan merupakan pendidikan non formal/keterampilan dalam keikutsertaan individu dalam kegiatan-kegiatan pembinaan, bimbingan, lokakarya, latihan-latihan fungsional atau latihan keterampilan di bidang pemerintahan dan pembangunan masyarakat masyarakat desa. Data ini diperoleh dari indikator-indikatornya frekuensi dan intensitas keikutsertaan individu dalam kegiatan pelatihan fungsional, misalnya pelatihan administrasi, pelatihan penyusunan anggaran; frekuensi dan intensitas keikutsertaan individu (aparat desa) dalam kegiatan pembinaan, bimbingan dan lokakarya dan sejenisnya; tingkat kegunaan pengetahuan atau materi yang dihasilkan dari kegiatan pelatihan dan kursus-kursus dengan tugas pekerjaan yang dikerjakan individu.

3. Pengalaman

Yang menjadi tolak ukur dalam pengalaman dalam upaya melaksanakan tugas-tugas sebagai aparat, pengalaman juga termasuk dalam hal lamanya individu dalam bekerja atau masa kerja.

Menurut Jalal (Lilawati & Mashari, 2017) bahwa terdapat tiga dimensi dari kompetensi, yaitu: 1) kecakapan proses yang biasanya dikatakan sebagai kecakapan yang sifatnya adalah generik, 2) dimensi konsep dasar keilmuan yang memiliki makna bahwa secara konsep-konsepnya untuk prinsip-prinsip yang utama adalah

keilmuan yang harus diperoleh dan dikuasai sampai tuntas, 3) dimensi penerapan, yakni adanya kecakapan untuk mengaplikasikan dalam menjalankan kehidupan sehari-hari dengan derajat ilmu yang dimiliki.

2.1.3. Jenis-jenis Kompetensi

Menurut Moheriono (2014:13) mengemukakan bahwa terdapat dua kompetensi yang dimiliki pegawai, yaitu sebagai berikut :

1. Kompetensi Individu

Kompetensi individu adalah kemampuan dan keterampilan yang dimiliki pegawai dalam melakukan pekerjaan. Kompetensi individu yang terdiri dari:

- a. Watak (*traits*), yaitu yang membuat seseorang memiliki sikap dan perilaku atau bagaimanakah orang tersebut merespon sesuatu dengan cara tertentu, seperti percaya diri (*self-confidence*), kontrol diri (*self control*), ketabahan atau daya tahan (*hardiness*).
- b. Motif (*motive*), yaitu sesuatu yang diinginkan seseorang atau secara konsisten dipikirkan dan diinginkan yang mengakibatkan suatu tindakan atau dasar dari dalam yang bersangkutan untuk melakukan suatu tindakan.
- c. Bawaan (*self concept*), yaitu sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang.
- d. Pengetahuan (*knowledge*), yaitu informasi yang dimiliki seseorang pada bidang atau area tertentu.
- e. Keterampilan atau keahlian (*skill*), yaitu kemampuan untuk melaksanakan tugas tertentu baik secara fisik maupun mental

2. Kompetensi generik

Kompetensi generik adalah kompetensi fungsional yang harus dimiliki oleh semua orang yang memiliki pekerjaan yang sama, yang terdiri dari:

- a. Kemampuan merencanakan dan mengimplementasikan, yaitu termotivasi untuk berprestasi, perhatian terhadap kejelasan tugas, ketelitian dan kualitas, berinisiatif dan kemampuan menggunakan informasi
- b. Kemampuan melayani, yaitu empati dan berorientasi kepada masyarakat
- c. Kemampuan memimpin, yaitu kemampuan mengembangkan orang lain, mengarahkan, kerja sama kelompok, dan kemampuan memimpin kelompok
- d. Kemampuan mengelola, yaitu kemampuan mengembangkan orang lain, mengarahkan, kerja sama kelompok, dan kemampuan memimpin kelompok
- e. Kemampuan berpikir, yaitu kemampuan berpikir analitis, konseptual, mempunyai keahlian teknis secara profesional
- f. Kemampuan bersikap dewasa, yaitu kemampuan mengendalikan diri, fleksibel dan mempunyai komitmen pada organisasi

Bender (Yasa, 2013) menjelaskan bahwa terdapat tiga unsur yang utama dalam mengembangkan kompetensi, yaitu :

1. Keterampilan kognitif, memiliki pemahaman yang secara mendalam dan memiliki kemampuan untuk mentransfer dan mengaplikasikan pengetahuan demi memecahkan permasalahan dengan konteks dan situasi yang baru.

2. Keterampilan personal, memiliki kemampuan dalam bekerja sama secara efektif dengan orang lain
3. Keterampilan intrapersonal, yang meliputi ketekunan, ketahanan, dan kemampuan untuk belajar serta berorientasi pada sumber dalam menyelesaikan berbagai macam permasalahan.

2.1.4. Model dan Penyusunan Standar Kompetensi Aparatur

Menurut Badan Nasional Sertifikasi Profesi (Amalia, 2020) menguraikan bahwa terdapat 4 model penyusunan standar kompetensi aparatur, yakni :

1. Standar Kompetensi Model Perusahaan

Model tersebut disusun dan perusahaan mengembangkan untuk disesuaikan dengan kebijakan yang dilakukan oleh perusahaan. Standar ini hanya dikhususkan untuk diterapkan bagi mereka yang bekerja di lingkungan organisasi perusahaan tersebut, contoh penerapan standar kompetensi yang ada di perusahaan Toyota, Honda dan sebagainya

2. Standar Kompetensi Model Khusus

Model ini dipakai dalam merumuskan standar kompetensi pada bidang tertentu yang dianggap memiliki spesialisasi dan disusun oleh instansi tertentu. Secara umum penyusunan standar kompetensi khusus ini diperuntukan bagi jabatan khusus tertentu. Contohnya adalah kompetensi dalam bidang perminyakan dan penerbangan.

3. Standar Kompetensi Model MOSS (*Model Occupational Skill Standard*)

Pada umumnya model tersebut digunakan oleh banyak organisasi pemerintah sebab dalam proses pengembangan standarnya berbasi pada

jabatan yang ada di dalam struktur organisasi, maka pada waktunya standar kompetensi ini akan melakukan perincian kualifikasi secara akademis dan persyaratan jabatan.

4. Standar Kompetensi Model RMCS (*Regional Model Competency Standard*)

Model ini dikembangkan berdasarkan pada standar kompetensi tugas atau pekerjaan yang diperlukan dari bidang keahlian yang sesuai dengan sektor beserta jenis yang dirancang atau dirumuskan di dalam unit kompetensi. Standar dalam model tersebut lebih menekankan pada fungsi pekerjaan yang selanjutnya dirinci dalam tugas-tugas dan unit-unit kompetensi yang terperinci.

2.1.5. Pengertian Profesionalisme

Tilaar (Dewi, 2015) menjelaskan bahwa profesionalisme sebagai individu yang melaksanakan pekerjaan sesuai dengan adanya tuntutan profesi atau dilain sisi individu yang memiliki kemampuan dan sikap yang sama dengan adanya tuntutan profesi. Sedangkan Arens et al (Alfianto & Suryandari, 2015) mengungkapkan bahwa profesionalisme merupakan tanggung jawab setiap orang untuk melakukan perilaku yang lebih baik dari bukan sekedar menaati undang-undang dan peraturan di dalam masyarakat yang ada. Lain halnya diungkapkan Hapizoh et al (2020) bahwa profesionalisme merupakan bentuk dari keahlian dalam suatu jabatan yang mengacu pada persyaratan kompetensi seperti adanya pengetahuan, sikap dan keterampilan tertentu yang dimiliki dari proses pendidikan secara akademis.

Tanjung et al (2020) menjelaskan bahwa profesionalisme merupakan timbulnya kondisi dimana terwujudnya pelaksanaan pekerjaan yang baik dan optimal yang dilakukan oleh para pegawai. Ferawati et al (2020) mengartikan

bahwa profesionalisme adalah bentuk kemampuan dan keterampilan dari seorang individu untuk melakukan pekerjaan berdasarkan pada bidangnya masing-masing. Menurut Sedarmayanti (Riyanto, 2014) merupakan pilar yang melakukan penempatan birokrasi sebagai alat mesin yang efektif bagi pemerintah dan sebagai parameter adanya kecakapan dari aparatur dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik.

Menurut Tjokrowinoto (Ridewan et al., 2016) mengartikan bahwa profesionalisme merupakan bentuk adanya suatu kemampuan untuk melakukan perencanaan, mengoordinasikan, dan menjalankan fungsi-fungsinya secara efektif, efisien, dan penuh inovatif serta ditunjang dengan etos kerja yang tinggi. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (Permanasari et al., 2016) bahwa profesionalisme dapat diklasifikasikan segala sesuatu yang membutuhkan kepandaian yang spesial untuk menggerakkan artinya bahwa profesionalisme yaitu suatu rangkaian dari keahlian individu yang menjadi syarat untuk bekerja secara efisien dan efektif dengan tingkatan keahlian yang tinggi dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan Nugraha Pratama (2014) mengartikan Profesionalisme merupakan suatu mutu, kualitas dan tindak tanduk yang menjadi ciri dari profesi yang profesional.

Dari pandangan beberapa para ahli mengenai profesionalisme maka dapat diambil kesimpulan bahwa profesionalisme adalah kemampuan dan sikap dari seseorang individu untuk mewujudkan pekerjaan yang optimal berdasarkan pada bidangnya masing-masing

.

2.1.6. Aspek-aspek Profesionalisme

Ada beberapa aspek profesionalisme dalam melaksanakan pekerjaan menurut Martin dan Schinzing (Riyanto, 2014) yaitu :

1. Aspek pengetahuan, aspek ini berhubungan dengan adanya pemahaman dan penguasaan yang baik dan jelas menyangkut dengan peraturan pelayanan, pemahaman bidang pekerjaan dan kapabilitas dalam memberikan penjelasan
2. Aspek keterampilan, berhubungan dengan keandalan dalam menggunakan peralatan kantor, menguasai sistem operasional dan prosedur di dalam kantor serta memiliki pemahaman untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan publik
3. Aspek ketataan kode etik, berhubungan dengan adanya rasa tanggung jawab dan penampilan dari perilaku administrator dalam menjalankan tugas yang sesuai dengan peraturan yang berlaku, misalnya taat pada kode etik, sikap dan perilaku yang melakukan pelayanan dan selalu memelihara reputasi dari organisasi.

Menurut Tantric (Soffa et al., 2019) bahwa profesionalisme terdiri dari tiga unsur, yaitu knowledge, skill, integrity dan kemudian dari ketiga unsur tersebut memiliki landasan iman yang kuat, pandai untuk bersyukur dan kesediaan untuk belajar secara kontinyu.

Hall (Tangdiasik, 2019) menjelaskan bahwa profesionalisme berhubungan dengan dua aspek, yaitu :

1. Aspek struktural, aspek ini didesain melalui bidang pendidikan formal atau pelatihan, pembentukan asosiasi profesional dan adanya pembentukan etik

2. Aspek sikap atau perilaku, ini berkaitan dengan pembentukan profesionalisme dalam bekerja.

2.1.7 Indikator-indikator Profesionalisme

Ada beberapa indikator menyangkut dengan profesionalisme pekerjaan Morrow dan Goetz (Adri, 2017):

1. Pengabdian pada profesi, ini tercermin dari adanya dedikasi yang profesional lewat pemanfaatan ilmu pengetahuan dan kecakapan yang dimiliki oleh individu. Sikap ini merupakan bentuk dari ekspresi pencerahan diri secara maksimal dalam melaksanakan pekerjaan. Pekerjaan didefinisikan merupakan tujuan bukan hanya sekedar alat untuk melaksanakan pencapaian tujuan. Sedangkan totalitas merupakan timbulnya komitmen individu sehingga kompensasi yang lebih utama diharapkan dalam pekerjaan untuk kepuasan rohani dan kepuasan material.
2. Kewajiban sosial, adanya pandangan mengenai pentingnya peran profesi mengenai manfaat yang diraih baik oleh publik atau masyarakat ataupun profesionalisme itu sendiri, akibat dari adanya pekerjaan itu.
3. Kemandirian, yakni adanya pandangan bahwa profesionalisme seorang individu mampu untuk membuat suatu keputusan pribadi tanpa adanya tekanan dari orang lain.
4. Keyakinan terhadap peraturan profesi, yakni yakin bahwa ada pihak yang paling berwenang dalam melakukan penilaian pekerjaan yang profesional berupa rekan seprofesi bukan berasal dari luar yang tidak memiliki kompetensi dalam pekerjaan.

5. Hubungan dengan sesama rekan profesi yakni pemanfaatan ikatan profesi sebagai pedoman, masuk juga organisasi formal dan kelompok-kelompok informal sebagai sumber untuk memperoleh ide dalam pekerjaan.

Hall (Anggreni & Rasmini, 2017) menjelaskan bahwa ada lima dimensi profesionalisme, yaitu 1) pengabdian pada profesi, individu yang memiliki kecakapan pada bidangnya harus menjaga segala atribut profesi dengan melakukan gerakan pengabdian yang berhubungan dengan profesi yang digeluti. 2) kewajiban sosial, sebagai seorang profesional maka perlunya untuk terlibat langsung dalam persoalan sosial kemasyarakatan dengan melibatkan diri secara langsung sebagai upaya untuk menjalankan kerja-kerja sosial. 3) kemandirian, sikap kemandirian sebagai ciri yang melekat pada individu yang profesional untuk menjalankan segala tugas-tugasnya yang menjadi tanggung jawab dirinya 4) keyakinan terhadap peraturan profesi, dalam kegiatan intra yang berasal dari dalam organisasi seorang yang profesional harus menjalankan segala regulasi yang dibuat oleh organisasi profesi tersebut untuk ditaati, ini dilakukan sebagai dedikasi dan motif untuk menjaga profesionalisme. dan 5) hubungan dengan sesama rekan profesi, penting bagi sesama profesi melakukan kerja tim yang membawa pada aktivitas pekerjaan yang lancar dengan menitikberatkan pada kerja secara tim sebagai bentuk dalam mempercepat persoalan yang berhubungan dengan pekerjaan.

2.1.8. Makna Profesionalisme

Profesionalisme jika dipandang dari pengertian bahasanya Tjiptohadi (Tangdiasik, 2019) adalah :

1. Profesionalisme bisa diartikan sebagai suatu keahlian yang memiliki kualifikasi tertentu, berpengalaman berdasarkan keahlian dari individu atau memperoleh imbalan akibat dari keahliannya.
2. Profesionalisme dapat mengarah pada suatu standar pekerjaan, prinsip-prinsip moral dan etika profesi
3. Profesionalisme berarti moral, hal tersebut merupakan untuk mempertahankan atau menjaga martabat atau kepercayaan yang telah diberikan oleh masyarakat.

2.1.9. Pengertian Kinerja

Rivai (Hustia, 2020) menjelaskan bahwa kinerja ialah suatu kondisi yang memiliki tampilan secara utuh atas adanya perubahan selama periode tertentu, yang menjadi output atau prestasi yang dipengaruhi oleh aktivitas dari operasional perusahaan dalam hal memanfaatkan sumber-sumber daya yang telah dimiliki. Halim (Ramadhan & Widajantie, 2022) menjelaskan kinerja sebagai output / hasil dari kegiatan atau program yang akan ataupun telah dicapai yang berkaitan dengan pemanfaatan anggaran dengan timbulnya kualitas dan kuantitas yang terarah. Sedangkan Bahua (Ali et al., 2023) mengartikan kinerja ialah aksi dari seseorang dalam menjalankan pekerjaan yang mengacu dari tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi pada periode tertentu dalam mencapai tujuan.

Menurut Soffa et al (2019) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil dari adanya usaha yang diraih oleh individu baik itu produk atau jasa yang dilakukan oleh pegawai, berdasarkan pada beban tugas atau pekerjaan yang menjadi beban yang diberikan institusi. Sedangkan Bhagya (2020) menjelaskan bahwa kinerja adalah performa kerja individu atau hasil dari individu dalam bekerja serta

adanya sekelompok pegawai untuk menjalankan tugasnya secara optimal dimana tahapan-tahapan pekerjaan sesuai apa yang diharapkan. Bagi Rivai dan Basri (Tanjung et al., 2020) bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang telah dicapai oleh individu atau sekumpulan orang dalam suatu organisasi yang setara dengan kewenangan serta tanggung jawab dari setiap individu dalam mencapai tujuan organisasi.

Ferawati et al (2020) menjelaskan kinerja merupakan hasil dari segala yang dicapai baik dari suatu tindakan dan kebijakan dalam tahapan usaha kerja pada masa periode tertentu guna untuk mencapai suatu tujuan. Menurut Mangkunegara (Hapizoh et al., 2020) kinerja merupakan hasil dari suatu pekerjaan baik secara kualitas maupun kuantitas yang diraih oleh individu dalam usaha untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya yang diberikan organisasi kepadanya. Sedangkan Khotimah et al (2017) mengartikan kinerja merupakan suatu standar yang sudah ditentukan guna sebagai bukti bahwa orang yang bersangkutan telah melakukan suatu yang terbaik dengan potensi yang dimiliki yang diambil dari kualitas pekerjaan, tanggung jawab, kecepatan, ketepatan dan awal kerjanya.

Dari uraian mengenai pengertian kinerja dari pendapat –pendapat para ahli maka dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa kinerja merupakan suatu hasil dari pekerjaan yang berdasarkan standar-standar yang ditentukan baik dilihat dari kualitas dan kuantitas pekerjaan seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.10. Aspek-aspek Kinerja

Setiap organisasi untuk mencapai tujuan tentunya harus mempertimbangkan aspek-aspek (Tangdiasik, 2019) sebagai berikut :

1. Aspek Finansial

Aspek ini dapat meliputi adanya anggaran rutin dan pembangunan dari suatu organisasi pemerintahan, sebab aspek finansial yang dapat disamakan dengan aliran darah dalam organ tubuh manusia. Sehingga aspek finansial menjadi aspek utama yang harus dan perlu untuk menjadi perhatian dalam mengukur kinerja.

b. Kepuasan pelanggan

Diera globalisasi perdagangan bebas, pelanggan memiliki posisi yang sangat kritis dalam menentukan strategi dari organisasi. Ini juga bisa terjadi pada organisasi pemerintahan yang dituntut secara kontinyu untuk memberikan pelayanan berkualitas bagi masyarakat. Oleh karena itu dalam pengukuran kinerja penting untuk melakukan desain yang memberikan informasi yang relevan kepada pimpinan atas tingkat kepuasan pelanggan dalam hal ini adalah masyarakat.

c. Operasi bisnis internal

Hal ini dibutuhkan untuk memperoleh kepastian bahwa seluruh aktivitas organisasi pemerintahan sudah sejalan dan seirama dalam mencapai tujuan dan sasaran instansi pemerintahan dimisalkan yang tertuang dalam rencana strategi (renstra). Disisi lain informasi operasi bisnis internal dibutuhkan dalam upaya

melakukan perbaikan secara kontinyu atas efisiensi dan efektivitas operasi perusahaan.

d. Kepuasan pegawai

Setiap institusi pegawai atau karyawan dipandang sebagai aset yang mestinya dikelola dengan cara yang baik

e. Kepuasan komunitas dan stakeholder/shareholder

Organisasi pemerintahan tidak beroperasi “*in vacuum*”, yang artinya, segala aktivitas organisasi pemerintahan dapat melakukan interaksi dengan berbagai pihak lainnya yang menempatkan kepentingan terhadap keberadaanya. Maka dari itu dalam mengukur kinerja perlunya metode untuk menunjang kepuasan dari para *stakeholder*.

f. Waktu

Pengukuran waktu menjadi variabel yang penting untuk diperhatikan dalam merancang pengukuran kinerja. Sering kita memerlukan informasi untuk pengambilan keputusan, namun hal tersebut menjadikan informasi lambat untuk diterima. Selain itu informasi yang ada sering tidak relevan lagi atau tiba-tiba tidak berlaku lagi.

Menurut T.R. Mitchell (Riyanto, 2014) ada beberapa aspek dari kinerja yaitu 1) *quality of work* (kualitas kerja), 2) *promptness* (ketepatan waktu), 3) *initiative* (inisiatif), 4) *capability* (kemampuan) 5) *communication* (komunikasi). Kelima aspek tersebut menjadi landasan untuk mengkaji tingkat kinerja individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam organisasi.

2.1.11. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai Jamaluddin (2017), yakni :

1. Kemampuan pribadi

Kemampuan khusus karyawan tersebut terdiri dari faktor bakat, minat dan kepribadian. Tingkat keterampilan bahan baku berupa pengetahuan manusia, pemahaman, keterampilan, keterampilan kepribadian dan keterampilan teknis. Dengan cara ini, kemampuan karyawan akan terimplementasi dengan baik. Jika karyawan memiliki keterampilan, maka karyawan tersebut juga akan menghasilkan kinerja yang baik.

2. Tenaga kerja dihabiskan

Karyawan didalam organisasi perusahaan adalah semangat, etos kerja dan kehadiran. Tingkat kerja sebagai cermin dari semangat karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Meskipun karyawan tersebut memiliki tingkat keterampilan untuk melakukan pekerjaan itu, tidak akan baik jika Anda mencoba sedikit. Perbedaan terjadi antara tingkat keterampilan adalah deskripsi pekerjaan yang dilakukan, dan tingkat upaya adalah cerminan dari pekerjaan yang harus dilakukan.

3. Dukungan organisasi

Dengan dukungan organisasi, perusahaan menawarkan karyawan kesempatan seperti pelatihan dan pengembangan, peralatan dan teknologi, standar produktivitas, manajemen dan rekan kerja. Kinerja pada dasarnya

adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Produktivitas karyawan mempengaruhi kontribusi organisasi terhadap.

2.1.12. Indikator-indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara (Bhagya, 2020) bahwa ada empat yang menjadi indikator dari kinerja individu dalam organisasi, yaitu :

1. Kualitas kerja, yang terdiri dari ketepatan, ketelitian, dan keterampilan serta kebersihan.
2. Kuantitas kerja, yang terdiri dari *output* rutin dan non rutin atau ekstra
3. Keandalan atau dapat tidaknya individu dalam organisasi dapat diandalkan, yaitu dapat dan tidaknya individu mengikuti instruksi, kemampuan, inisiatif dan kehati-hatian serta kerajinan
4. Sikap, yang terdiri dari sikap pegawai lain, pekerjaan dan kerja sama dalam berorganisasi.

Menurut Tangdiasik (2019) dalam melakukan penilaian kinerja maka dapat dilakukan pengukuran yang berdasarkan pada indikator-indikator sebagai berikut :

1. Masukan (*input*), ukuran kinerja dapat dilihat dari tingkat atau jumlah besaran sumber: dana, sumber daya manusia, teknologi, material dan waktu yang dapat dimanfaatkan untuk menjalankan program dari kegiatan.
2. Keluaran (*output*), sebagai ukuran dari kinerja yang berdasarkan pada produk barang atau jasa yang diperoleh dari program atau aktivitas yang sesuai dengan masukan yang digunakan

3. Hasil (*outcome*), sebagai ukuran untuk mengukur kinerja yang berdasarkan pada derajat kesuksesan yang telah dicapai yang merujuk dari keluaran program atau kegiatan yang telah dilaksanakan
4. Manfaat (*benefit*), sebagai ukuran kinerja yang berdasarkan pada tingkat manfaat yang dirasakan sebagai nilai tambah bagi para masyarakat dan pemerintah daerah
5. Dampak (*infact*), merupakan ukuran kinerja berdasarkan pada dampak terhadap kondisi makro yang ingin dicapai dari manfaat yang ditimbulkan.

2.1.13. Hubungan Antar Variabel

1. Hubungan Kompetensi (X1) dan Kinerja (Y)

Saputra (Putra, 2021) menjelaskan individu yang memiliki kompetensi berupa memiliki pengetahuan, kemampuan dan keterampilan atau mempunyai karakter secara personal menjadi penentu bahwa orang tersebut memiliki keahlian dan perilaku dalam melaksanakan pekerjaan sehingga individu tersebut dipercaya mampu untuk memberikan kinerjanya yang dapat diandalkan.

2. Hubungan Profesionalisme (X2) dan Kinerja (Y)

Tjokrowinoto (Ridewan et al., 2016) menjelaskan profesionalisme merupakan suatu kemampuan dalam melakukan perencanaan, mengkoordinasikan dan menjalankan fungsinya dimana ketika karyawan memiliki kemampuan untuk membuktikan profesionalismenya yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan maka kinerja karyawan tersebut akan mengalami peningkatan.

2.1.14. Penelitian Terdahulu

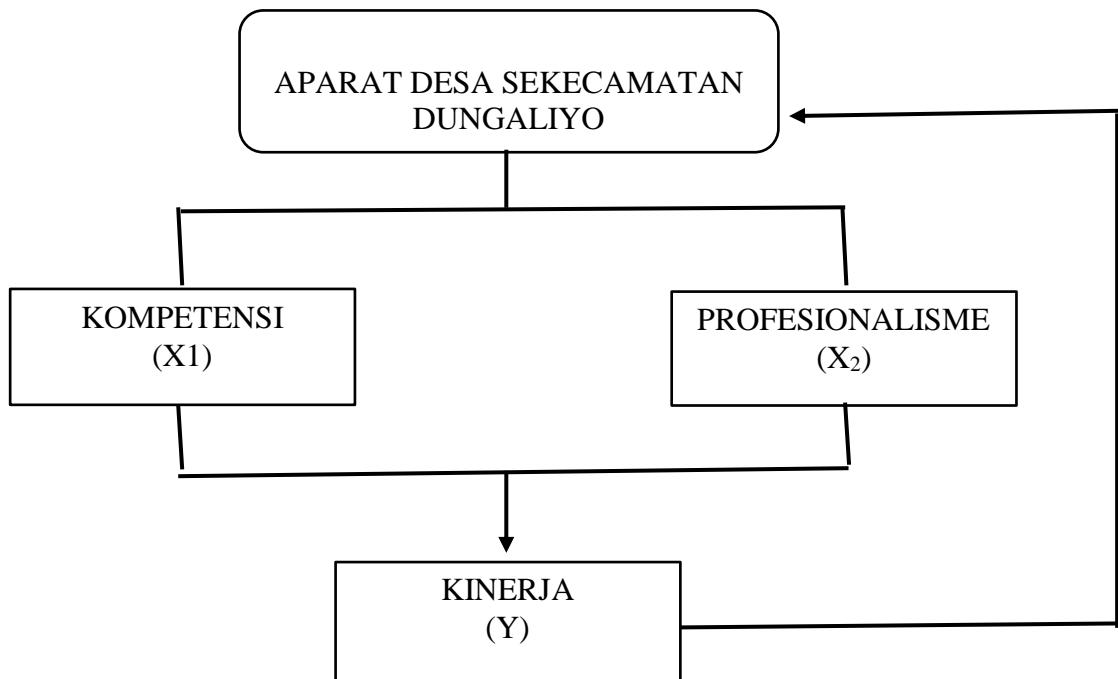
1. Ajijah & Selvi (2021). Meneliti mengenai Pengaruh kompetensi dan komunikasi terhadap kinerja perangkat desa. Jumlah populasi dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 112 responden. Metode atau alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
2. Riyanto (2014). Meneliti tentang Pengaruh profesionalisme birokrasi dan motivasi terhadap kinerja aparatur pemerintah pada dinas pendapatan, pengelolaan keuangan dan aset daerah Kota Sukabumi. Jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 72 orang responden. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel profesionalisme memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja aparatur pemerintah pada dinas pendapatan, pengelolaan keuangan dan aset daerah Kota Sukabumi.
3. Kurniawan (2022). Meneliti tentang Pengaruh kompetensi dan profesionalisme terhadap kinerja karyawan Koperasi Unit Desa Pakis Kabupaten Malang. Jumlah populasi dan sampel sebanyak 36 orang responden. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan pengaruh kompetensi dan profesionalisme berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Unit Desa Pakis Kabupaten Malang.

2.2. Kerangka Pemikiran

Pemerintahan desa adalah menjadi garda terdepan dalam membangun bangsa dan negara ini, karena desa merupakan ujung tombak dalam melihat tingkat kesejahteraan masyarakat. Maka dari itu dalam upaya menjadikan pembangunan desa dapat dirasakan oleh lapisan masyarakat maka pentingnya kinerja aparatur desa dalam turut andil mensukseskan pembangunan nasional. Sebagai aparatur desa dituntut untuk meningkatkan kinerja, tentunya cara meningkatkan kinerja aparatur desa harus mempertimbangkan aspek kompetensi dan profesionalitas. Ini bisa dilakukan dengan memperhatikan pengetahuan dan mengasah keterampilan sebagai instrumen untuk membawa desa pada arah kemajuan. Ardiansyah & Sulistiyowati (Putra, 2021) menjelaskan bahwa seorang pegawai yang memiliki kompetensi dari pekerjaannya maka memiliki dampak terhadap kinerja yang baik. Selain kompetensi faktor penentu yang dapat meningkatkan kinerja merupakan profesionalisme pegawai. Hal ini seperti yang diutarakan oleh Riyanto (2014) bahwa profesionalisme merupakan pilar yang memposisikan para pegawai sebagai mesin penggerak sebagai kecakapan aparatur dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik.

Dari penjelasan mengenai pengaruh kompetensi dan profesionalisme terhadap kinerja maka yang menjadi kerangka pikir adalah sebagai berikut :



Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran

2.3 Hipotesis

Merujuk pada teori dan kerangka pemikiran yang telah dikemukakan di atas, maka yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Kompetensi (X_1) dan profesionalisme (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) Aparat Desa Se Kecamatan Dungaliyo Kabupaten Gorontalo
2. Kompetensi (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) Aparat Desa Se Kecamatan Dungaliyo Kabupaten Gorontalo

3. Profesionalisme (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) Aparat Desa Se Kecamatan Dungaliyo Kabupaten Gorontalo

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1. Objek Penelitian

Dari penjelasan pada bab 1 dan 2 diatas, tentunya yang menjadi objek penelitian adalah Pengaruh kompetensi (X_1) dan profesionalisme (X_2) terhadap kinerja (Y) Aparat Desa Se Kecamatan Dungaliyo Kabupaten Gorontalo

3.2. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian survey, dimana metode penelitian survey ini menjelaskan hubungan sebab akibat (kausal). Pengambilan sampel untuk penelitian ini yaitu dari suatu populasi dan alat untuk pengumpulan data pokok atau utama dengan menggunakan kuesioner. Menurut Sugiyono (2012:82) metode survei adalah metode penelitian jika peneliti menggunakan seluruh elemen populasi menjadi data penelitian maka disebut sensus atau Penelitian Survey. Penelitian Survey adalah penelitian pada jumlah besar maupun jumlah kecil populasi.

penelitian ini menggunakan data kuantitatif dan kualitatif. Data kuantitatif disajikan berupa angka yang nilainya tidak menentu atau bersifat variatif. Data kuantitatif yaitu hasil dari kuesioner yang menggunakan skala likert dan dibagikan pada responden. Sedangkan data kualitatif adalah data yang berupa sifat, ciri, keadaan atau gambaran suatu objek

3.3. Operasional Variabel

Operasional variabel penelitian merupakan batasan pendefinisian dan serangkaian variabel yang digunakan dalam penulisan penelitian, dengan maksud menghindari kemungkinan adanya makna ganda sekaligus mendefinisikan variabel-variabel sampai dengan kemungkinan pengukuran dan cara pengukurannya (Sugiyono, 2012:32). Dalam penelitian ini terdiri dari beberapa variabel, yaitu:

1. Variabel bebas (independen) yaitu variabel kompetensi (X_1) dan profesionalisme (X_2)
2. Variabel terikat (Dependent) yaitu kinerja (Y).

Variabel di atas dapat dilihat lebih jelas pada penjelasan tabel di bawah ini :

Tabel 3.1 Operasional Variabel X

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Kompetensi (X_1)	1. Pengetahuan (<i>knowledge</i>)	Memahami dengan baik dan jelas tentang segala peraturan pelayanan	Ordinal
	2. Keterampilan (<i>skill</i>)	Memiliki inisiatif dalam melaksanakan pekerjaan	Ordinal
	3. Sikap (<i>attitude</i>)	Mempunyai tanggung jawab dan mengutamakan etika dalam bekerja	Ordinal
Profesionalisme (X_2)	1. Pengabdian pada profesi	Pemanfaatan ilmu pengetahuan dan kecakapan yang dimiliki	Ordinal
	2. Kewajiban sosial	Pentingnya peran profesi dan manfaat diperoleh masyarakat maupun profesi	Ordinal
	3. Kemandirian	Mampu membuat suatu keputusan pribadi	Ordinal

	4. Keyakinan peraturan profesi	Yakin bahwa ada pihak yang melakukan penilaian pekerjaan	Ordinal
	5. Hubungan sesama dengan rekan profesi	Hubungan ikatan sesama profesi	Ordinal

Sumber : Variabel X₁: Mathis dan Jackson (Hasibuan & Chadir, 2022)

Variabel X₂: Morrow dan Goetz (Adri, 2017)

Operasional Variabel (Y)

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Kinerja (Y)	1. Kualitas kerja	Ketepatan, ketelitian, keterampilan dan kebersihan	Ordinal
	2. Kuantitas kerja	Jumlah output yang dihasilkan	Ordinal
	3. Keandalan	Individu mengikuti instruksi, kemampuan inisiatif dan kehati-hatian serta kerajinan	Ordinal
	4. Sikap	Sikap kerja sama dalam berorganisasi	Ordinal

Sumber: Variabel Y: Mangkunegara (Bhagya, 2020)

Berdasarkan operasional variabel Tabel 3.1 diatas untuk pembuatan item kuesioner akan diukur dengan menggunakan skala *likert* dimana berisi pernyataan yang sistematis untuk menunjukkan sikap seseorang terhadap pernyataan itu. Kuesioner disusun dengan menyiapkan lima pilihan yakni sangat setuju/selalu, setuju/sering, kurang setuju/kadang-kadang, tidak setuju/jarang, dan sangat tidak setuju/tidak pernah. Setiap pilihan akan diberikan nilai yang berbeda seperti pada tabel berikut ini :

Tabel 3.2 Bobot Nilai Variabel

Pilihan	Skor
Sangat setuju/Selalu	5
Setuju/Sering	4
Kurang setuju/Kadang-kadang	3
Tidak setuju/Jarang	2
Sangat tidak setuju/Tidak pernah	1

3.4. Populasi dan Sampel

3.4.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2012:72) populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sudjana (2012:6) mengungkapkan populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin, hasil menghitung atau pengukuran, kuantitatif maupun kualitatif mengenai karakteristik tertentu dari semua anggota kumpulan yang lengkap dan jelas ingin dipelajari sifat-sifatnya. Sedangkan menurut Umar (Hardiyanti et al., 2016:16) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek-objek yang mempunyai karakteristik tertentu dan mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel.

Dari penjelasan mengenai pengertian populasi maka dapat diartikan populasinya adalah para aparat desa se kecamatan Dungaliyo Kabupaten Gorontalo yang berjumlah 113 aparat desa. Untuk lebih jelasnya di buatkanlah Tabel 3.4 berikut ini :

Tabel 3.3. Jumlah Populasi Aparat Desa

No	Nama Desa	Jumlah Aparat
1	Desa Ayuhula	10
2	Desa Bongomeme	12
3	Desa Duanga	9
4	Desa Pangadaa	10
5	Desa Dungaliyo	11
6	Desa Momala	10
7	Desa Botubulowe	10
8	Desa Pilolange	13
9	Desa Kaliyoso	10
10	Desa Ambara	15
Total		113

Sumber : Kantor Desa Se Kecamatan Dungaliyo 2023

3.4.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2012:78) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi. Sedangkan menurut Arikunto (2010:174) sampel adalah bagian dari populasi (sebagian atau wakil populasi yang diteliti). Apabila populasi kurang dari 100 maka yang menjadi sampel adalah keseluruhan dari populasi tersebut atau dengan kata lain sampel total. Jika jumlah subjeknya besar dapat diambil antara 10-15% atau 20-55%. Berdasarkan jumlah responden pada penelitian adalah lebih dari 100 maka perlu untuk melakukan penarikan sampel yang dipilih terhadap para aparatur desa se kecamatan Dungaliyo Kabupaten Gorontalo.

Jenis dari teknik dari *probability* yang digunakan merupakan *proportionate stratified random sampling*, yaitu merupakan sebuah teknik pengambilan sampel dari anggota populasi secara acak dan berstrata secara proporsional dan anggota populasinya tidak homogen Riduwan (Kurniawan, 2015:106). Sedangkan dalam

menentukan jumlah sampel menggunakan pendapat Slovin (Kurniawan, 2015:106), yaitu :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana :

n = Jumlah sampel

N = Jumlah Populasi dan sampel

e = Persentase kelonggaran ketelitian karena kesalahan pengambilan

Dalam penelitian ini peneliti menentukan derajat kesalahan sebesar 10 %

$$n = \frac{113}{1 + 113 (0,10)^2} = 53$$

Berdasarkan hasil perhitungan dari ukuran sampel dengan menggunakan rumus diatas maka diperoleh 53 jumlah responden yang berstatus aparatur desa se kecamatan Dungaliyo Kabupaten Gorontalo. Kemudian dalam menentukan jumlah sampel dilakukan secara proporsional random sampling.

3.5. Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini, jenis dan sumber data dibagi menjadi dua golongan yaitu :

3.5.1. Jenis Data

Dalam penelitian ini jenis data yang digunakan adalah :

- 1) Data kuantitatif yaitu data yang berupa angka, nilainya tidak menentu atau bersifat variatif. Data kuantitatif dalam penelitian ini yaitu hasil kuesioner yang sebelumnya sudah dibagikan kepada responden dengan menggunakan skala likert.
- 2) Data kualitatif yaitu berupa sifat, ciri, keadaan atau gambaran suatu objek. Data kualitatif dalam penelitian ini yaitu kondisi tempat penelitian.

3.5.2. Sumber Data

Dalam penelitian ini sumber data yang digunakan adalah :

1. Data primer yang diperoleh secara langsung berupa kuesioner yang disebarluaskan kepada aparat desa se kecamatan Dungaliyo Kabupaten Gorontalo
2. Data sekunder data yang diperoleh dari referensi jurnal secara online.

3.6. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah suatu cara yang digunakan penulis dalam penelitian. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Observasi yaitu melihat langsung kegiatan di lokasi penelitian yang berhubungan dengan masalah penelitian.
2. Wawancara cara yang dilakukan penulis untuk memperoleh informasi dan keterangan-keterangan yang dibutuhkan dimana yang menjadi sasaran adalah aparat desa yang ada di Kecamatan Dungaliyo Kabupaten Gorontalo

3. Kuesioner, dilakukan dengan menyebar luaskan seperangkat daftar pernyataan tertulis kepada responden yaitu para aparat desa se kecamatan Dungaliyo Kabupaten Gorontalo
4. Dokumentasi yaitu pengumpulan data sebagai referensi dengan cara mempelajari buku, majalah ilmiah, dan literatur kepustakaan lewat media online untuk memperoleh informasi yang berhubungan dengan konsep dan teori yang berkaitan dengan masalah penelitian.

3.7. Pengujian Instrumen Penelitian

Metode analisis data yang digunakan adalah metode kuantitatif yang dilakukan dengan membahas dan membuat persentase dari hasil jawaban responden. Dengan menggunakan instrumen yang valid dan reliabel dalam pengumpulan data, maka diharapkan hasil penelitian ini akan menjadi valid dan reliabel. Hal ini berarti bahwa dengan menggunakan data yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya, otomatis hasil (data) penelitian menjadi valid dan reliabel.

3.7.1. Uji Validitas

Mengenai pengujian validitas instrumen Sugiyono (2012:79) menjelaskan bahwa “Setelah pengujian konstruksi selesai dari para ahli, maka diteruskan uji coba instrumen. Instrument yang sudah disetujui para ahli tersebut di cobakan pada sampel di mana populasi di ambil. Setelah itu data didapat dan ditabulasikan, maka pengujian validitas konstruksi dilakukan dengan analisis faktor, yaitu dengan mengkorelasikan antara skor instrument.”

Untuk mengetahui validitas angket digunakan nilai hasil angket yang disusun oleh peneliti. Dalam penelitian ini untuk pengujian validitas peneliti menggunakan rumus korelasi *product moment* dari Pearson, yaitu sebagai berikut:

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

Dimana :

r = Koefisien korelasi

X = Nilai masing-masing item

Y = Nilai total

n = Jumlah responden

XY = Jumlah perkalian antara variabel X dan Y

Dalam hasil analisis item teknik korelasi untuk menentukan validitas item ini sampai sekarang merupakan teknik yang paling banyak digunakan. Menurut Sugiyono (2012: 43), jika korelasi antara butir dengan skor total $< 0,3$ makna butir dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid, sebaliknya jika korelasi antara butir dengan skor total $> 0,3$ maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan valid.

Kriteria korelasi *Pearson Product Moment* dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.4 Indeks 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

Sumber : Riduwan (2007:280)

3.7.2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan 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 dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Apabila datanya memang benar sesuai dengan kenyataannya, maka berapa kalipun di ambil, tetap akan sama. Untuk menghitung uji reliabilitas, penelitian ini menggunakan rumus *alpha cronbach* menurut Ghazali (2005:45) dengan rumus sebagai berikut :

$$\alpha = \left(\frac{k}{k - 1} \right) \left(1 - \frac{\sum si}{st} \right)$$

Keterangan :

k = Jumlah instrumen pertanyaan

$\sum si^2$ = Jumlah varians dalam setiap instrumen

s = Varians keseluruhan instrumen

Suatu variabel dikatakan *reliabel* jika memberikan nilai *cronbach alpha* $> 0,60$ dan jika nilai *cronbach alpha* $< 0,60$ dikatakan *tidak reliable* (Ghazali, 2005). Semakin nilai alphanya mendekati satu maka nilai reliabilitas datanya semakin terpercaya.

3.8. Konversi Data

Agar diperoleh menjadi analisis jalur yaitu pengembangan dari analisis regresi berganda, data ordinal yang biasanya diperoleh dengan menggunakan skala

likert, dan jumlah kuesioner, data ini harus terlebih dahulu diubah menjadi data interval, salah satu cara yang dapat dilakukan yaitu dengan *Method Of Successive Interval* (MSI). Langkah-langkahnya sebagai berikut :

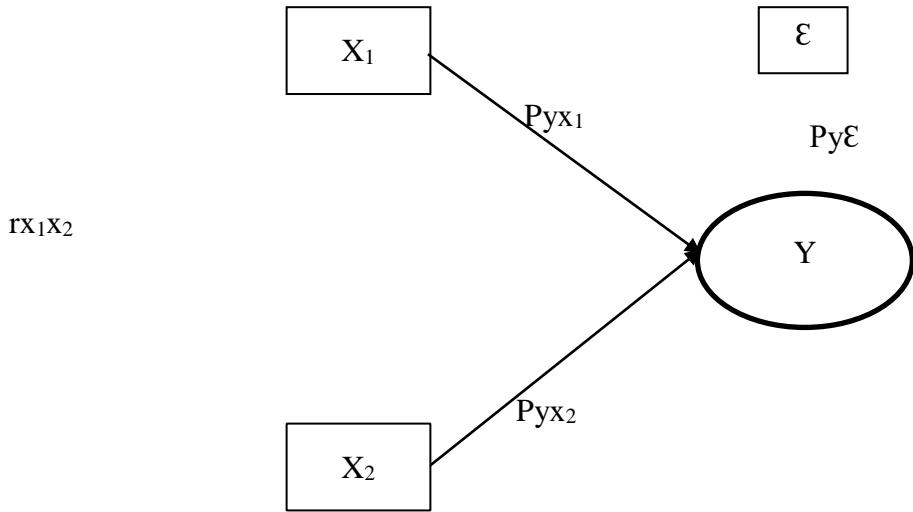
1. Membuat frekuensi dari setiap butir jawaban pada masing-masing kategori pernyataan.
2. Membuat proporsi caranya dengan membagi frekuensi dari setiap butir jawaban dan jumlah responden.
3. Membuat proporsi kumulatif.
4. Menentukan nilai Z untuk setiap butir jawaban, dari nilai frekuensi yang telah diperoleh dengan bantuan tabel zriiel.
5. Menghitung nilai skala dengan rumus

$$Skala (i) = \frac{Z_{riil}(i-1) - Z_{riil}(i)}{Prop\ Kum(i) - Prop\ Kum(i-1)}$$

6. Pernyataan nilai skala yaitu skala interval dan dapat digunakan dalam perhitungan analisis regresi.

3.9. Metode Analisis Data

Untuk memastikan variabel apakah ada pengaruh Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja terhadap Citizenship Behavior, maka dilakukan pengujian dengan uji *Path Analysis* (analisis jalur) dengan terlebih dahulu mengkonversi data skala ordinal ke skala interval melalui *Method Successive Interval* (MSI). Analisis jalur digunakan dengan pertimbangan bahwa pola hubungan antar variabel dalam penelitian bersifat korelatif dan kausalitas. Hipotesis penelitian dapat dilihat pada struktur jalur berikut ini :



Gambar 3.1. Struktur Path Analisis

Dari Gambar 3.1 tersebut diatas dapat dilihat dalam persamaan berikut ini :

$$Y = Pyx_1 + Pyx_2 + Py\epsilon$$

Dimana :

X_1 : Kompetensi

X_2 : Profesionalisme

Y : Kinerja

ϵ : Variabel lain yang tidak mempengaruhi Y tapi diteliti

r : Korelasi antar variabel X

Py : Koefisien jalur untuk mendapatkan pengaruh langsung

Data yang sudah dikumpulkan dianalisis hubungan kausalnya antara sub-sub variabel yang dilakukan dengan menggunakan *path analysis* (analisis jalur) yang memperlihatkan pengaruh. Gambar 3.1 juga memperlihatkan bahwa variabel-variabel tersebut selain dipengaruhi oleh X_1 dan X_2 , ada juga variabel epsilon (ϵ) yaitu variabel yang tidak diukur dan diteliti.

3.10. Pengujian Hipotesis

Sesuai dengan hipotesis dan desain penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dari itu dalam pengujian hipotesis menggunakan *path analysis* sesuai dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Membuat persamaan struktural, yaitu :

$$Y = PYx_1 + PYx_2 + PY\epsilon$$

2. Menghitung matrix korelasi antar X_1 , X_2 , dan Y
3. Menghitung matrix korelasi antar variabel *eksogenus*
4. Menghitung matrix invers R^{-1}
5. Menghitung koefisien jalur Py_i ($i = 1$ dan 2)
6. Menghitung R^2 yaitu koefisien yang menyatakan determinasi total X_1 , X_2 , terhadap Y
7. Hitung pengaruh variabel lain ($Py\epsilon$)
8. Menghitung pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen
9. Proses perhitungan dilakukan dengan menggunakan bantuan program *SPSS versi 25* dan *Microsoft excel 2020*.

3.11. Jadwal Hasil Penelitian

Tabel 3.5. Jadwal Hasil Penelitian

Jenis Kegiatan	2023						2024
	Jul	Agu	Sep	Okt	Nov	Des	Jan
Usulan Judul							
Penyusunan Proposal							
Konsultasi ke Pembimbing							
Seminar Proposal							
Revisi Proposal							
Konsultasi Skripsi							
Ujian Skripsi							

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1. Profil Desa Se Kecamatan Dungaliyo

1. Profil Desa Momala

Momala atau Desa Momala merupakan salah satu dari 10 desa yang ada di Kecamatan Dungaliyo, letak geografisnya berbatasan dengan Desa Tabongo Timur di sebelah timur dan Desa Ayuhula di sebelah barat, di sebelah selatan Desa Olimoo serta sebelah utara Desa Ambara. Dengan luas 753 H, Desa Momala memiliki empat dusun yaitu : Dusun Momala Timur, Dusun Tilihua, Dusun Olinggoba Serta Dusun Momala Barat, kemudian diubah menjadi Dusun I, Dusun II, dusun III, an Dusun IV. Jumlah Penduduk Desa Momala 867, Jumlah Kepala Keluarga 325. Terdapat 1 orang Kepala Desa, 1 orang Sekretaris Desa, 1 orang Kasie Pemerintahan, 1 orang Kasie Kesra dan Pelayanan, 1 orang Kaur Umum Tata Usaha, 1 orang Kaur Keuangan, dan 4 orang Kepala Dusun.

2. Profil Desa Ayuhula

Desa ayuhula terletak di kecamatan dungaliyo kab. gorontalo. Dengan Luas wilayah 1178 ha, jumlah penduduk 1.280, jumlah laki.laki : 644, jumlah perempuan 636, mata pencaharian Petani : 90%, terdiri dari 4 dusun yakni, Dusun Pancuran, Dusun Tenilo, Dusun Molonggota, dan Dusun Ayuhula. Terdapat 1 orang Kepala Desa, 1 orang Kasie Pemerintahan, 1 orang Kasie Kesejahteraan, 1 orang Kaur Perencanaan, 1 orang Kaur Keuangan, dan 4 orang Kepala Dusun

3. Profil Desa Duwanga

Desa Duwanga adalah salah satu desa di Kecamatan Dungaliyo, Kabupaten Gorontalo, Prov. Gorontalo, dengan luas 451 km², berdiri sejak tahun 2007. Terdiri dari 3 Dusun yakni, Dusun Talango, Dusun Oliduwanga, dan Dusun Ilomata. Terdapat 1 orang Kepala Desa, 1 orang Sekretaris Desa, 1 orang Kasie Pemerintahan, 1 orang Kasie Kesra dan Pelayanan, 1 orang Kaur Keuangan, 1 orang Kaur Tata Usaha, 3 orang Kepala Dusun.

4. Profil Desa Kaliyoso

Kaliyoso adalah salah satu desa di Kecamatan Dungaliyo, Kabupaten Gorontalo, Prov. Gorontalo, Indonesia. Desa Kaliyoso adalah salah satu dari 3 desa etnis JATON (Jawa Tondano) yang ada di kabupaten Gorontalo. Terdiri dari 3 dusun (wilayah): 1.Dusun Pinaesaan 2.dusun Pinasungkulan 3.dusun Pinangumaan. Kaliyoso merupakan kota dari desa-desa sekitar kecamatan Dungaliyo karena pasar pusat perbelanjaan terletak di Kaliyoso yakni Pasar umum, Pasar Hewan dan Pasar Ikan. Kaliyoso dihuni oleh 60% suku Jaton (Jawa Tondano), 40% Gorontalo. Dengan luas 86,29 Ha, jumlah penduduk 2.043 Jiwa, 583 Kepala Keluarga (KK). Terdapat 1 orang Kepala Desa, 1 orang Sekretaris Desa, 1 orang Bendahara Desa, 1 orang Kaur Umum, 2 orang Kasie, 3 orang Kepala Dusun, 7 orang BPD (Badan Permusyawaratan Desa)

5. Profil Desa Botubulowe

Desa Botubulowe terletak di Kecamatan Dungaliyo Kabupaten Gorontalo. Dengan jumlah Jiwa 1.937, Jumlah Kepala Keluarga 588, terdapat 5 dusun yakni Dusun Sabuwa, Dusun Pisahan Tiga, Dusun Tambulo, Dusun Totanggelo, dan

Dusun Otiola. Terdiri dari 1 orang Kepala Desa, 1 orang Sekretaris Desa, 1 orang Kaur Tata Usaha, 1 orang Kaur Perencanaan, 1 orang Kaur Keuangan, 1 orang Kasie Pemerintahan, 1 orang Kasie Kesejahteraan dan Pelayanan Umum, 5 orang Kepala Dusun, dan 7 orang BPD (Badan Permusyawaratan Desa)

6. Profil Desa Pangadaa

Desa Pangadaa terletak di kecamatan Dungaliyo kab. Gorontalo. Dengan Luas wilayah : 450 ha, Jumlah penduduk: 1.915, Jumlah Kepala Keluarga 609, jumlah laki-laki 963, jumlah perempuan 953, mata pencaharian Petani : 8,03 %, Buruh tani : 4,90% Pegawai : 0,5 %. Terdapat 3 Dusun yakni, Dusun Segar, Dusun Harapan, dan Dusun Selamat. Terdiri dari 1 orang Kepala Desa, 1 orang Sekretaris Desa, 1 orang Kepala Seksi Pemerintahan, 1 orang Seksi Pelayanan, 1 orang Seksi Kesejahteraan, 1 orang Kepala Urusan Perencanaan, 1 orang Kepala Urusan Keuangan, 1 orang Kepala Urusan Umum, 3 orang Kepala Dusun, dan 7 orang BPD (Badan Permusyawaratan Desa)

7. Profil Desa Ambara

Ambara adalah salah satu desa di Kecamatan Dungaliyo, Kabupaten Gorontalo, Dengan luas wilayah : 1745, jumlah dusun 4 yakni Dusun Pendain, Dusun Harapan I, Dusun Harapan II, dan Dusun Bukit Tinggi, jumlah penduduk 1784, jumlah laki-laki 907, jumlah perempuan 877, mata pencarian : Petani 70%, Pegawai 15%, buruh 15%. Terdiri dari 1 orang Kepala Desa, 1 orang Sekretaris Desa, 1 orang Kaur Perencanaan, 1 orang Kaur Keuangan, 1 orang Kaur Tata Usaha, 1 orang Kasie Pemerintahan, 1 orang Kasie Kesejahteraan Sosial, dan 4 orang Kepala Dusun.

8. Profil Desa Bongomeme

Desa Bongomeme terletak di Kecamatan Dungaliyo Kab. Gorontalo. Dengan luas wilayah 2,7 KM, jumlah dusun 4, yakni Dusun Pohu, Dusun Tonuloita, Dusun Olipoluwa, dan Dusun Tohehuwa, jumlah penduduk 2.081, jumlah Kepala Keluarga 660, jumlah laki-laki 1.044, jumlah perempuan 1.037, mata pencaharian Petani 60 %, Buruh tani 25 %, Pegawai 15%. Terdiri dari 1 orang Kepala Desa, 1 orang Sekretaris Desa, 1 orang Kasie Pemerintahan, 1 orang Kasie Pelayanan, 1 orang Kasie Kesejahteraan, 1 orang Kaur Tata Usaha dan Umum, 1 orang Kaur Perencanaan, 1 orang Kaur Keuangan, dan 4 orang Kepala Dusun.

9. Profil Desa Dungaliyo

Desa Dungaliyo terletak di kecamatan Dungaliyo Kab. Gorontalo. Terdiri dari 4 dusun, yakni Dusun Tenang, Dusun Hunggoda, Dusun Olumongo, dan Dusun Anggageta. Terdapat 1 orang Kepala Desa, 1 orang Sekretaris Desa, 1 orang Kasie Pemerintahan, 1 orang Kasie Pelayanan dan Kesejahteraan, 1 orang Kaur Keuangan, 1 orang Kaur Tata Usaha dan Umum, 1 orang Kaur Perencanaan, dan 4 orang Kepala Dusun.

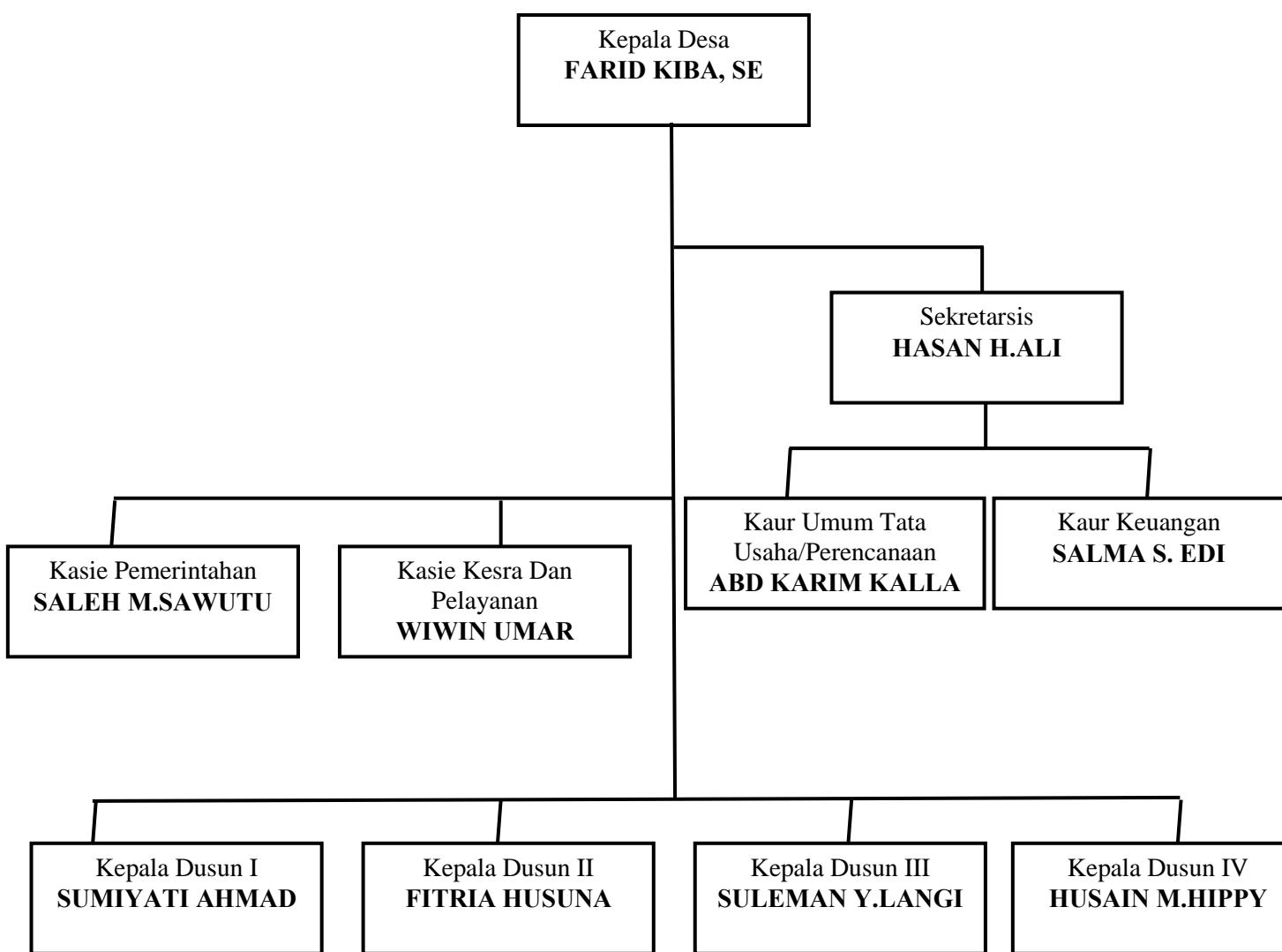
10. Profil Desa Pilolalenga

Pilolalenga adalah salah satu desa di Kecamatan Dungaliyo, Kabupaten Gorontalo, Prov. Gorontalo, dengan luas wilayah 103,8 Ha, jumlah Dusun 4 yakni Dusun Topungo, Dusun Bilolingu, Dusun Bontula, dan Dusun Pilihan, jumlah penduduk 2,853, jumlah laki -laki 1,332, jumlah perempuan 1,521, mata pencaharian Petani 20,23%, Buruh tani 13,88%, Pegawai 15,60%. Terdiri dari 1 orang Kepala Desa, 1 orang Sekretaris Desa, 1 orang Kasie Pemerintahan, 1 orang Kasie Pelayanan, 1 orang Kasie Kesra, 1 orang Kaur Perencanaan, 1 orang Kaur Keuangan,

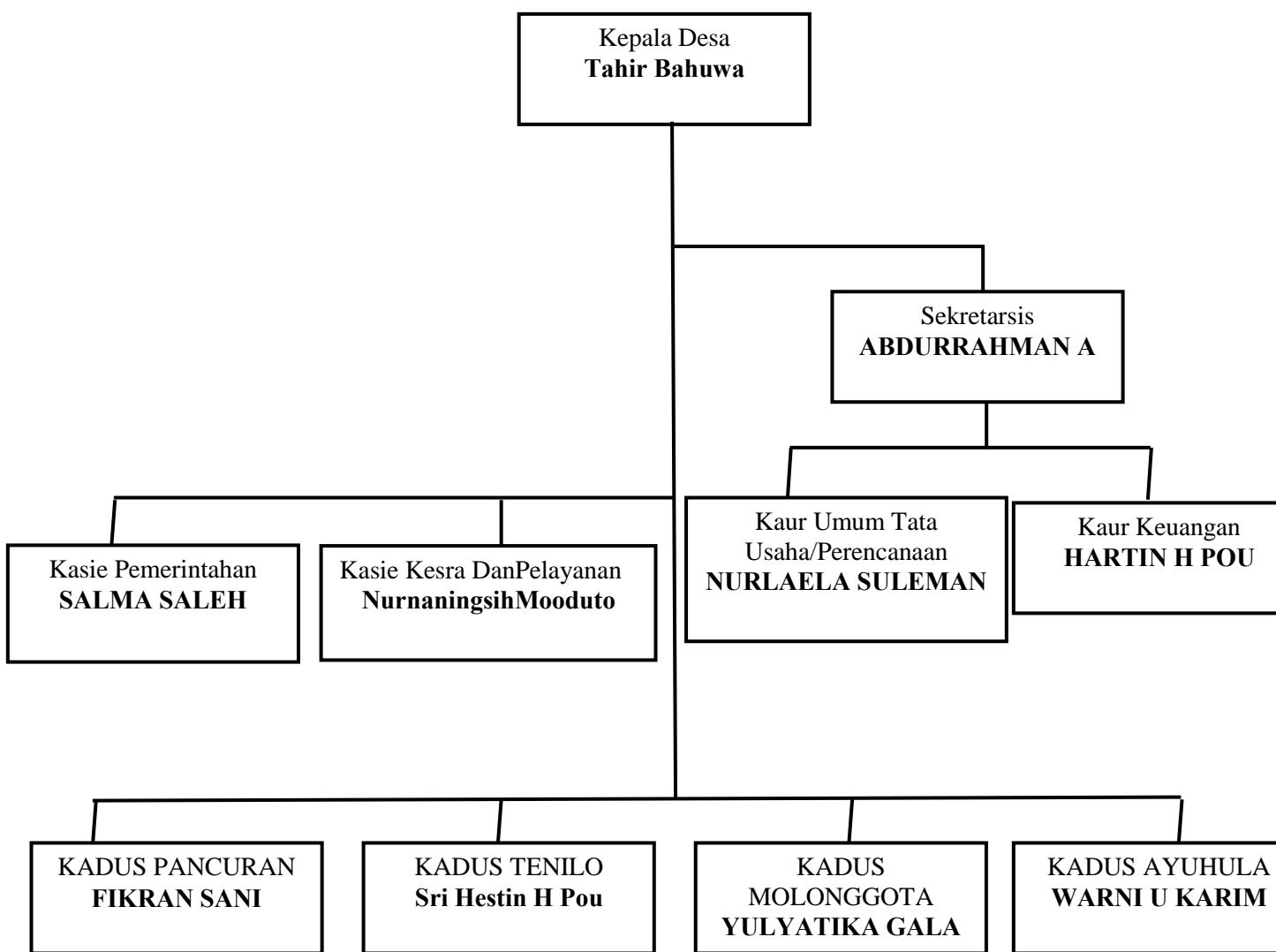
1 orang Register Desa, dan 4 orang Kepala Dusun.

4.1.2 Struktur Organisasi Desa Se Kecamatan Dungaliyo

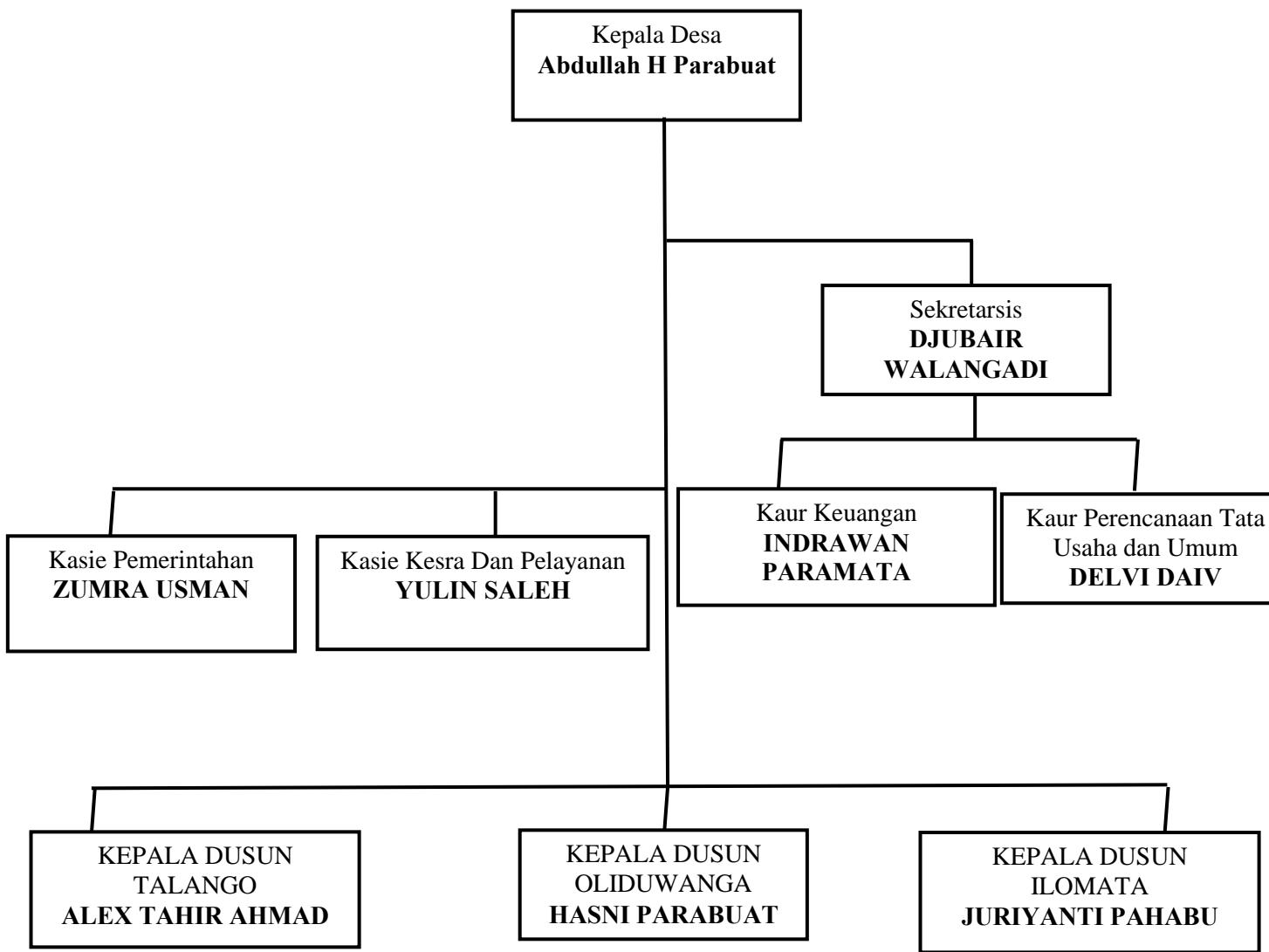
GAMBAR 4.1.1
STRUKTUR ORGANISASI PEMERINTAH DESA
DESA MOMALA KECAMATAN DUNGALIYO
KABUPATEN GORONTALO



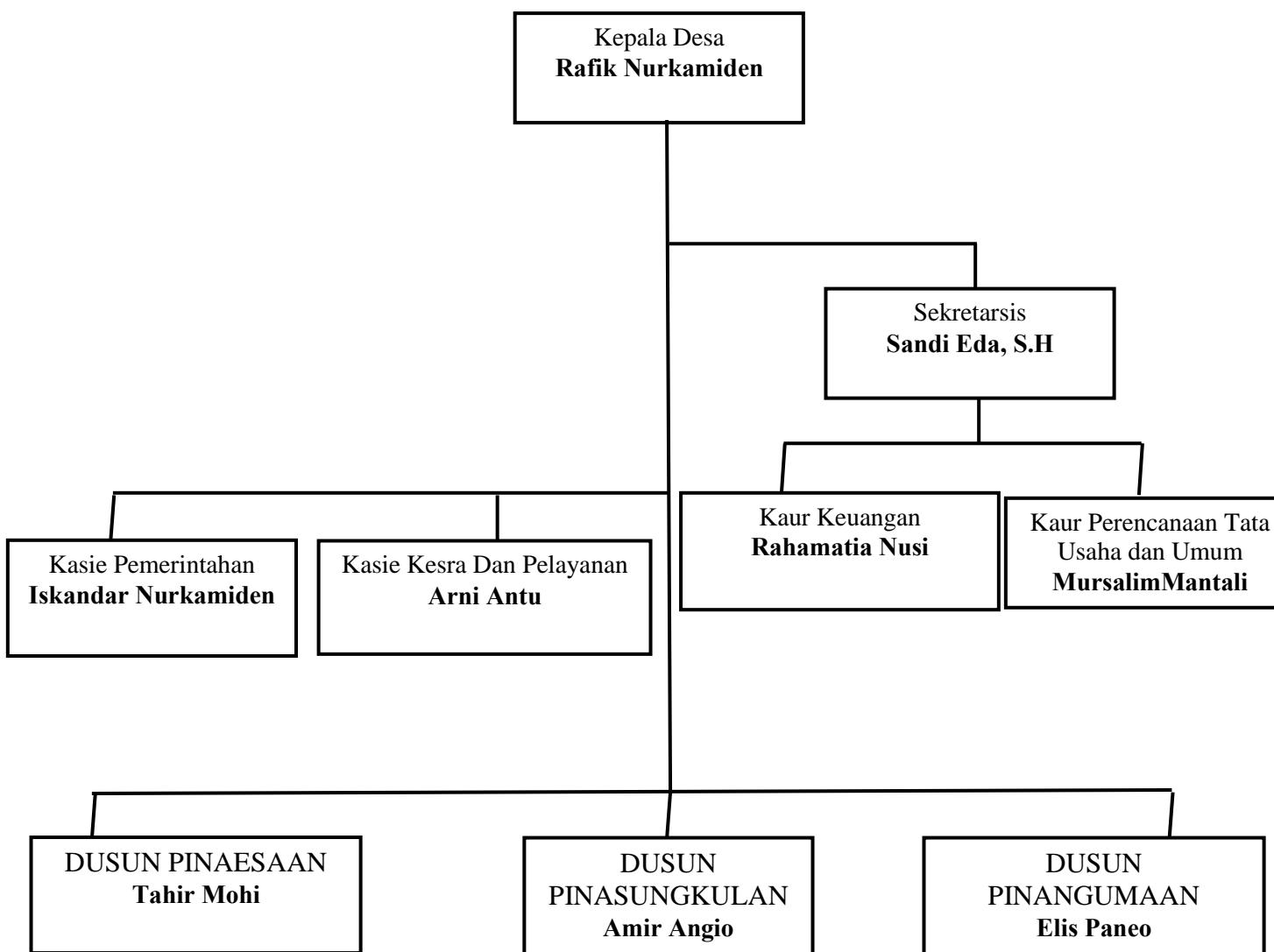
GAMBAR 4.1.2
STRUKTUR ORGANISASI PEMERINTAH DESA
DESA AYUHULA KECAMATAN DUNGALIYO
KABUPATEN GORONTALO



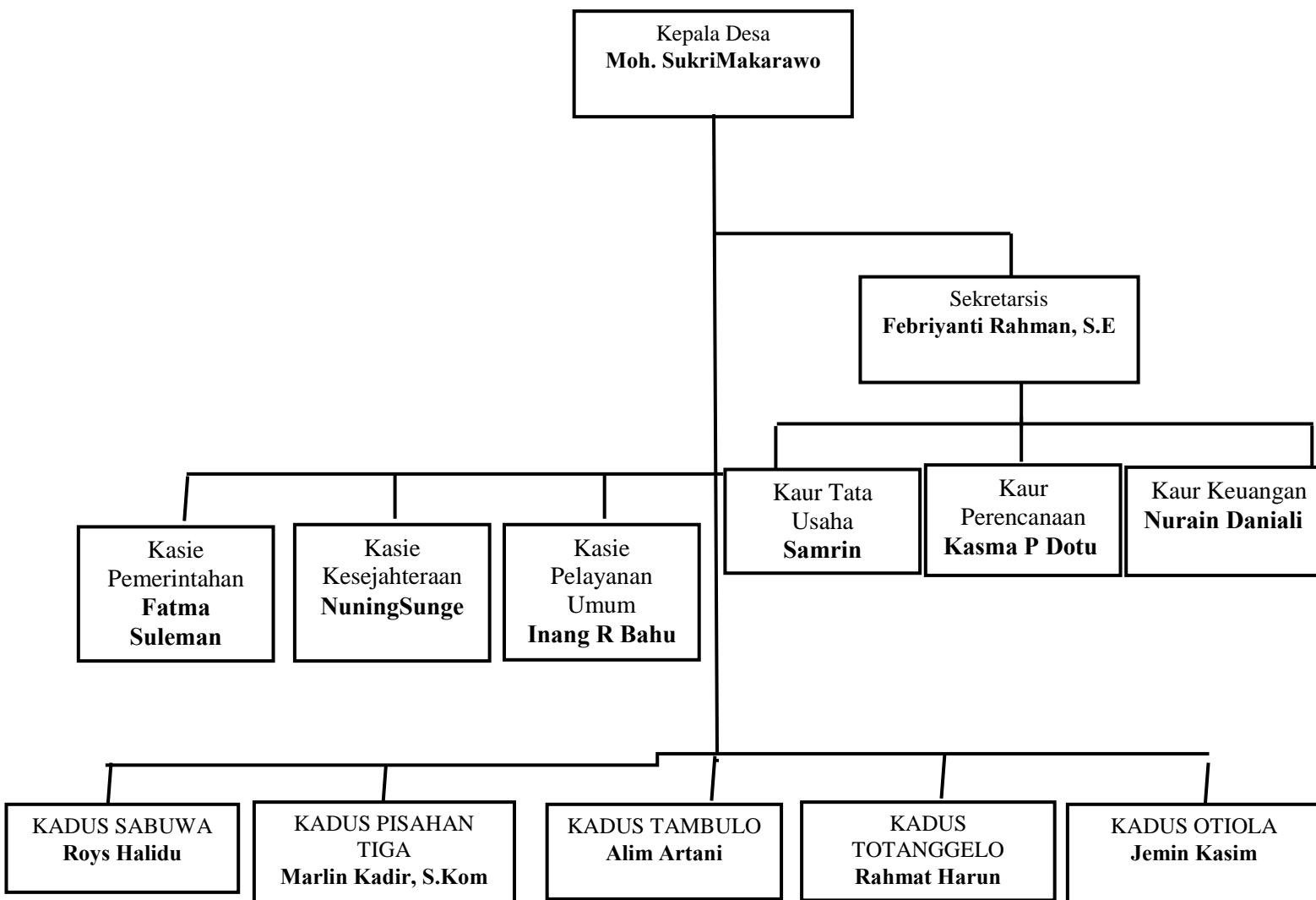
GAMBAR 4.1.3
STRUKTUR ORGANISASI PEMERINTAH DESA
DESA DUWANGA KECAMATAN DUNGALIYO
KABUPATEN GORONTALO



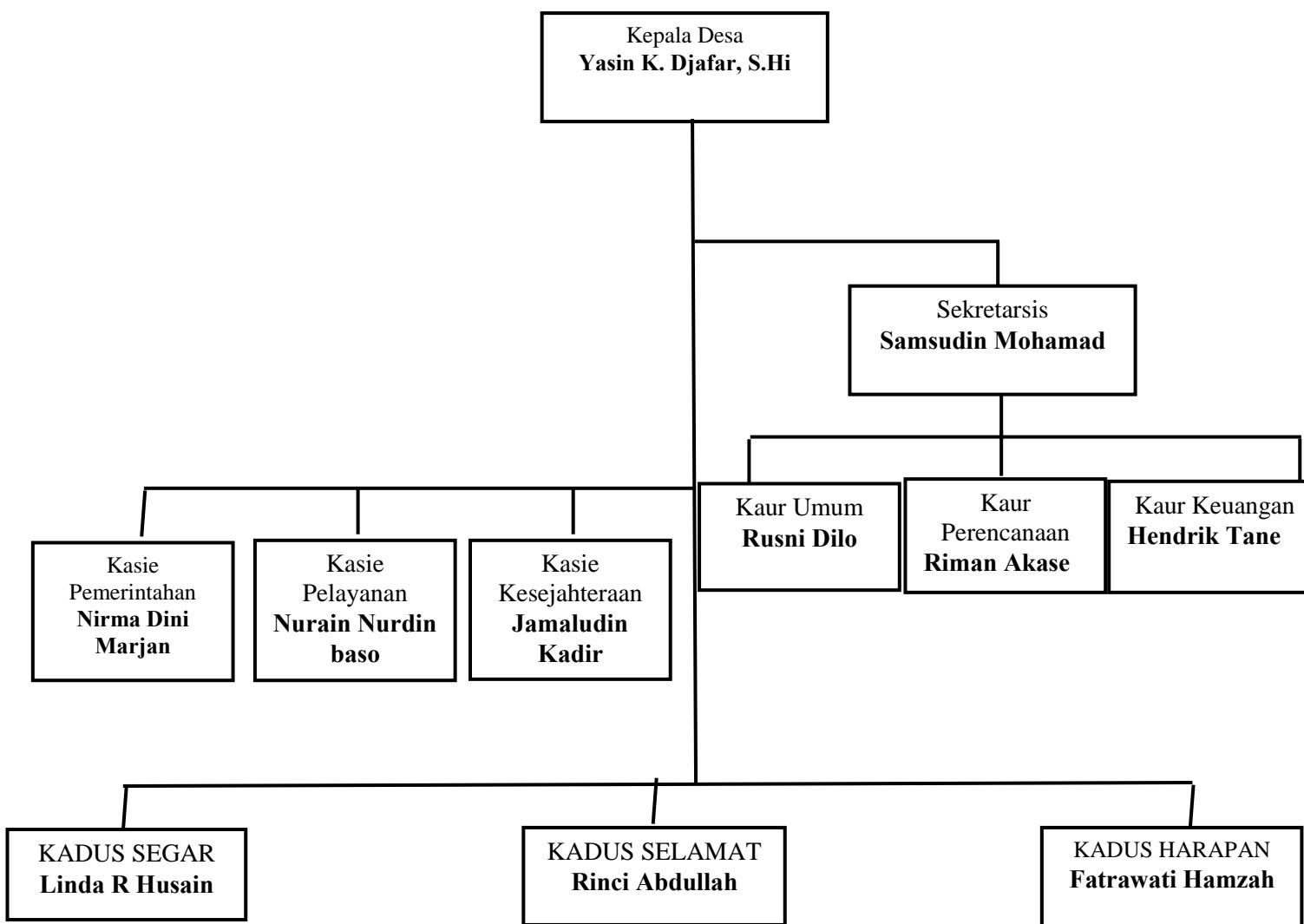
GAMBAR 4.1.4
STRUKTUR ORGANISASI PEMERINTAH DESA
DESA KALIYOSO KECAMATAN DUNGALIYO
KABUPATEN GORONTALO



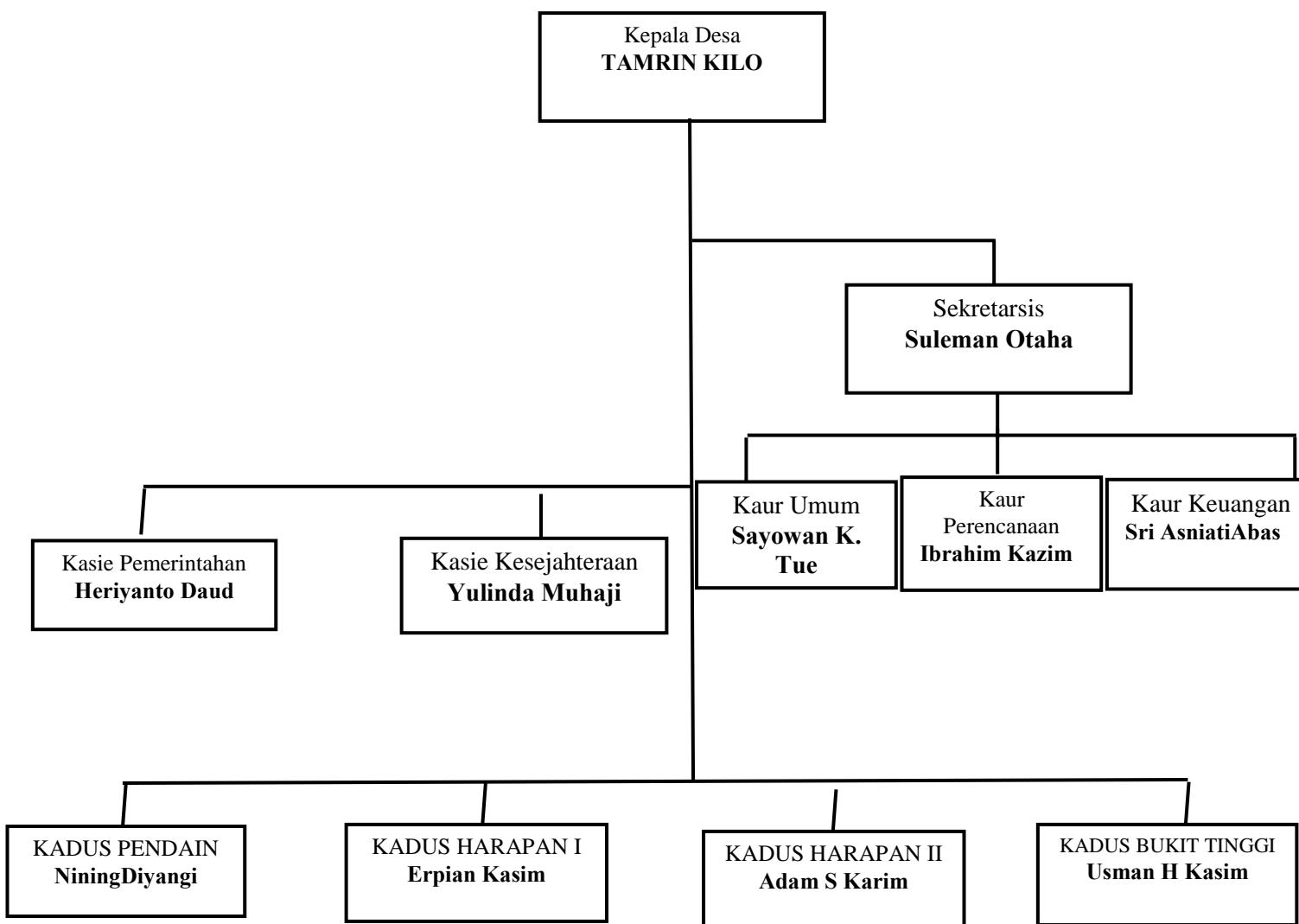
GAMBAR 4.1.5
STRUKTUR ORGANISASI PEMERINTAH DESA
DESA BOTUBULOWE KECAMATAN DUNGALIYO
KABUPATEN GORONTALO



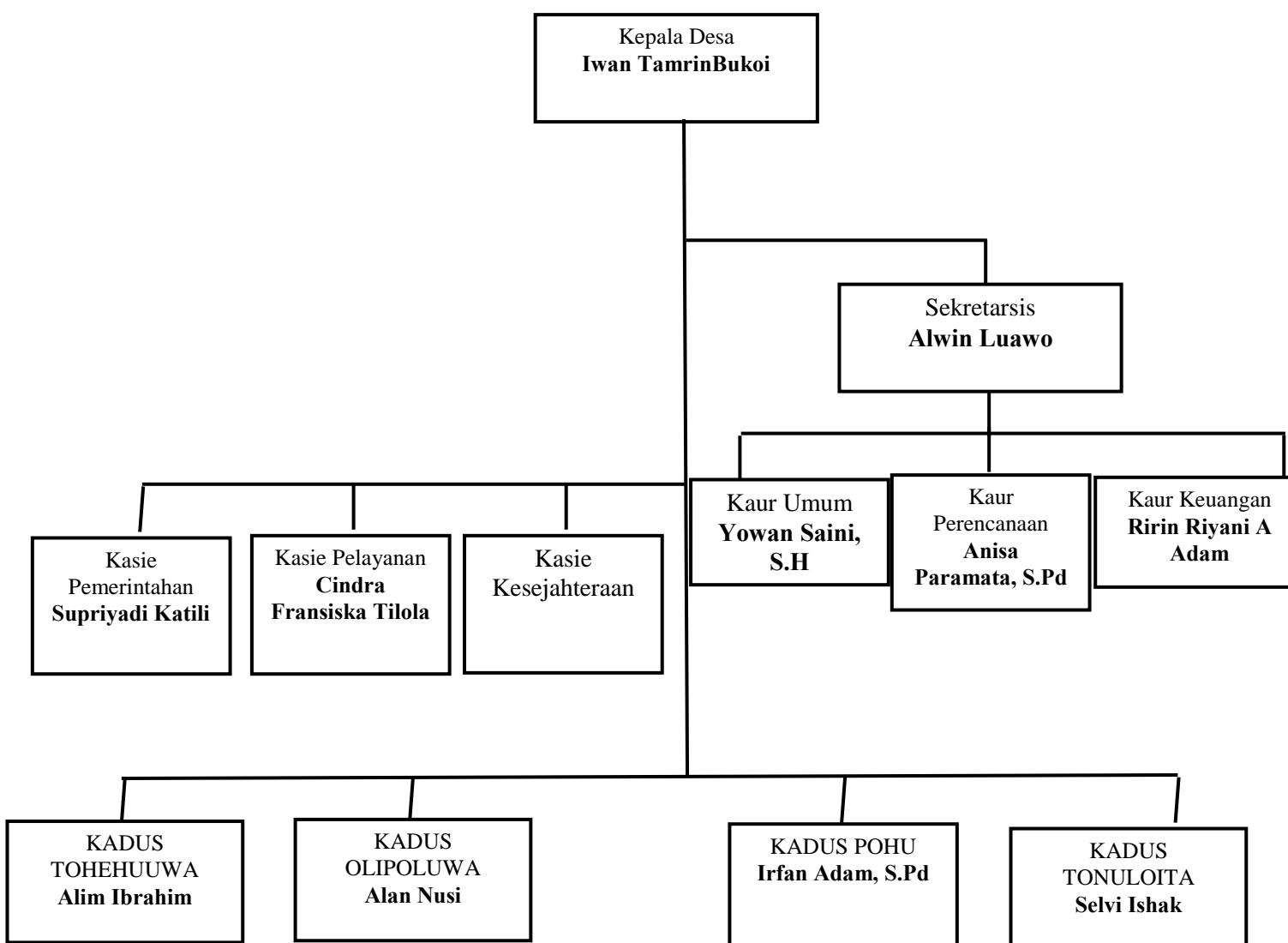
GAMBAR 4.1.6
STRUKTUR ORGANISASI PEMERINTAH DESA
DESA PANGADAA KECAMATAN DUNGALIYO
KABUPATEN GORONTALO



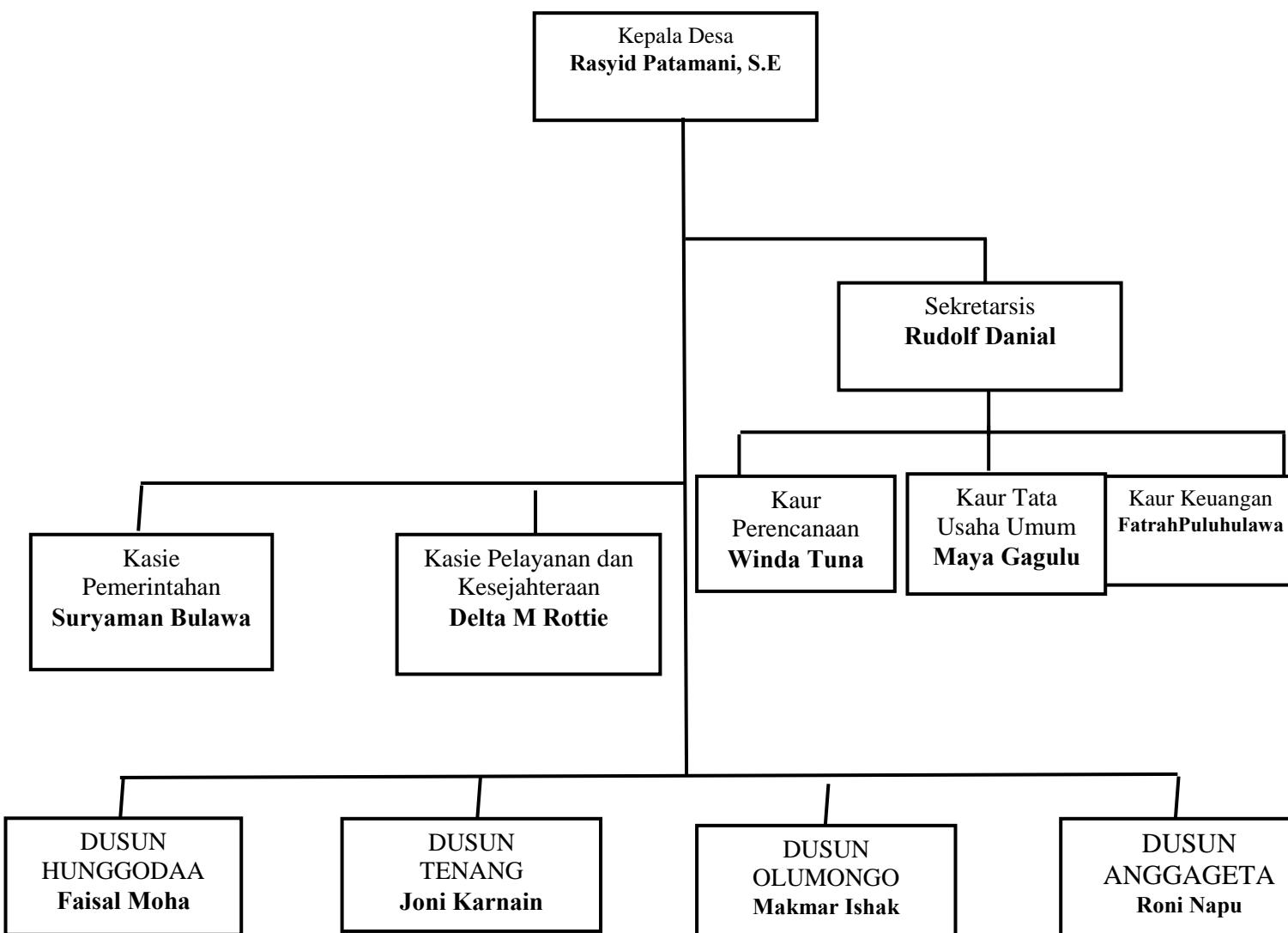
GAMBAR 4.1.7
STRUKTUR ORGANISASI PEMERINTAH DESA
DESA AMBARA KECAMATAN DUNGALIYO
KABUPATEN GORONTALO



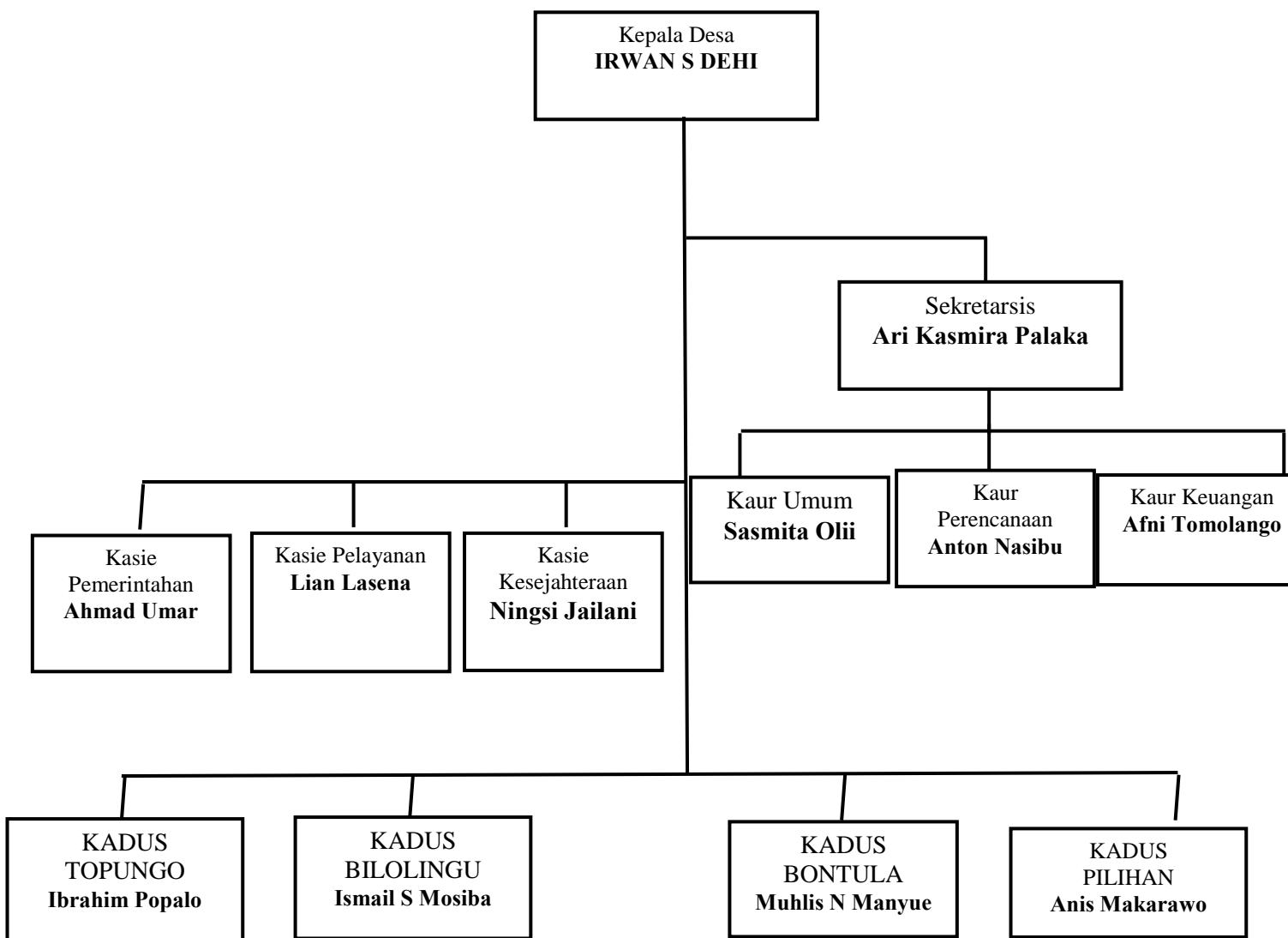
GAMBAR 4.1.8
STRUKTUR ORGANISASI PEMERINTAH DESA
DESA BONGOMEME KECAMATAN DUNGALIYO
KABUPATEN GORONTALO



GAMBAR 4.1.9
STRUKTUR ORGANISASI PEMERINTAH DESA
DESA DUNGALIYO KECAMATAN DUNGALIYO
KABUPATEN GORONTALO



GAMBAR 4.1.10
STRUKTUR ORGANISASI PEMERINTAH DESA
PILOLALENGA KECAMATAN DUNGALIYO
KABUPATEN GORONTALO



Tugas Pokok dan Fungsi

1. **Kepala Desa.** Kepala desa memiliki tugas dan fungsi untuk 1) memimpin penyelenggaraan Pemerintahan desa, 2) mengangkat dan memberhentikan perangkat desa, 3) memegang kekuasaan pengelolaan keuangan dan aset desa, 4) menetapkan peraturan desa, 5) menetapkan APB Desa, 6) membina kehidupan masyarakat desa
2. **Sekretaris Desa.** Sekretaris desa memiliki tugas dan fungsi dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan desa yang baik (*good governance*), sekretaris desa mempunyai tanggung jawab untuk membantu kepala desa dibidang administrasi dan memberikan pelayanan teknis administrasi kepada seluruh perangkat pemerintah desa dan masyarakat.
3. **Kepala Seksi (Kasi) Pemerintahan Desa.** Memiliki tugas untuk membantu kepala desa dalam melaksanakan tugas dibidang pemerintahan desa. Selain tugas tersebut, kasi pemerintahan desa juga bertugas melakukan tindakan yang mengakibatkan pengeluaran atas beban anggaran belanja sesuai bidang tugasnya.
4. **Kepala Seksi (Kasi) Pelayanan Desa.** Bertugas untuk membantu kepala desa sebagai pelaksana tugas operasional dibidang pelayanan didesa.
5. **Kepala Seksi (Kasi) Kesejahteraan Desa.** Membantu kepala desa dalam melaksanakan tugas bidang pembangunan dan pemberdayaan masyarakat desa. Selain tugas tersebut kasi kesra juga bertugas melakukan tindakan yang mengakibatkan pengeluaran atas beban anggaran belanja sesuai bidang tugasnya
6. **Kaur Umum Desa.** Sebagai tata naskah, administrasi surat menyurat, arsip dan ekspedisi. Penataan administrasi perangkat desa, penyediaan prasarana perangkat desa dan kantor. Penyiapan rapat, pengadministrasian aset, inventarisasi, perjalanan dinas dan pelayanan umum
7. **Kaur Perencanaan Desa.** 1) menyusun rencana anggaran pendapatan dan belanja desa, 2)

menginventarisir data-data dalam rangka pembangunan, 3) melakukan monitoring dan evaluasi program serta penyusunan laporan

8. **Kaur Keuangan.** Memiliki fungsi pengurusan urusan administrasi keuangan, administrasi sumber-sumber pendapatan dan pengeluaran, verifikasi administrasi keuangan, administrasi penghasilan kepala desa, perangkat desa, BPD dan lembaga pemerintahan desa
9. **Kepala Dusun.** Memiliki fungsi 1) pembinaan ketentraman dan ketertiban,pelaksanaan upaya perlindungan masyarakat, mobilitas kependudukan dan penataan pengelolaan wilayahnya, 2) mengawasi pelaksanaan pembangunan di wilayahnya, 3) melaksanakan pembinaan kemasyarakatan dalam meningkatkan kemampuan dan kesadaran masyarakat dalam menjaga lingkungannya.

4.2. Hasil Penelitian

4.2.1. Deskriptif Karakteristik Responden

1. Jenis Kelamin

Dari informasi melalui sebaran kuesioner maka dapat diklasifikasikan jumlah responden berdasarkan jenis kelamin yang dapat dijelaskan dalam tabel berikut :

Tabel 4.1. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	39	73,6
Perempuan	14	26,4
Jumlah	53	100

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan pada Tabel 4.1. diatas, diperoleh informasi mengenai frekuensi data responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 39 orang atau 73,6 persen dan responden perempuan berjumlah 14 orang atau 26,4 persen. Dari jumlah responden sebanyak 53 orang, dimana yang paling dominan adalah aparat desa yang berjenis kelamin laki-laki

2. Umur

Berdasarkan informasi mengenai umur yang diperoleh melalui hasil pembagian kuesioner kepada responden maka dapat disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel 4.2. Distribusi Responden Berdasarkan Umur

Umur	Frekuensi	Persentase (%)
21 – 30 Tahun	4	7,6
31 – 40 Tahun	9	17
40 - 50 Tahun	21	39,6
> 50	19	35,8
Jumlah	53	100

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4.2 diatas maka diperoleh informasi mengenai jenjang berdasarkan umur para aparat desa yang menjadi responden dimana skala umur 21–30 berjumlah 4 orang atau 7,6 persen. Responden pada umur 31–40 berjumlah 9 orang atau 17 persen. Pada jenjang umur 40-50 berjumlah 21 orang atau 39,6 persen dan responden pada jenjang diatas 50 tahun berjumlah 19 orang atau 35,8 persen. Dari data tersebut para aparat desa yang paling dominan berada skala umur 40 sampai 50 tahun.

3. Pendidikan

Berdasarkan informasi mengenai tingkat pendidikan yang diperoleh melalui hasil pembagian kuesioner kepada responden maka dapat disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel 4.3. Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
SMA	49	92,5
Strata I (S1)	4	7,5
Strata II (S2)	-	-
Jumlah	53	100

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4.3 diperoleh informasi data responden mengenai jenjang pendidikan SMA berjumlah 49 orang responden atau 92,5 persen, Pada jenjang S1

berjumlah 4 orang responden atau 7,5 persen, sedangkan pada tingkatan diatas S2 belum ada aparat yang mengenyam S2. Dari total 53 responden paling dominan adalah aparat desa yang lulusan SMA.

4.2.2. Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel bebas (independent) dan variabel terikat (dependent) yang memiliki bobot-bobot nilai dari yang terendah dan yang tertinggi berdasarkan jawaban responden akan dikalikan dengan item dan dikalikan dengan jumlah responden. Dari hasil perkalian bobot tertinggi akan dikurangi dengan hasil perkalian bobot terendah. Proses perhitungannya adalah sebagai berikut:

Bobot Terendah X Item X Jumlah Responden : $1 \times 1 \times 53 = 53$

Bobot Tertinggi X Item X Jumlah Responden : $5 \times 1 \times 53 = 265$

Berdasarkan pada hasil perhitungan tersebut maka dibuatkan rentang skala interval penelitian sebagai berikut:

$$\text{Rentang Skala : } \frac{265 - 53}{5} = 42,4 \sim 42$$

Tabel 4.4. Skala Penelitian Jawaban Responden

No	Rentang	Kategori
1	53 – 95	Sangat Rendah
2	96 – 138	Rendah
3	139 – 181	Sedang
4	182 – 224	Tinggi
5	225 – 267	Sangat Tinggi

Sumber: Data diolah, 2023

Berikut ini akan dijelaskan hasil tabulasi data pada variabel yang menjadi objek penelitian. Berdasarkan data yang terkumpul sebanyak 53 responden sebagai aparat desa yang ditetapkan sebagai sampel pada penelitian ini, maka masing-masing variabel dapat dihitung hasil tabulasinya sebagai berikut :

1. Gambaran Variabel Kompetensi (X1)

Berdasarkan pada hasil tabulasi maka diperoleh informasi mengenai nilai untuk masing-masing indikator dari variabel kompetensi (X1) berdasarkan jawaban responden sebagai berikut:

Tabel 4.5. Tanggapan Responden Variabel Kompetensi (X1)

SKOR	Item								
	X1.1			X1.2			X _{1.3}		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3	1	3	1,9	0	0	0	0	0	0
4	19	76	35,8	13	52	24,5	20	80	37,7
5	33	165	62,3	40	200	75,5	33	165	62,3
Σ	53	241	100	53	252	100	53	245	100
Kategori	Sangat Tinggi			Sangat Tinggi			Sangat Tinggi		

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4.5, mengenai jawaban responden untuk variabel kompetensi (X1) yakni item X1.1 mengenai item pernyataan “Para aparat desa mengetahui cara belajar yang sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan oleh organisasi di desa” berada pada kategori sangat tinggi, dengan perolehan skor sebesar 241. Pada item X1.2 mengenai item pernyataan “para aparat desa memiliki keterampilan kerja dan punya inisiatif dalam melaksanakan pekerjaan” berada pada kategori sangat tinggi, dengan perolehan skor 252.

Pada item X1.3 mengenai item pernyataan “para aparat desa memiliki rasa tanggung jawab dan mengutamakan etika dalam bekerja” berada pada kategori sangat tinggi, dengan perolehan skor 245.

2. Gambaran Umum Variabel Profesionalisme (X2)

Berdasarkan hasil tabulasi maka dapat diperoleh nilai dari hasil jawaban responden untuk variabel profesionalisme (X2) sebagai berikut:

Tabel 4.6. Tanggapan Responden Variabel Profesionalisme (X2)

SKOR	Item								
	X2.1			X2.2			X2.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3	1	3	1,9	2	6	3,8	1	3	1,9
4	11	44	20,8	23	92	43,4	14	56	26,4
5	41	205	77,4	28	140	52,8	38	190	71,7
Σ	53	252	100	53	238	100	53	249	100
Kategori	Sangat Tinggi			Sangat Tinggi			Sangat Tinggi		
SKOR	Item								
	X2.4			X2.5					
	F	Skor	%	F	Skor	%			
1	0	0	0	0	0	0			
2	0	0	0	0	0	0			
3	2	6	3,8	1	3	1,9			
4	17	68	32,1	21	84	39,6			
5	34	170	64,2	31	155	58,5			
Σ	53	244	100	53	242	100			
Kategori	Sangat Tinggi			Sangat Tinggi					

Sumber : Olahan Data, 2023

Berdasarkan Tabel 4.6. mengenai jawaban responden variabel profesionalisme (X2) yang terdiri dari 5 item pernyataan, bahwa item X2.1 mengenai item pernyataan “para aparat desa bersikap profesional lewat pemanfaatan ilmu pengetahuan” berada pada kategori sangat tinggi, dengan perolehan skor 252. Pada item X2.2 mengenai item pernyataan “para aparat desa memiliki pandangan mengenai pentingnya peran profesi yang bermanfaat bagi masyarakat” berada pada kategori sangat tinggi, dengan perolehan skor 238. Pada item X2.3 mengenai item pernyataan “para aparat desa mampu untuk membuat keputusan pribadi tanpa adanya tekanan dari orang lain” berada pada kategori sangat tinggi, dengan perolehan skor 249.

Pada item X2.4 mengenai item pernyataan “para aparat desa yakin adanya rekan seprofesi yang berwenang untuk menilai pekerjaanya” berada pada kategori sangat tinggi, dengan perolehan skor 244. Pada item X2.5 mengenai item pernyataan “para aparat desa memanfaatkan ikatan profesi baik formal dan informal untuk memperoleh ide dalam pekerjaan” berada pada kategori sangat tinggi, dengan perolehan skor 242.

3. Kinerja Aparat (Y)

Berdasarkan hasil tabulasi data dari jawaban responden sebagai aparat desa maka diperoleh informasi mengenai nilai dari indikator variabel kinerja (Y) menurut item pilihan jawaban responden sebagai berikut :

Tabel 4.7. Tanggapan Responden Variabel Kinerja (Y)

SKOR	Item											
	Y1.1			Y1.2			Y1.3			Y1.4		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	9	5,7
4	21	84	39,6	23	92	43,4	18	72	34	11	44	20,8
5	32	160	60,4	30	150	56,4	35	175	66	39	195	73,6
Σ	53	244	100	53	242	100	53	247	100	53	248	100
Kategori	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi		Sangat Tinggi	Sangat Tinggi							

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4.7. mengenai jawaban responden sebagai aparat desa bahwa variabel kinerja (Y) untuk item Y1.1 dimana pernyataanya adalah “dalam melaksanakan pekerjaan para aparat desa memiliki ketepatan ketelitian, keterampilan dan kebersihan” berada pada kategori sangat tinggi, dengan perolehan skor 244. Pada item Y1.2 mengenai item pernyataan “dalam melaksanakan pekerjaan para aparat desa mampu untuk menghasilkan output dari pekerjaan” berada pada kategori sangat tinggi, dengan perolehan skor 242.

Pada item Y1.3 mengenai item pernyataan “para aparat desa dapat diandalkan karena memiliki kemampuan, inisiatif dan penuh kehati-hatian serta rajin dalam melaksanakan pekerjaan” berada pada kategori sangat tinggi, dengan perolehan skor 247. Pada item Y1.4 mengenai item pernyataan “dalam melaksanakan pekerjaan para aparat desa mampu untuk bekerja sama di internal organisasi” berada pada kategori sangat tinggi, dengan perolehan skor 248.

4.2.3. Pengujian Instrumen Penelitian

Uji validitas instrumen atau alat untuk digunakan menghitung korelasi antara masing-masing daftar pernyataan dengan skor totalnya. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui daftar pernyataan yang telah disiapkan apakah dapat mengukur variabel yang akan diukur. Instrumen penelitian dikatakan valid jika nilai r -hitung $> 0,3$. Uji reliabilitas dapat digunakan untuk mengetahui apakah alat ukur tersebut layak (dapat dipercaya). Untuk uji reliabilitas dapat dilakukan dengan cara melihat nilai *Cronbach's Alpha* dimana dikatakan reliabel jika *Cronbach's Alpha* $> 0,60$ pada setiap item-item pernyataan variabel bebas dan terikat.

1. Uji Validitas dan Reliabilitas Kompetensi (X1)

Tabel 4.8. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kompetensi (X1)

Item	Uji Validitas		Uji Reliabilitas	
	r Hitung	Keputusan	Alpha	Keputusan
X1.1	0,778	> 0,3 = Valid	0,780	> 0,6 = Reliabel
X1.2	0,865			
X1.3	0,745			

Sumber: Data diolah, 2023

Dari Tabel 4.8 diatas dapat jelaskan untuk variabel kompetensi (X1) yang terdiri dari instrumen item pernyataan item X1.1 sampai dengan X1.3 menunjukkan hasil yang valid dan reliabel. Keputusan tersebut diambil karena nilai korelasi koefisien seluruh item r -hitung lebih besar dari 0,3 atau r -hitung $> 0,3$, sehingga semua item pernyataan dinyatakan valid. Untuk koefisien alphanya lebih besar dari 0,6 atau $0,780 > 0,6$ sehingga

dinyatakan reliabel. Maka dapat disimpulkan untuk variabel kompetensi (X1) dapat dikatakan valid dan reliabel.

2. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Profesionalisme (X2)

Tabel 4.9. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Profesionalisme (X2)

Item	Uji Validitas		Uji Reliabilitas	
	r Hitung	Keputusan	Alpha	Keputusan
X2.1	0,781	> 0,3 = Valid	0,881	> 0,6 = Reliabel
X2.2	0,798			
X2.3	0,806			
X2.4	0,766			
X2.5	0,709			

Sumber: Data diolah, 2023

Dari Tabel 4.9. diatas dapat dijelaskan bahwa variabel profesionalisme (X2) untuk semua instrumen item pernyataan dari item X2.1 sampai dengan item X2.5 menunjukkan hasil yang valid dan reliabel. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien seluruh item r-hitung lebih besar dari 0,3 atau $r\text{-hitung} > 0,3$, sehingga semua item pernyataan dinyatakan valid. Sedangkan koefisien alphanya dimana nilai $0,881 > 0,6$ sehingga dinyatakan reliabel. Maka dapat disimpulkan variabel profesionalisme (X2) dinyatakan valid dan reliabel.

3. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)

Tabel 4.10. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)

Item	Uji Validitas		Uji Reliabilitas	
	r Hitung	Keputusan	Alpha	Keputusan
Y1.1	0,797	> 0,3 = Valid	0,776	> 0,6 = Reliabel
Y1.2	0,664			
Y1.3	0,678			
Y1.4	0,710			

Sumber : Olahan Data 2023

Dari Tabel 4.10. dapat dijelaskan bahwa variabel kinerja (Y) untuk semua instrumen item pernyataan Y1.1 sampai dengan item Y1.4 menunjukkan hasil yang valid dan reliabel. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien seluruh item r-hitung lebih besar dari 0,3 atau r-hitung > 0,3 sehingga semua item pernyataan dinyatakan valid. Sedangkan koefisien alphanya lebih besar dari 0,6 atau 0,776 > 0,6 sehingga dinyatakan reliabel. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja (Y) dinyatakan valid dan reliabel.

4.2.4 Analisis Data Statistik

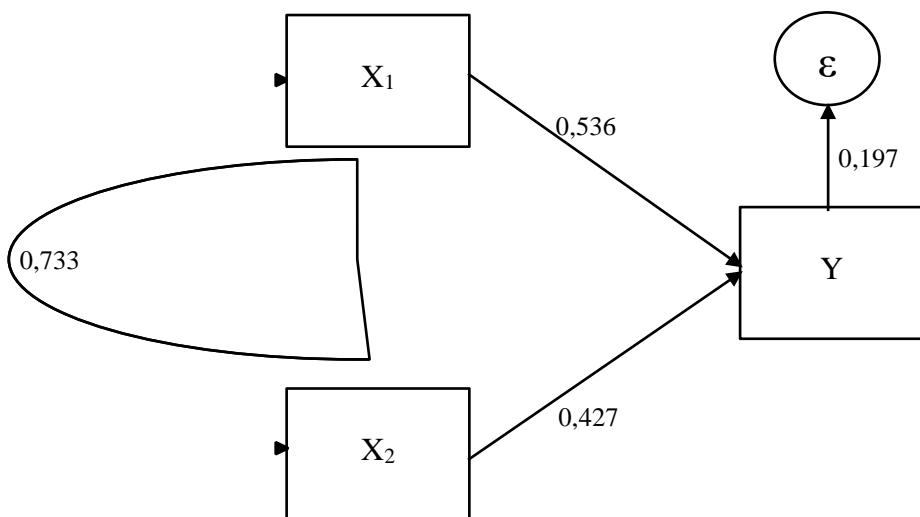
Untuk mengetahui pengaruh kompetensi (X1) dan profesionalisme (X2) terhadap kinerja (Y) aparat desa se kecamatan Dungaliyo Kabupaten Gorontalo maka penting untuk melakukan analisis data statistik mengenai pengaruh kompetensi (X1) dan profesionalisme (X2) terhadap kinerja (Y). Berdasarkan hasil olahan data secara statistik dengan cara mengetahui pengaruh langsung variabel X1 dan X2 terhadap Y dapat dibuat persamaan struktural sebagai berikut:

$$Y = 0,536X1 + 0,427X2 + 0,197\epsilon$$

Berdasarkan persamaan struktural diatas, menunjukkan bahwa variabel kompetensi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) yang memiliki nilai 0,536 atau 53,6 %. Artinya adalah jika variabel kompetensi (X1) naik satu satuan maka akan meningkatkan kinerja naik sebesar 53,6 %. Variabel profesionalisme (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) yang memiliki nilai 0,427 atau 42,7 %. Artinya jika profesionalisme (X2) naik satu satuan maka akan meningkatkan kinerja naik sebesar 42,7 %. Sedangkan untuk variabel yang berada diluar (ϵ) memiliki nilai 0,197 atau 19,7 %.

Untuk lebih jelasnya maka dapat dilihat pengaruh dan hubungan antar variabel pada Gambar dibawah ini:

Gambar 4.2. Struktur Analisis Jalur



Dari hasil pengujian terhadap korelasi antar variabel, dimana terdapat hubungan antara kompetensi (X1) dan profesionalisme (X2) yang memiliki hubungan sebesar 0,733 dengan tingkat hubungan yang kuat. Untuk pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dimana kompetensi (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja (Y) sebesar 0,536 atau 53,6 %. Variabel profesionalisme (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) sebesar 0,427 atau 42,7 %. Sedangkan variabel yang tidak diteliti tetapi ikut kinerja (Y) selain dari kompetensi dan profesionalisme yaitu pendidikan dan pelatihan nilai 0,197 atau 19,7 %.

Dari penjelasan persamaan struktur analisis data statistik dan gambar analisis path diatas maka dapat dibuatkan tabel pengaruh langsung variabel bebas terhadap variabel terikat sebagai berikut :

Tabel 4.11. Koefisien Jalur, Pengaruh Langsung, Pengaruh Tidak Langsung dan Pengaruh Total Pengaruh Kompetensi (X1) dan Profesionalisme (X2) Secara Simultan dan Parsial Terhadap Kinerja (Y)

Variabel	Koefisien Jalur	Langsung	Pengaruh Tidak Langsung Melalui		Tidak Langsung	Total
			X1	X2		
X ₁	0,536	0,287		0,167	0,167	0,454
X ₂	0,427	0,182	0,167		0,167	0,349
$R^2 (X1, X2)$						0,803
ϵ						0,197
Total						1,000

Sumber : Data diolah, 2023

Tabel 4.12. Uji Signifikansi Variabel X Terhadap Y

Pengaruh Antar Variabel	Nilai Sig	Alpha (α)	Keputusan
Y ← X ₁ , X ₂	0,000	0,05	Signifikan
Y ← X ₁	0,000	0,05	Signifikan
Y ← X ₂	0,000	0,05	Signifikan
Keterangan : Jika Nilai Sig < Nilai Alpha (α), maka Signifikan			

Sumber: Data olahan 2023

4.2.5 Pengujian Hipotesis

1. Kompetensi (X1) dan Profesionalisme (X2) Secara Simultan Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan pengujian hipotesis melalui perhitungan secara statistik bahwa variabel Kompetensi (X1) dan profesionalisme (X2) Secara Simultan Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap kinerja (Y) pada tingkat kepercayaan 95 %. Dilihat dari hasil uji F_{hitung} menunjukkan hasil sebesar 45.484 dibandingkan dengan F_{tabel} sebesar 3.17 pada taraf signifikansi 0,000. Berdasarkan uji simultansi F_{hitung} menunjukkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($45.484 > 3.17$) dan pada taraf signifikansi menunjukkan nilai $sig 0,000 < \alpha = 0,05$. Maka hipotesis yang menyatakan variabel kompetensi (X1), dan variabel profesionalisme (X2) Secara Simultan Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap kinerja (Y) Aparat Desa Se Kecamatan Dungaliyo Kabupaten Gorontalo hipotesis tersebut diterima.

2. Kompetensi (X1) Secara Parsial Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil uji hipotesis melalui perhitungan secara statistik variabel kompetensi (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) pada nilai 0.536 atau 53,6 %. Pada angka $probability sig 0.000 < probability \alpha = 0.05$. Jadi hipotesis yang menyatakan pengaruh variabel kompetensi (X1) terhadap kinerja (Y) Aparat Desa Se Kecamatan Dungaliyo Kabupaten Gorontalo hipotesis diterima.

3. Profesionalisme (X2) Secara Parsial Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara statistik pada tingkat derajat kepercayaan 95 % bahwa variabel profesionalisme (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) dengan nilai 0.427 atau 42,7 % Pada tingkat

probability sig 0.00 < probability $\alpha = 0.05$. Jadi hipotesis yang menyatakan pengaruh profesionalisme (X2) terhadap kinerja (Y) Aparat Desa Se Kecamatan Dungaliyo Kabupaten Gorontalo hipotesis diterima.

4.2.6 Korelasi Antar Variabel X

1. Korelasi X₁ dan X₂

Dari hasil pengujian terhadap korelasi antar variabel, dimana hubungan antara kompetensi (X1) dan profesionalisme (X2) memiliki hubungan sebesar 0,733 dengan tingkat hubungan yang kuat. Korelasi ini berada pada interval 0,600 – 0,799.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Kompetensi (X1) dan Profesionalisme (X2) Secara Simultan Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil uji hipotesis bahwa secara simultan pengaruh kompetensi dan profesionalisme terhadap kinerja Aparat Desa Se Kecamatan Dungaliyo Kabupaten Gorontalo berpengaruh positif dan signifikan. Artinya jika secara bersama-sama kompetensi dan profesionalisme ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja. Para aparatur tidak cukup memiliki kompetensi tetapi harus dibarengi dengan profesionalisme yang dapat memberikan dampak pada kinerja. Sebagai abdi negara aparatur desa telah mengasah kemampuan melalui serangkaian pelatihan yang dilaksanakan oleh pemerintah Kabupaten dan Provinsi Gorontalo, sehingga dapat dikatakan melalui pelatihan tersebut dapat meningkatkan kompetensi dan profesionalisme yang pada ujungnya dapat meningkatkan kinerja.

Meningkatnya kompetensi yang dibarengi dengan profesionalisme adalah sebuah tuntutan bagi aparatur desa secara keseluruhan tanpa terkecuali aparatur desa se kecamatan Dungaliyo Kabupaten Gorontalo yang diperhadapkan dengan tantangan era teknologi

yang semakin massif. Regulasi pemerintah pusat mengenai dana desa tidak bisa dianggap sebagai suatu yang biasa, maka hal itu aparat desa senantiasa berbenah dengan meningkatkan kompetensi dan profesionalisme. Maka dari itu aparat desa Se Kecamatan Dungaliyo Kabupaten Gorontalo berupaya meningkatkan pengetahuan dan keterampilan sebagai bagian dari kompetensi dan meningkatkan kemandirian untuk memanfaatkan ilmu pengetahuan dan kecakapan sebagai bagian dari profesionalisme. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan (2022) melalui hasil penelitiannya menjelaskan bahwa kompetensi dan profesionalisme secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Unit Desa Pakis. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Turangan, J. K. (2017) bahwa kompetensi, disiplin kerja dan profesionalisme secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Manado.

4.3.2 Kompetensi (X1) Secara Parsial berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja (Y)

Dalam hasil uji hipotesis secara statistik bahwa variabel kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparat Desa Se Kecamatan Dungaliyo Kabupaten Gorontalo. Makna berpengaruh positif dan signifikan tersebut adalah jika kompetensi aparat semakin baik maka akan meningkatkan kinerja mereka sebagai aparat desa. Sebagai aparat desa mereka dituntut untuk memiliki pengetahuan dalam mengelola desa terutama pada hal pengelolaan keuangan dana desa. Aparat desa Se Kecamatan Dungaliyo mendapatkan pembekalan baik yang diikuti dalam skala kabupaten maupun skala provinsi sebagai bagian dari pengembangan pengetahuan. Dengan pengetahuan yang dimiliki oleh aparat desa menjadikan mereka memahami

dengan baik dan jelas mengenai pekerjaanya demi semata-mata untuk pelayanan kepada masyarakat.

Aparat desa di Kecamatan Dungaliyo sebagai dari pemerintah dituntut memiliki keterampilan yang memadai, hal ini tentunya sudah dimiliki oleh aparat aparat-aparat desa di Kecamatan Dungaliyo walaupun tidak semua aparatnya memiliki kompetensi. ini dibuktikan mereka memiliki inisiatif dan inovasi pada pelaksanaan pekerjaan. Selain itu juga kompetensi yang mereka miliki ditandai dengan adanya sikap yang bertanggung jawab dari segala tugas dan tanggung jawabnya serta mengutamakan etika untuk menghadapi masyarakat yang banyak menuntut dalam melakukan protes kepada aparat yang dapat diselesaikan dengan cara kepala dingin. Sebagaimana seperti yang dijelaskan Putra (2021) bahwa perangkat desa yang ditunjang dengan adanya kompetensi berdasarkan bidangnya, tentunya kinerja yang dicapai akan sesuai dengan target dibandingkan dengan yang tidak memiliki kompetensi. Penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Ajijah & Selvi (2021) dimana terdapat pengaruh yang positif dan signifikan bahwa secara parsial terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja perangkat desa diwilayah Kecamatan Jasinga Kabupaten Bogor. Namun penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian dimana hasilnya tidak ada pengaruh positif terhadap kinerja pemerintah Desa Kebalandono.

4.3.3 Profesionalisme (X2) Secara Parsial Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja (Y)

Dari hasil pengujian hipotesis melalui perhitungan secara statistik menunjukkan bahwa secara parsial variabel profesionalisme memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparat Desa Se Kecamatan Dungaliyo Kabupaten Gorontalo. Maksudnya adalah terciptanya profesionalisme Aparat Desa yang baik akan

meningkatkan kinerja bagi aparat desa itu sendiri. Profesionalisme tercipta di kalangan aparat desa di Kecamatan Dungaliyo walaupun tidak semua aparat bersikap profesional dengan dibuktikan adanya aparat desa yang menggunakan ilmu pengetahuan untuk mengelola desa lewat segala bentuk pelayanan kepada masyarakat. Aparat desa juga memiliki kecakapan untuk mengatur tata kelola administrasi yang efektif dan efisien guna untuk melayani masyarakat di desa.

Mengelola pemerintahan desa dilakukan oleh aparat desa se kecamatan Dungaliyo dengan kemampuan yang mereka miliki, sehingga dengan kemampuan itu juga mereka dapat membuat keputusan pribadi dalam hal proses pemecahan masalah yang terjadi di desa tersebut. Adanya pemecahan masalah inilah yang dapat memberikan dampak terhadap peningkatan kinerja, karena dengan solusi-solusi yang timbul tersebut segala hambatan pekerjaan dapat teratasi dengan baik. Para aparat desa yang ada di Kecamatan Dungaliyo juga bersikap profesional karena mereka menyadari dan yakin bahwa ada pihak internal yang melakukan penilaian terhadap profesi mereka sebagai aparat desa yang diperhadapkan dengan masyarakat. Mengenai profesionalisme ini telah dikemukakan oleh Angela & Budiwitjaksono (2021) bahwa profesionalisme sebagai salah satu aspek yang harus diperoleh oleh setiap profesi. Sikap profesional tersebut memberikan dampak pada kapabilitas individu untuk menghasilkan kinerja yang lebih berkualitas. Penelitian ini sejalan dari hasil penelitian (Ferawati et al., 2020) bahwa profesionalisme memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Ciamis. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Tanjung et al (2020) bahwa profesionalisme tidak berpengaruh secara signifikan dengan kinerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan diatas maka dapat ditarik suatu kesimpulan dari hasil penelitian tersebut sebagai berikut :

1. Kompetensi (X1) dan profesionalisme (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) Aparat Desa Se Kecamatan Dungaliyo Kabupaten Gorontalo
2. Kompetensi (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) Aparat Desa Se Kecamatan Dungaliyo Kabupaten Gorontalo
3. Profesionalisme (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) Aparat Desa Se Kecamatan Dungaliyo Kabupaten Gorontalo

5.2. Saran

Adapun yang menjadi masukan dan saran bagi pihak aparat desa sebagai pemerintahan di desa untuk perbaikan tata kelola desa adalah sebagai berikut

1. Penting bagi aparat agar dapat meningkatkan kompetensinya agar bisa memberikan pengelolaan desa yang baik, karena selama ini aparat desa ada banyak yang belum memiliki kompetensi akibat tingkat pendidikan rata-rata yang berijazah SMA. Ini penting menjadi perhatian dengan mengedepankan kompetensi maka pemerintah daerah perlu memberikan pendidikan formal maupun informal kepada para aparat
2. Profesionalisme yang memiliki pengaruh paling rendah menjadi perhatian serius, melihat pengaruh yang rendah tersebut harus diupayakan bagi aparat desa agar

dapat bersikap profesional dengan mengukur kapabilitas masing-masing aparat desa lewat kemampuanya dalam mengelola pemerintahan desa. Perlu juga internal organisasi dalam hal ini kepala desa untuk melakukan segala penilaian kinerja untuk meningkatkan profesionalisme mereka sebagai aparat

3. Disarankan kepada para peneliti-peneliti selanjutnya agar dapat mengambil lokasi penelitian di desa-desa lainnya atau skala kelurahan dengan variabel lain yang mempengaruhi kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

Adiputra, I. P. P., & Mandala, K. (2017). Pengaruh Kompetensi Dan Kapabilitas Terhadap Keunggulan Kompetitif Dan Kinerja Perusahaan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(11), 6090–6119.

Adnyana, I. G. P. (2022). Pengaruh Kompetensi Perangkat Desa, Sistem Pengendalian Internal dan Partisipasi. *Hita Akuntansi Dan Keuangan*, 3(3), 48–61.

Adri, A. (2017). Pengaruh Profesionalisme dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan. In *UIN Alauddin Makassar* (Vol. 01). <http://www.albayan.ae>

Agustian, Poernomo, & Puspitaningtyas. (2018). Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. *Majalah Ilmiah Dian Ilmu*, 17(2), 89. <http://www.nber.org/papers/w16019>

Ajijah, J. H., & Selvi, E. (2021). *Pengaruh kompetensi dan komunikasi terhadap kinerja perangkat desa*. 13(2), 232–236.

Alfianto, S., & Suryandari, D. (2015). Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Organisasi Dan Struktur Audit Terhadap Kinerja Auditor. *Accounting Analysis Journal*, 4(1), 361–369.

Ali, I., Vitayala, A., & Anna, S. H. (2023). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pendamping Lokal Desa di Wilayah Kepulauan. *Jurnal Ilmiah Membangun Desa Dan Pertanian*, 2748(105).

Amalia, S. (2020). Standar Kompetensi Aparatur Pemerintah; Urgensi, Model Dan Proses Penyusunannya. *Jurnal Wacana Kinerja: Kajian Praktis-Akademis Kinerja Dan Administrasi Pelayanan Publik*, 14(1), 1–19. <http://jwk.bandung.lan.go.id/ojs/index.php/jwk/article/view/296>

Angela, B., & Budiwitjaksono, G. S. (2021). Analisis Pengaruh Profesionalisme, Independensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Auditor. *Prosiding Senapan*, 1(1), 291–301.

Anggreni, N. W. D., & Rasmini, N. K. (2017). Pengaruh Pengalaman Auditor Dan Time Budget Pressure Pada Profesionalisme Dan Implikasinya Terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 18(1), 1–31.

Arikunto, Suharsimi. 2010: *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktis*. Jakarta:Rineka Cipta.

Bhagya, T. G. (2020). Kinerja Pegawai Pada Biro Pelayanan Sosial Dasar. *Decision: Jurnal Administrasi Publik*, 2(1), 33–41.

Dewi, T. anggia. (2015). Pengaruh Profesionalisme Guru Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Ekonomi Sma Se-Kota Malang. *PROMOSI (Jurnal Pendidikan Ekonomi)*, 3(1), 24–35. <https://doi.org/10.24127/ja.v3i1.148>

Ferawati, I., Darna, N., & Suhendi, R. M. (2020). Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Ciamis (Suatu Studi pada Pegawai ASN Rumah Sakit Umum daerah Ciamis) Pendahuluan Rumah sakit merupakan sarana tempat kesehatan . Kinerja yang diberikan berbentuk jasa dengan berbagai jumlah dan diberikan oleh berbagai kin. *Business Management And Entrepreneurship Journal*, 2(3), 46–66.

Hafid, H. (2018). Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Samsat Polewali Mandar. *Jurnal Manajemen*, 13(2), 2–21.

Hapizoh, H., Harapan, E., & Destiniar, D. (2020). Pengaruh Profesionalisme Guru Dan Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 5(2), 168. <https://doi.org/10.31851/jmksp.v5i2.3764>

Hardiyanti, A., Surati, & Suyatni, M. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Perilaku Ekstra Peran (Ocb) Melalui Komitmen Organisasional Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Kota Mataram. *Jmm Unram - Master of Management Journal*, 5(3), 1–30. <http://jmm.unram.ac.id/index.php/jurnal/article/view/69/65>

Hasibuan, S. K., & Chadir. (2022). Pengaruh Kompetensi Aparat Desa, Komitmen Organisasi Pemerintah Desa dan Partisipasi Masyarakat terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan Desa Kecamatan Tambusai Utara. *Journal Of Indonesian Multidisciplinary Research*, 1(1), 1–23.

Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja , Lingkungan kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81–91. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>

Kurniawan. (2022). *Pengaruh Kompetensi dan Profesionalisme terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Unit Desa Pakis Kabupaten Malang*. Universitas Islam Malang.

Kurniawan, A. (2015). *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb)*. 15(1), 95–118.

Lilawati, E., & Mashari, F. (2017). Pengaruh Kompetensi Dosen dan Kepuasan Kerja Dosen terhadap Kinerja Dosen di Universitas KH A Wahab Hasbullah Tambak

Beras Jombang. *Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Islam*, 3(1), 39–63.

Nugraha Pratama, A. A. (2014). Pengaruh Spiritualitas, Intelektualitas, Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Dosen Stain Salatiga. *Inferensi*, 6(2), 415. <https://doi.org/10.18326/infls13.v8i2.415-436>

Pandey, J., Kiyai, B., & Ruru, J. (2015). Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Desa (Suatu Studi di Kecamatan Pineleng Kabupaten Minahasa). *Jurnal Administrasi Publik*, 3(031), 282.

Panjaitan, R. S., Simanjuntak, A., Sembiring, Y. N., & Benyamin Siahaan, S. (2022). Pengaruh Kompetensi Aparatur, Partisipasi Masyarakat, Pemanfaatan Teknologi Informasi, Komitmen Organisasi Pemerintah Desa, Transparansi Dan Sistem Pengendalian Intern Terhadap Pengelolaan Dana Desa (Studi Empiris Di Desa Motung, Pardomuan Motung dan Pars. *Jurnal Manajemen*, 8(1), p-ISSN. <http://ejournal.lmiimedan.net>

Permanasari, R., Setyaningrum, R. M., & Sundari, D. S. (2016). Model Hubungan Kompetensi, Profesionalisme Dan Kinerja Dosen Relationship Model Between Competence , Professionalism and Performance Teaching. *Jurnal Bisnis, Manajemen & Perbankan*, 1(2), 157–174. www.pikiran_rakyat.com

Putra, A. S. E. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Integritas terhadap Kinerja Perangkat Desa. *Journal of Education on Social Science*, 5(1), 24–35. <http://jess.ppj.unp.ac.id/index.php/JESS>

Rahayu, & Ambarwati. (2022). *Pengaruh Kompetensi dan Pemahaman terhadap Pengelolaan Aplikasi Sistem Keuangan Desa (SISKEUDES) di Kabupaten Nganjuk*. 20(2), 237–251.

Rakhmatullah, A. E., Hadiati, S., & Adi Setia, K. (2018). Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Profesionalisme pada Dinas Pendidikan Kabupaten Probolinggo. *JEM: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 19(1), 556–569.

Ramadhan, D., & Widajantie, T. D. (2022). Pengaruh Kompetensi, Akuntabilitas, Pengendalian Internal dan Partisipasi Masyarakat terhadap Kinerja Pemerintah Desa Kebalandono. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 22(2), 1116–1122. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v22i2.2318>

Rensi, N. (2019). Pengaruh Kompetensi Tenaga Medis Dan Pelayanan Kesehatan Terhadap Kepuasan Pasien Pada Puskesmas Poncowati Kecamatan Terbanggi Besar Kabupaten Lampung Tengah. *Jurnal Simplex*, 2(2), 141–152.

Ridewan, Umar, & Muntir. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi dan Profesionalisme terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan, Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Soppeng. *Jurnal Mirai Management*, 1(2),

45–55.

Riyanto, A. (2014). Pengaruh Profesionalisme Birokrasi dan Motivasi terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Sukabumi. In *Seminar Inovasi dan Tren* (Vol. 1, Issue 1).

Sudjana. 2012. *Metode Statistik*. Bandung: Transito.

Soffa, N. A., Utari, W., & Hartati, C. S. (2019). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Melalui Profesionalisme Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Bojonegoro. *Jurnal Mitra Manajemen*, 3(5), 510–523.

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka.

Suhartina, S., Ginting, T., Suyono, T., & Sipayung, W. A. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Kualitas Petugas Kesehatan Terhadap Kepuasan Pasien Rawat Jalan Di Puskesmas Sei Agul Medan. *Jurnal Kesmas Prima Indonesia*, 2(2), 86–97. <https://doi.org/10.34012/jkpi.v2i2.1391>

Tangdiasik, Y. (2019). Pengaruh profesionalisme terhadap kinerja pengawasan keuangan daerah kantor inspektorat provinsi papua. *Jurnal Dinamis*, 1(12), 34–41.

Tanjung, Imran, Dalimunthe, Lubis, & Syahputra. (2020). Pengaruh profesionalisme, karakteristik pekerjaan dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di dinas sosial kabupaten labuhanbatu utara 1. *Jurnal Riset Akuntansi Multiparadigma*, 7(2).

Wafa, R., Basri, Y. M., & Desmiyawati. (2020). Pengaruh Kompetensi Aparatur Pemerintah, Partisipasi Masyarakat dan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) Terhadap Penerapan Good Governance (Studi Empiris Pada Pemerintah Desa di Kabupaten Pelalawan). *Jurnal Riset Terapan Akuntansi*, 4(1), 60–71.

Yasa, P. (2013). Strategi Belajar Berbasis Pengembangan Kompetensi Abstrak. In *Prosiding Seminar Nasional MIPA*, 90–98. <http://jwk.bandung.lan.go.id/ojs/index.php/jwk/article/view/296>

Zubaidi, Cahyono, & Maharani. (2020). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Kualitas Laporan Keuangan terhadap Kualitas Laporan Keuangan. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Kesatuan*, 8(2), 137–146. <https://doi.org/10.37641/jiakes.v8i2.372>

Lampiran 1

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Sdr./(i)

Di

T e m p a t , -

Saya yang bertanda tangan dibawah ini, saat ini sedang melaksanakan penelitian dan penyusunan skripsi yang berjudul : **PENGARUH KOMPETENSI DAN PROFESIONALISME TERHADAP KINERJA APARAT DESA SE KECAMATAN DUNGALIYO KABUPATEN GORONTALO**

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

Atas perkenan Bapak/ibu/Saudara(i), saya ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya.

Gorontalo,.....2023
Hormat Saya

PENELITI

DATA RESPONDEN

1. Nama :

2. Umur : Tahun

3. Jenis Kelamin : () Laki-laki. () Perempuan.

4. Pendidikan terakhir : () SLTA () Diploma () S1 () S2 () S3

5. Lama Bekerja : Tahun/bulan

6. Bagian/Bidang :

7. Aparat Desa :

7. Jabatan :

Petunjuk Umum Pengisian Kuesioner

1. Bapak/ibu diharapkan mengisi seluruh pertanyaan sesuai dengan petunjuk pengisian.
2. Tidak ada jawaban benar atau salah, oleh karena itu dimohon untuk mengisi jawaban sesuai dengan kondisi sebenarnya. Seluruh jawaban akan kami perlakukan dengan sangat rahasia.
3. Pengisian jawaban cukup dengan memberi tanda (X atau ✓) pada pernyataan yang dianggap sesuai dengan pendapat responden (satu jawaban dalam setiap nomor pernyataan)
4. Pertanyaan kami mempergunakan skala 1 – 5 yang berarti :
Angka 1 = tidak pernah / Sangat Tidak Setuju (STS)
Angka 2 = Jarang / Tidak Setuju (TS)
Angka 3 = Kadang – Kadang / Kurang Setuju (KS)
Angka 4 = Sering / Setuju (S)
Angka 5 = Selalu / Sangat Setuju (SS)

A. DAFTAR PERNYATAAN KUISIIONER

KOMPETENSI (X₁)

1. Para aparat desa mengetahui cara belajar yang sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan oleh organisasi di desa
 - a. Selalu mengetahui cara belajar yang sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan oleh organisasi di desa
 - b. Sering mengetahui cara belajar yang sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan oleh organisasi di desa
 - c. Kadang-kadang mengetahui cara belajar yang sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan oleh organisasi di desa
 - d. Jarang mengetahui cara belajar yang sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan oleh organisasi di desa
 - e. Tidak pernah mengetahui cara belajar yang sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan oleh organisasi di desa
2. Para aparat desa memiliki keterampilan kerja dan punya inisiatif dalam melaksanakan pekerjaan
 - a. Selalu memiliki keterampilan kerja dan punya inisiatif dalam melaksanakan pekerjaan
 - b. Sering memiliki keterampilan kerja dan punya inisiatif dalam melaksanakan pekerjaan
 - c. Kadang-kadang memiliki keterampilan kerja dan punya inisiatif dalam melaksanakan pekerjaan
 - d. Jarang memiliki keterampilan kerja dan punya inisiatif dalam melaksanakan pekerjaan
 - e. Tidak pernah memiliki keterampilan kerja dan punya inisiatif dalam melaksanakan pekerjaan
3. Para aparat desa memiliki rasa tanggung jawab dan mengutamakan etika dalam bekerja
 - a. Selalu memiliki rasa tanggung jawab dan mengutamakan etika dalam bekerja

- b. Sering memiliki rasa tanggung jawab dan mengutamakan etika dalam bekerja
- c. Kadang-kadang memiliki rasa tanggung jawab dan mengutamakan etika dalam bekerja
- d. Jarang memiliki rasa tanggung jawab dan mengutamakan etika dalam bekerja
- e. Tidak pernah memiliki rasa tanggung jawab dan mengutamakan etika dalam bekerja.

PROFESIONALISME (X2)

- 1. Para aparat desa bersikap profesional lewat pemanfaatan ilmu pengetahuan dan cakap pada bidangnya
 - a. Selalu bersikap profesional lewat pemanfaatan ilmu pengetahuan dan cakap pada bidangnya
 - b. Sering bersikap profesional lewat pemanfaatan ilmu pengetahuan dan cakap pada bidangnya
 - c. Kadang-kadang bersikap profesional lewat pemanfaatan ilmu pengetahuan dan cakap pada bidangnya
 - d. Jarang bersikap profesional lewat pemanfaatan ilmu pengetahuan dan cakap pada bidangnya
 - e. Tidak pernah bersikap profesional lewat pemanfaatan ilmu pengetahuan dan cakap pada bidangnya
- 2. Para aparat desa memiliki pandangan mengenai pentingnya peran profesi yang bermanfaat bagi masyarakat
 - a. Selalu memiliki pandangan mengenai pentingnya peran profesi yang bermanfaat bagi masyarakat
 - b. Sering memiliki pandangan mengenai pentingnya peran profesi yang bermanfaat bagi masyarakat
 - c. Kadang-kadang memiliki pandangan mengenai pentingnya peran profesi yang bermanfaat bagi masyarakat
 - d. Jarang memiliki pandangan mengenai pentingnya peran profesi yang bermanfaat bagi masyarakat

- e. Tidak pernah memiliki pandangan mengenai pentingnya peran profesi yang bermanfaat bagi masyarakat

3. Para aparat desa mampu untuk membuat keputusan pribadi tanpa adanya tekanan dari orang lain

- a. Selalu mampu untuk membuat keputusan pribadi tanpa adanya tekanan dari orang lain
- b. Sering mampu untuk membuat keputusan pribadi tanpa adanya tekanan dari orang lain
- c. Kadang-kadang mampu untuk membuat keputusan pribadi tanpa adanya tekanan dari orang lain
- d. Jarang mampu untuk membuat keputusan pribadi tanpa adanya tekanan dari orang lain
- e. Tidak pernah mampu untuk membuat keputusan pribadi tanpa adanya tekanan dari orang lain

4. Para aparat desa yakin adanya rekan seprofesi yang berwenang untuk menilai pekerjaanya

- a. Selalu yakin adanya rekan seprofesi yang berwenang untuk menilai pekerjaanya
- b. Sering yakin adanya rekan seprofesi yang berwenang untuk menilai pekerjaanya
- c. Kadang-kadang yakin adanya rekan seprofesi yang berwenang untuk menilai pekerjaanya
- d. Jarang yakin adanya rekan seprofesi yang berwenang untuk menilai pekerjaanya
- e. Tidak pernah yakin adanya rekan seprofesi yang berwenang untuk menilai pekerjaanya

5. Para aparat desa memanfaatkan ikatan profesi baik formal dan informal untuk memperoleh ide dalam pekerjaan

- a. Selalu memanfaatkan ikatan profesi baik formal dan informal untuk memperoleh ide dalam pekerjaan
- b. Sering memanfaatkan ikatan profesi baik formal dan informal untuk memperoleh ide dalam pekerjaan

- c. Kadang-kadang memanfaatkan ikatan profesi baik formal dan informal untuk memperoleh ide dalam pekerjaan
- d. Jarang memanfaatkan ikatan profesi baik formal dan informal untuk memperoleh ide dalam pekerjaan
- e. Tidak pernah memanfaatkan ikatan profesi baik formal dan informal untuk memperoleh ide dalam pekerjaan

KINERJA (Y)

- 1. Dalam melaksanakan pekerjaan para aparat desa memiliki ketepatan, ketelitian, keterampilan dan kebersihan
 - a. Selalu memiliki ketepatan, ketelitian, keterampilan dan kebersihan
 - b. Sering memiliki ketepatan, ketelitian, keterampilan dan kebersihan
 - c. Kadang-kadang memiliki ketepatan, ketelitian, keterampilan dan kebersihan
 - d. Jarang memiliki ketepatan, ketelitian, keterampilan dan kebersihan
 - e. Tidak pernah memiliki ketepatan, ketelitian, keterampilan dan kebersihan
- 2. Dalam melaksanakan pekerjaan para aparat desa mampu untuk menghasilkan output dari pekerjaan
 - a. Selalu mampu untuk menghasilkan output dari pekerjaan
 - b. Sering mampu untuk menghasilkan output dari pekerjaan
 - c. Kadang-kadang mampu untuk menghasilkan output dari pekerjaan
 - d. Jarang mampu untuk menghasilkan output dari pekerjaan
 - e. Tidak pernah mampu untuk menghasilkan output dari pekerjaan
- 3. Para aparat desa dapat diandalkan karena memiliki kemampuan, inisiatif dan penuh kehati-hatian serta rajin dalam melaksanakan pekerjaan
 - a. Selalu memiliki kemampuan, inisiatif dan penuh kehati-hatian serta rajin dalam melaksanakan pekerjaan
 - b. Sering memiliki kemampuan, inisiatif dan penuh kehati-hatian serta rajin dalam melaksanakan pekerjaan
 - c. Kadang-kadang memiliki kemampuan, inisiatif dan penuh kehati-hatian serta rajin dalam melaksanakan pekerjaan

- d. Jarang memiliki kemampuan, inisiatif dan penuh kehati-hatian serta rajin dalam melaksanakan pekerjaan
- e. Tidak pernah memiliki kemampuan, inisiatif dan penuh kehati-hatian serta rajin dalam melaksanakan pekerjaan

4. Dalam melaksanakan pekerjaan para aparat desa mampu untuk bekerja sama di internal organisasi

- a. Selalu mampu untuk bekerja sama di internal organisasi
- b. Sering mampu untuk bekerja sama di internal organisasi
- c. Kadang-kadang mampu untuk bekerja sama di internal organisasi
- d. Jarang mampu untuk bekerja sama di internal organisasi
- e. Tidak pernah mampu untuk bekerja sama di internal organisasi

Lampiran 2 : Data Ordinal dan Interval
Data Ordinal Variabel Kompetensi

NO	KOMPETENSI (X1)			Total
	1	2	3	
1	5	5	4	14
2	5	5	4	14
3	4	5	5	14
4	5	5	4	14
5	4	5	5	14
6	5	5	5	15
7	4	5	5	14
8	4	5	4	13
9	5	5	5	15
10	4	5	5	14
11	4	4	4	12
12	5	5	4	14
13	4	4	5	13
14	5	5	5	15
15	4	5	4	13
16	5	5	5	15
17	5	4	5	14
18	5	5	4	14
19	5	5	4	14
20	4	4	4	12
21	5	5	5	15
22	5	5	4	14
23	5	5	5	15
24	5	4	4	13
25	5	5	5	15
26	5	5	5	15
27	5	4	5	14
28	4	5	4	13
29	5	5	5	15
30	5	4	4	13
31	4	5	5	14
32	4	5	5	14
33	5	4	5	14
34	5	5	5	15
35	5	5	4	14
36	4	5	5	14

37	5	5	5	15
38	3	4	5	12
39	5	5	5	15
40	5	5	4	14
41	4	5	5	14
42	5	4	5	14
43	5	5	5	15
44	5	4	4	13
45	5	5	5	15
46	4	4	5	13
47	4	5	5	14
48	4	5	5	14
49	4	5	5	14
50	5	5	4	14
51	5	5	5	15
52	5	5	4	14
53	4	4	4	12

Data Interval Variabel Kompetensi (X1)

Succesive Interval

No	1	2	3	Total
1	4,076	3,886	2,536	10,499
2	4,076	3,886	2,536	10,499
3	2,589	3,886	4,076	10,552
4	4,076	3,886	2,536	10,499
5	2,589	3,886	4,076	10,552
6	4,076	3,886	4,076	12,039
7	2,589	3,886	4,076	10,552
8	2,589	3,886	2,536	9,012
9	4,076	3,886	4,076	12,039
10	2,589	3,886	4,076	10,552
11	2,589	2,292	2,536	7,418
12	4,076	3,886	2,536	10,499
13	2,589	2,292	4,076	8,958
14	4,076	3,886	4,076	12,039
15	2,589	3,886	2,536	9,012
16	4,076	3,886	4,076	12,039
17	4,076	2,292	4,076	10,445
18	4,076	3,886	2,536	10,499
19	4,076	3,886	2,536	10,499
20	2,589	2,292	2,536	7,418

21	4,076	3,886	4,076	12,039
22	4,076	3,886	2,536	10,499
23	4,076	3,886	4,076	12,039
24	4,076	2,292	2,536	8,905
25	4,076	3,886	4,076	12,039
26	4,076	3,886	4,076	12,039
27	4,076	2,292	4,076	10,445
28	2,589	3,886	2,536	9,012
29	4,076	3,886	4,076	12,039
30	4,076	2,292	2,536	8,905
31	2,589	3,886	4,076	10,552
32	2,589	3,886	4,076	10,552
33	4,076	2,292	4,076	10,445
34	4,076	3,886	4,076	12,039
35	4,076	3,886	2,536	10,499
36	2,589	3,886	4,076	10,552
37	4,076	3,886	4,076	12,039
38	1,528	2,292	4,076	7,896
39	4,076	3,886	4,076	12,039
40	4,076	3,886	2,536	10,499
41	2,589	3,886	4,076	10,552
42	4,076	2,292	4,076	10,445
43	4,076	3,886	4,076	12,039
44	4,076	2,292	2,536	8,905
45	4,076	3,886	4,076	12,039
46	2,589	2,292	4,076	8,958
47	2,589	3,886	4,076	10,552
48	2,589	3,886	4,076	10,552
49	2,589	3,886	4,076	10,552
50	4,076	3,886	2,536	10,499
51	4,076	3,886	4,076	12,039
52	4,076	3,886	2,536	10,499
53	2,589	2,292	2,536	7,418

Data Ordinal Variabel Profesionalisme (X2)

N O	PROFESIONALISME (X2)					Total
	1	2	3	4	5	
1	4	4	5	5	4	22
2	5	4	5	4	5	23
3	5	4	4	5	4	22
4	5	5	5	5	5	25
5	5	4	4	5	4	22
6	4	4	4	5	4	21
7	5	5	5	5	5	25
8	5	5	5	4	4	23
9	5	4	5	5	4	23
10	5	4	4	5	4	22
11	5	4	5	5	4	23
12	5	4	5	4	4	22
13	5	4	5	4	5	23
14	5	4	5	4	5	23
15	4	4	5	5	4	22
16	5	5	4	4	4	22
17	5	4	4	4	4	21
18	5	5	5	5	5	25
19	5	4	5	5	4	23
20	5	5	5	4	5	24
21	5	4	5	4	5	23
22	4	4	4	5	4	21
23	5	4	5	5	5	24
24	5	4	5	5	4	23
25	5	4	5	5	4	23
26	3	3	3	3	3	15
27	5	5	5	4	4	23
28	5	5	5	5	5	25
29	4	4	5	5	5	23
30	5	3	4	4	5	21
31	5	5	5	5	4	24
32	5	5	5	5	5	25
33	5	5	5	4	4	23
34	5	5	5	5	5	25
35	5	5	5	5	5	25
36	4	5	5	4	5	23

37	5	5	4	5	5	24
38	5	5	5	5	5	25
39	5	5	4	5	5	24
40	4	4	5	4	5	22
41	5	5	5	5	5	25
42	5	5	5	4	5	24
43	4	4	4	5	4	21
44	5	5	4	5	4	23
45	5	5	5	5	5	25
46	4	5	5	3	5	22
47	5	5	5	5	5	25
48	5	5	4	5	5	24
49	4	5	5	4	5	23
50	5	5	5	4	5	24
51	4	5	5	5	5	24
52	5	5	4	5	5	24
53	5	4	5	5	5	24

Data Interval Variabel Profesionalisme (X2)

Succesive Interval

No	1	2	3	4	5	Total
1	2,318	2,777	3,677	3,785	2,568	15,124
2	3,859	2,777	3,677	2,295	4,104	16,711
3	3,859	2,777	2,164	3,785	2,568	15,152
4	3,859	4,218	3,677	3,785	4,104	19,642
5	3,859	2,777	2,164	3,785	2,568	15,152
6	2,318	2,777	2,164	3,785	2,568	13,611
7	3,859	4,218	3,677	3,785	4,104	19,642
8	3,859	4,218	3,677	2,295	2,568	16,616
9	3,859	2,777	3,677	3,785	2,568	16,665
10	3,859	2,777	2,164	3,785	2,568	15,152
11	3,859	2,777	3,677	3,785	2,568	16,665
12	3,859	2,777	3,677	2,295	2,568	15,175
13	3,859	2,777	3,677	2,295	4,104	16,711
14	3,859	2,777	3,677	2,295	4,104	16,711
15	2,318	2,777	3,677	3,785	2,568	15,124
16	3,859	4,218	2,164	2,295	2,568	15,103
17	3,859	2,777	2,164	2,295	2,568	13,662
18	3,859	4,218	3,677	3,785	4,104	19,642
19	3,859	2,777	3,677	3,785	2,568	16,665

20	3,859	4,218	3,677	2,295	4,104	18,152
21	3,859	2,777	3,677	2,295	4,104	16,711
22	2,318	2,777	2,164	3,785	2,568	13,611
23	3,859	2,777	3,677	3,785	4,104	18,201
24	3,859	2,777	3,677	3,785	2,568	16,665
25	3,859	2,777	3,677	3,785	2,568	16,665
26	1,528	1,646	1,000	1,000	1,000	6,174
27	3,859	4,218	3,677	2,295	2,568	16,616
28	3,859	4,218	3,677	3,785	4,104	19,642
29	2,318	2,777	3,677	3,785	4,104	16,660
30	3,859	1,646	2,164	2,295	4,104	14,068
31	3,859	4,218	3,677	3,785	2,568	18,106
32	3,859	4,218	3,677	3,785	4,104	19,642
33	3,859	4,218	3,677	2,295	2,568	16,616
34	3,859	4,218	3,677	3,785	4,104	19,642
35	3,859	4,218	3,677	3,785	4,104	19,642
36	2,318	4,218	3,677	2,295	4,104	16,611
37	3,859	4,218	2,164	3,785	4,104	18,130
38	3,859	4,218	3,677	3,785	4,104	19,642
39	3,859	4,218	2,164	3,785	4,104	18,130
40	2,318	2,777	3,677	2,295	4,104	15,170
41	3,859	4,218	3,677	3,785	4,104	19,642
42	3,859	4,218	3,677	2,295	4,104	18,152
43	2,318	2,777	2,164	3,785	2,568	13,611
44	3,859	4,218	2,164	3,785	2,568	16,593
45	3,859	4,218	3,677	3,785	4,104	19,642
46	2,318	4,218	3,677	1,000	4,104	15,316
47	3,859	4,218	3,677	3,785	4,104	19,642
48	3,859	4,218	2,164	3,785	4,104	18,130
49	2,318	4,218	3,677	2,295	4,104	16,611
50	3,859	4,218	3,677	2,295	4,104	18,152
51	2,318	4,218	3,677	3,785	4,104	18,101
52	3,859	4,218	2,164	3,785	4,104	18,130
53	3,859	2,777	3,677	3,785	4,104	18,201

Data Ordinal Kinerja (Y)

NO	KINERJA (Y)				Total
	1	2	3	4	
1	5	4	4	5	18
2	5	4	4	5	18
3	5	4	4	5	18
4	4	4	5	4	17
5	5	4	4	5	18
6	5	4	5	5	19
7	4	4	5	5	18
8	5	5	5	5	20
9	5	4	5	5	19
10	5	4	4	5	18
11	5	5	5	5	20
12	5	4	5	5	19
13	5	4	5	5	19
14	4	4	4	5	17
15	5	4	4	4	17
16	5	4	5	5	19
17	5	4	5	5	19
18	5	5	5	5	20
19	4	4	5	4	17
20	5	4	4	5	18
21	5	5	5	5	20
22	5	5	5	4	19
23	5	5	5	5	20
24	4	4	5	5	18
25	4	5	4	4	17
26	4	5	4	5	18
27	4	5	5	4	18
28	5	4	5	5	19
29	5	5	5	4	19
30	4	5	4	5	18
31	4	4	4	4	16
32	4	5	5	5	19
33	5	5	5	4	19
34	4	5	4	5	18
35	5	5	5	5	20
36	5	5	5	5	20

37	5	5	5	4	19
38	4	5	5	4	18
39	5	5	4	5	19
40	5	5	5	5	20
41	4	4	4	5	17
42	5	5	5	5	20
43	4	5	5	5	19
44	5	5	5	5	20
45	5	4	5	5	19
46	4	5	4	3	16
47	4	5	5	5	19
48	5	5	5	3	18
49	4	5	4	5	18
50	4	5	5	5	19
51	5	5	4	5	19
52	4	5	5	5	19
53	4	4	5	3	16

Data Interval Kinerja (Y)

Successive Interval

No	1	2	3	4	Total
1	4,104	2,628	2,472	3,483	12,686
2	4,104	2,628	2,472	3,483	12,686
3	4,104	2,628	2,472	3,483	12,686
4	2,568	2,628	4,022	2,014	11,231
5	4,104	2,628	2,472	3,483	12,686
6	4,104	2,628	4,022	3,483	14,236
7	2,568	2,628	4,022	3,483	12,700
8	4,104	4,160	4,022	3,483	15,768
9	4,104	2,628	4,022	3,483	14,236
10	4,104	2,628	2,472	3,483	12,686
11	4,104	4,160	4,022	3,483	15,768
12	4,104	2,628	4,022	3,483	14,236
13	4,104	2,628	4,022	3,483	14,236
14	2,568	2,628	2,472	3,483	11,150
15	4,104	2,628	2,472	2,014	11,218
16	4,104	2,628	4,022	3,483	14,236
17	4,104	2,628	4,022	3,483	14,236
18	4,104	4,160	4,022	3,483	15,768
19	2,568	2,628	4,022	2,014	11,231

20	4,104	2,628	2,472	3,483	12,686
21	4,104	4,160	4,022	3,483	15,768
22	4,104	4,160	4,022	2,014	14,300
23	4,104	4,160	4,022	3,483	15,768
24	2,568	2,628	4,022	3,483	12,700
25	2,568	4,160	2,472	2,014	11,213
26	2,568	4,160	2,472	3,483	12,682
27	2,568	4,160	4,022	2,014	12,763
28	4,104	2,628	4,022	3,483	14,236
29	4,104	4,160	4,022	2,014	14,300
30	2,568	4,160	2,472	3,483	12,682
31	2,568	2,628	2,472	2,014	9,681
32	2,568	4,160	4,022	3,483	14,232
33	4,104	4,160	4,022	2,014	14,300
34	2,568	4,160	2,472	3,483	12,682
35	4,104	4,160	4,022	3,483	15,768
36	4,104	4,160	4,022	3,483	15,768
37	4,104	4,160	4,022	2,014	14,300
38	2,568	4,160	4,022	2,014	12,763
39	4,104	4,160	2,472	3,483	14,219
40	4,104	4,160	4,022	3,483	15,768
41	2,568	2,628	2,472	3,483	11,150
42	4,104	4,160	4,022	3,483	15,768
43	2,568	4,160	4,022	3,483	14,232
44	4,104	4,160	4,022	3,483	15,768
45	4,104	2,628	4,022	3,483	14,236
46	2,568	4,160	2,472	1,000	10,199
47	2,568	4,160	4,022	3,483	14,232
48	4,104	4,160	4,022	1,000	13,286
49	2,568	4,160	2,472	3,483	12,682
50	2,568	4,160	4,022	3,483	14,232
51	4,104	4,160	2,472	3,483	14,219
52	2,568	4,160	4,022	3,483	14,232
53	2,568	2,628	4,022	1,000	10,217

Lampiran 3 : Deskriptif Variabel Penelitian

Deskriptif Variabel Kompetensi (X1)

FREQUENCIES VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3
 /ORDER=ANALYSIS.

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	1.9	1.9	1.9
	4.00	19	35.8	35.8	37.7
	5.00	33	62.3	62.3	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	13	24.5	24.5	24.5
	5.00	40	75.5	75.5	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	20	37.7	37.7	37.7
	5.00	33	62.3	62.3	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

Deskriptif Variabel Profesionalisme (X2)

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	3.00	1	1.9	1.9	1.9
	4.00	11	20.8	20.8	22.6
	5.00	41	77.4	77.4	100.0
Total		53	100.0	100.0	

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	3.8	3.8
	4.00	23	43.4	43.4
	5.00	28	52.8	52.8
Total		53	100.0	100.0

X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	1.9	1.9
	4.00	14	26.4	26.4
	5.00	38	71.7	71.7
Total		53	100.0	100.0

X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	3.8	3.8
	4.00	17	32.1	32.1
	5.00	34	64.2	64.2
Total		53	100.0	100.0

X2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	1.9	1.9
	4.00	21	39.6	39.6
	5.00	31	58.5	58.5
Total		53	100.0	100.0

Deskriptif Variabel Variabel Kinerja (Y)

FREQUENCIES VARIABLES=Y1.1 Y1.2 Y1.3 Y1.4
 /ORDER=ANALYSIS.

Y1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	21	39.6	39.6	39.6
	5.00	32	60.4	60.4	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

Y1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	23	43.4	43.4	43.4
	5.00	30	56.6	56.6	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

Y1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	18	34.0	34.0	34.0
	5.00	35	66.0	66.0	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

Y1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	5.7	5.7	5.7
	4.00	11	20.8	20.8	26.4
	5.00	39	73.6	73.6	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

Lampiran 4 : Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas Variabel Kompetensi (X1)

```
CORRELATIONS
/VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 X2
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.140	.138	.778**
	Sig. (2-tailed)		.317	.323	.000
	N	53	53	53	53
X1.2	Pearson Correlation	.140	1	.099	.865**
	Sig. (2-tailed)	.317		.481	.000
	N	53	53	53	53
X1.3	Pearson Correlation	.138	.099	1	.745**
	Sig. (2-tailed)	.323	.481		.000
	N	53	53	53	53
X1	Pearson Correlation	.778**	.865**	.745**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	53	53	53	53

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

Uji Reliabilitas Variabel Kompetensi (X1)

```
RELIABILITY
/VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3
/SCALE ('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.780	3

Uji Validitas Profesionalisme (X2)

CORRELATIONS

```
/VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 X2
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.266	.172	.219	.210	.781**
	Sig. (2-tailed)			.054	.217	.116	.131
	N	53	53	53	53	53	53
X2.2	Pearson Correlation	.266	1	.286*	.108	.454**	.798**
	Sig. (2-tailed)	.054		.038	.441	.001	.000
	N	53	53	53	53	53	53
X2.3	Pearson Correlation	.172	.286*	1	.010	.418**	.806**
	Sig. (2-tailed)	.217	.038		.945	.002	.000
	N	53	53	53	53	53	53
X2.4	Pearson Correlation	.219	.108	.010	1	.050	.766**
	Sig. (2-tailed)	.116	.441	.945		.724	.000
	N	53	53	53	53	53	53
X2.5	Pearson Correlation	.210	.454**	.418**	.050	1	.709**
	Sig. (2-tailed)	.131	.001	.002	.724		.000
	N	53	53	53	53	53	53
X2	Pearson Correlation	.781**	.798**	.806**	.766**	.709**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	53	53	53	53	53	53

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

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Reliabilitas Profesionalisme (X2)

RELIABILITY

```
/VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5
/SCALE ('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.881	5

Uji Validitas Kinerja (Y)

```
CORRELATIONS  
/VARIABLES=Y1.1 Y1.2 Y1.3 Y1.4 Y  
/PRINT=TWOTAIL NOSIG  
/MISSING=PAIRWISE.
```

Correlations

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y
Y1.1	Pearson Correlation	1	.087	.152	.221	.797**
	Sig. (2-tailed)		.537	.277	.112	.000
	N	53	53	53	53	53
Y1.2	Pearson Correlation	.087	1	.176	.093	.664**
	Sig. (2-tailed)	.537		.208	.509	.000
	N	53	53	53	53	53
Y1.3	Pearson Correlation	.152	.176	1	.058	.678**
	Sig. (2-tailed)	.277	.208		.680	.000
	N	53	53	53	53	53
Y1.4	Pearson Correlation	.221	.093	.058	1	.710**
	Sig. (2-tailed)	.112	.509	.680		.000
	N	53	53	53	53	53
Y	Pearson Correlation	.797**	.664**	.678**	.710**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	53	53	53	53	53

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

Uji Reliabilitas Kinerja (Y)

```
RELIABILITY  
/VARIABLES=Y1.1 Y1.2 Y1.3 Y1.4  
/SCALE ('ALL VARIABLES') ALL  
/MODEL=ALPHA.
```

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.776	4

Lampiran 5 : Uji Korelasi Variabel X1 dan X2

Correlations

		X1	X2
X1	Pearson Correlation	1	.733
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	53	53
X2	Pearson Correlation	.733	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	53	53

Lampiran 6 : Uji Hipotesis

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Profesionalisme (X2), Kompetensi (X1) ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.816 ^a	.803	.710	1707.12564

a. Predictors: (Constant), Profesionalisme (X2), Kompetensi (X1)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2820284.876	2	1410142.438	45.484	.000 ^b

Residual	145713897.049	50	2914277.941		
Total	148534181.925	52			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Profesionalisme (X2), Kompetensi (X1)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	10799.844	2519.099		4.287	.000
	Kompetensi (X1)	.442	.181	.536	.885	.000
	Profesionalisme (X2)	.396	.081	.427	.574	.000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)



**PEMERINTAH KABUPATEN GORONTALO
KANTOR CAMAT DUNGALIYO**

Jl. Moerad Kakoe No. 27 Kode Pos 96271

SURAT KETERANGAN

Nomor : 800/97//K.Dgly/V/2024

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : SUSANTY RUSDIN LASENA, S.AP, M.Si

NIP : 19720110 200604 2 023

Jabatan : Kepala Seksi Pemerintahan Kantor Camat Dungaliyo

Dengan ini memberikan keterangan kepada :

Nama : RINALDI MOHI

NIM : E2119021

bahwa yang bersangkutan telah melakukan penelitian di Desa se-Kecamatan Dungaliyo yang berhubungan dengan penyusunan Skripsi dengan judul "PENGARUH KOMPETENSI DAN PROFESIONALISME TERHADAP KINERJA APARAT DESA SEKECAMATAN DUNGALIYO"

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dungaliyo, 22 Mei 2024





PEMERINTAH KABUPATEN GORONTALO
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK
JL. ACHMAD A. WAHAB NO 65 TELP. 0435 (881060)
LIMBOTO

REKOMENDASI

Nomor : 074 /BKBP/ 515.1/XI/2023

Berdasarkan Surat Ketua Lembaga Penelitian Universitas Ichsan Gorontalo Nomor : 4850/PIP/LEMILIT-UNISAN/GTO/XI/2023 Tanggal 22 November 2023 Perihal Permohonan Izin Penelitian, dengan ini kami memberikan Rekomendasi kepada :

N a m a : RINALDI MOHI
NIM : E2119021
Jenis Kelamin : Laki – laki
Pekerjaan : Mahasiswa
Alamat : Desa Bongomeme Kec. Dungaliyo Kab. Gorontalo
Maksud : Melaksanakan Penelitian Dalam Rangka Penyusunan Skripsi
Judul Penelitian : "Pengaruh Kompetensi Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Aparat Desa Sekecamatan Dungaliyo Kabupaten Gorontalo"
Lokasi Penelitian : Kecamatan Dungaliyo Kab. Gorontalo
Waktu Penelitian : Tanggal 22 Mei 2024 s/d 22 Juni 2024

Dalam melakukan kegiatan agar menjaga keamanan dan ketertiban, serta melapor kepada Kepala Badan/Dinas terkait.

Demikian Rekomendasi ini diberikan dengan ketentuan selesai mengadakan kegiatan agar melaporkan hasilnya kepada Bupati Gorontalo Cq. Badan Kesbang dan Politik Kabupaten Gorontalo.

Dikeluarkan di : Limboto
Pada Tanggal : 22 November 2023

An. **KEPALA BADAN**
Kasubag Umum dan Kepgawaiian

Harlan Gobel, S.IP
Penata, III/c
NIP. 19800425 200801 1 010

Tembusan:

1. Yth, Bupati Gorontalo
2. Yth, Wakil Bupati Gorontalo
3. Yth, Camat Dungaliyo Kab. Gorontalo
4. Yth, Kepala Desa Se – Kec. Dungaliyo Kab. Gorontalo
5. Yang Bersangkutan
6. Arsip



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI

UNIVERSITAS IHSAN GORONTALO

FAKULTAS EKONOMI

SK. MENDIKNAS NOMOR 84/D/O/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. 038/SRP/FE-UNISAN/V/2024

Yang bertanda tangan di bawah ini :

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

Dengan ini menerangkan bahwa

Nama Mahasiswa : Rinaldi Mohi
NIM : E2119091
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Aparat Desa Sekecamatan Dungaliyo Kabupaten Gorontalo

Sesuai hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi Turnitin untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil Similarity sebesar 12%, 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, 31 Mei 2024
Tim Verifikasi


Nurhasmi, S.KM

Terlampir : Hasil Pengecekan Turnitin

PAPER NAME

skripsi word aldi.docx

AUTHOR

RINALDI MOHI

WORD COUNT

18299 Words

CHARACTER COUNT

108913 Characters

PAGE COUNT

122 Pages

FILE SIZE

873.8KB

SUBMISSION DATE

May 29, 2024 3:48 PM GMT+8

REPORT DATE

May 29, 2024 3:51 PM GMT+8

● 12% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

- 11% Internet database
- Crossref database
- 3% Submitted Works database
- 1% Publications database
- Crossref Posted Content database

● Excluded from Similarity Report

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

● 12% Overall Similarity

Top sources found in the following databases:

- 11% Internet database
- Crossref database
- 3% Submitted Works database
- 1% Publications database
- Crossref Posted Content database

TOP SOURCES

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

Rank	Source	Similarity (%)
1	LL Dikti IX Turnitin Consortium on 2019-07-16	2%
	Submitted works	
2	repository.ub.ac.id	<1%
	Internet	
3	fikom-unisan.ac.id	<1%
	Internet	
4	id.wikipedia.org	<1%
	Internet	
5	jurnal.pancabudi.ac.id	<1%
	Internet	
6	fmi.or.id	<1%
	Internet	
7	jwk.bandung.lan.go.id	<1%
	Internet	
8	repository.upbatam.ac.id	<1%
	Internet	

9	repository.umsu.ac.id	<1%
	Internet	
10	journal.iaisambas.ac.id	<1%
	Internet	
11	repository.unej.ac.id	<1%
	Internet	
12	repository.unika.ac.id	<1%
	Internet	
13	siat.ung.ac.id	<1%
	Internet	
14	e-jurnal.stienobel-indonesia.ac.id	<1%
	Internet	
15	scribd.com	<1%
	Internet	
16	LL Dikti IX Turnitin Consortium on 2019-08-28	<1%
	Submitted works	
17	download.garuda.ristekdikti.go.id	<1%
	Internet	
18	sintama.stibsa.ac.id	<1%
	Internet	
19	publishing-widyagama.ac.id	<1%
	Internet	
20	vdocuments.site	<1%
	Internet	

21	repo.undiksha.ac.id	<1%
	Internet	
22	eprints.walisongo.ac.id	<1%
	Internet	
23	mpitfitriaanwar.blogspot.com	<1%
	Internet	
24	repository.upstegal.ac.id	<1%
	Internet	
25	123dok.com	<1%
	Internet	
26	repository.unibos.ac.id	<1%
	Internet	
27	ejournal.undiksha.ac.id	<1%
	Internet	
28	journal.stieamkop.ac.id	<1%
	Internet	
29	jurnal.unpand.ac.id	<1%
	Internet	
30	e-jurnal.nobel.ac.id	<1%
	Internet	
31	repository.stieipwija.ac.id	<1%
	Internet	
32	repository.unhas.ac.id	<1%
	Internet	

33

LL Dikti IX Turnitin Consortium on 2019-07-20

<1%

Submitted works

34

repository.ut.ac.id

<1%

Internet

35

download.garuda.kemdikbud.go.id

<1%

Internet

36

repository.unisda.ac.id

<1%

Internet

CURRICULUM VITAE



1. IDENTITAS

NAMA : RINALDI MOHI
NIM : E2119091
TEMPAT/TGL LAHIR : BITUNG, 25 JUNI 2000
JENIS KELAMIN : LAKI-LAKI
AGAMA : ISLAM
ALAMAT : Desa Bongomeme, Kec. Dungaliyo, Kab.Gorontalo
FAKULTAS/PRODI : EKONOMI/MANAJEMEN
JENJANG : S1
NO. HP/WA : 089674877012

2. RIWAYAT PENDIDIKAN:

1. SDN 1 KALIYOSO	BERIJAZAH	2005-2011
2. SMP N 2 BONGOMEME	BERIJAZAH	2011-2014
3. SMK N 1 BATUDAA	BERIJAZAH	2014-2017
4. UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO	BERIJAZAH	2019-2024