

**PENGARUH PEMBERDAYAAN PEGAWAI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR
CAMAT TELAGA BIRU KABUPATEN GORONTALO**

Oleh

**FINGKY SARDIN
E2116062**

SKRIPSI



**PROGRAM SARJANA
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
GORONTALO
2021**

HALAMAN PERSETUJUAN

PENGARUH PEMBERDAYAAN PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT TELAGA BIRU KABUPATEN GORONTALO

OLEH
FINGKY SARDIN
E2116062

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

1. DR. Musafir, SE., MSi
(Ketua Penguji)
2. Poppy Mu'jizat, SE., M.Si
(Anggota Penguji)
3. Sri Meyke Jusup SE., MM
(Anggota Penguji)
4. DR. Abdul Gaffar La Tjokke., MSi
(Pembimbing Utama)
5. Zulkarnain .I. Idris, SE., M.Si
(Pembimbing Pendamping)

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi

Ketua Program Studi Manajemen




Syamsul, SE., M.Si
NIDN 0921108502

PENGARUH PEMBERDAYAAN PEGAWAI TERHADAP KINERJA ORGANISASI PADA KANTOR CAMAT TELAGA BIRU KABUPATEN GORONTALO

Oleh

FINGKY SARDIN
E2116062

SKRIPSI

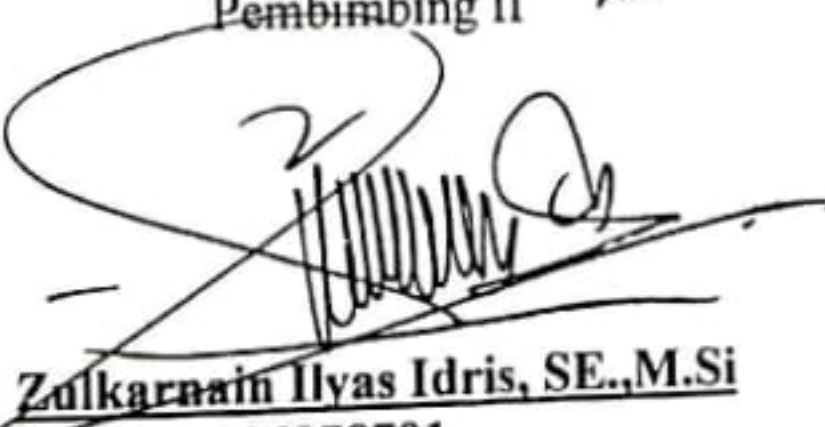
Telah disetujui dan siap untuk diseminarkan
Gorontalo, 2022

Pembimbing I



Dr. Abdul Gaffar La Tjokke, M.Si
NIDN. 0031126282

Pembimbing II



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

2022-06-22

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa

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

Gorontalo, Juni 2022

Yang Membuat Pernyataan

Fingky Sardin

KATA PENGANTAR



Segala Pujian Syukur bagi Allah SWT atas limpahan rahmat dan karunianya sehingga peneliti dapat menyelesaikan usulan penelitian ini dengan arahan dan bimbingan dari para pembimbing. Usulan penelitian ini saya beri judul “Pengaruh Pemberdayaan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Telaga Biru Kabupaten Gorontalo. Syarat untuk memenuhi gelar sarjana di Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo adalah tentunya dengan membuat usulan penelitian yang tentunya menjadi cikal bakal sebagai bahan masukkan bagi tempat saya untuk melakukan penelitian.

Pada kesempatan ini, peneliti menyampaikan ucapan terima kasih yang sebanyak-banyaknya kepada Muh. Ichsan Gaffar, SE.,M.Ak, selaku Ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (YPIPT) Ichsan Gorontalo, Bapak Dr. Abd Gaffar Latjokke, M.Si sebagai Rektor Universitas Ichsan Gorontalo dan selaku Pembimbing I, Bapak Dr. Musafir, SE.,M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi, Bapak Syamsul, SE.,M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen. Bapak Zulkarnain Ilyas Idris, SE.,M.Si selaku Pembimbing II, yang tidak henti-hentinya memberikan bimbingan dan motivasi kepada penulis. Kepada teman-teman mahasiswa Fakultas Ekonomi yang penulis tidak bisa sebutkan satu per satu lebih khusus teman sekelas dimana kita berjuang dan berkorban bersama-sama baik tenaga, pikiran, sampai finansial demi untuk mengejar cita-cita kita bersama. Terkhusus dan special Kepada Orang Tuaku yang banyak mengorbankan jiwa dan raganya sampai dengan materi untuk keberhasilan penulis.

Akhir kata penulis mengharapkan segala masukan dan kritikan kepada semua pihak yang telah sudi kiranya membaca usulan penelitian tidak lain adalah untuk kesempurnaan penulisan

usulan penelitian ini sehingga tulisan ini dapat memberikan manfaat kepada para pembaca dan para peneliti selanjutnya dalam menambah pengetahuan dan wawasan yang semakin berkembang.

Gorontalo, 2022

Penulis

ABSTRAK

FINGKY SARDIN. E2116062. PENGARUH PEMBERDAYAAN PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT TELAGA BIRU KABUPATEN GORONTALO

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pemberdayaan yang terdiri dari desire (X_1), trust (X_2), confident (X_3), credibility (X_4), accountability (X_5), dan communication (X_6) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Camat Telaga Biru Kabupaten Gorontalo. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif berupa angka dengan narasi deskriptif. Populasi dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 32 responden dengan metode yang digunakan adalah metode sensus. Cara mengumpulkan data melalui yeknik observasi, wawancara, kuesioner dan dokumentasi. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis jalur atau *path analysis*. Hasil pengujian menunjukkan bahwa secara simultan pengaruh pemberdayaan yang terdiri dari desire (X_1), trust (X_2), confident (X_3), credibility (X_4), accountability (X_5), dan communication (X_6) terhadap kinerja pegawai (Y) berpengaruh positif dan signifikan sebesar 0,639 atau 63,9 %. Secara parsial bahwa desire (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,485 atau 48,5 %. Pengaruh trust (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar sebesar 0,554 atau 55,4 %. Pengaruh confident (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar sebesar 0,318 atau 31,8 %. Pengaruh credibility (X_4) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar sebesar 0,491 atau 49,1 %. Pengaruh accountability (X_5) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar sebesar 0,332 atau 33,2 %. Sedangkan secara parsial communication (X_6) tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (Y)) pada Kantor Camat Telaga Biru Kabupaten Gorontalo.

Kata Kunci: Pemberdayaan, Kinerja

ABSTRACT

FINGKY SARDIN. E2116062. THE EFFECT OF EMPLOYEE EMPOWERMENT ON THE EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE SUBDISTRICT OFFICE OF TELAGA BIRU IN GORONTALO DISTRICT

This study aims to find the effect of empowerment consisting of desire (X1), trust (X2), confidence (X3), credibility (X4), accountability (X5), and communication (X6) on employee performance (Y) at the Subdistrict Office of Telaga Biru in Gorontalo District. The research method used is quantitative through numbers with a descriptive narrative presentation. The population and sample in this study cover 32 respondents through the census method. The data collection is through observation, interviews, questionnaires, and documentation. The data analysis method used is path analysis. The test results show that the empowerment consisting of desire (X1), trust (X2), confidence (X3), credibility (X4), accountability (X5), and communication (X6) simultaneously has a positive and positive effect on employee performance (Y) with significance value at 0.639 or 63.9%. Partially, the effect of desire (X1) on employee performance (Y) is 0.485 or 48.5%, trust (X2) on employee performance (Y) is 0.554 or 55.4%, confidence (X3) on employee performance (Y) is 0.318 or 31.8%, credibility (X4) on employee performance (Y) is 0.491 or 49.1%, accountability (X5) on employee performance (Y) is 0.332 or 33.2%. Interestingly, communication (X6) does not significantly affect employee performance (Y) at the Telaga Biru subdistrict office, Gorontalo District.

Keywords: Empowerment, Performance

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
ABSTRAK.....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI.....	vi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian	7
1.3.1 Maksud Penelitian	7
1.3.2 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS	9
2.1 Tinjauan Pustaka	9
2.1.1 Pengertian Pemberdayaan	9
2.1.2 Aspek-aspek Komponen Pemberdayaan	10
2.1.3 Perencanaan Pemberdayaan SDM.....	12
2.1.4 Model Pemberdayaan	13
2.1.5 Indikator Pemberdayaan Pegawai	18
2.1.6 Proses Pemberdayaan Karyawan.....	18
2.1.7 Pengertian Kinerja.....	19
2.1.8 Pengukuran Kinerja.....	20
2.1.9 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	21
2.1.10 Penilaian Kinerja.....	22
2.1.11 Aspek Pengembangan Penilaian Kinerja	23
2.1.12 Penelitian Terdahulu	23
2.2 Kerangka Pemikiran.....	24
2.3 Hipotesis	26
BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN	28

3.1 Objek Penelitian	28
3.2 Metode Penelitian	28
3.3 Operasional Variabel.....	29
3.4 Populasi dan Sampel	32
3.4.1 Populasi	32
3.4.2 Sampel.....	33
3.5 Jenis dan Sumber Data	34
3.5.1 Jenis Data	34
3.5.2 Sumber Data	35
3.6 Metode Pengumpulan Data	35
3.7 Pengujian Instrumen Penelitian.....	36
3.7.1 Uji Validitas	36
3.7.2 Uji Reliabilitas.....	37
3.8 Konversi Data.....	38
3.9 Metode Analisis Data.....	39
3.10 Pengujian Hipotesis.....	41
3.11 Jadwal Usulan Penelitian	42
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	43
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian	43
4.1.1 Sejarah Singkat Kecamatan Telaga Biru	43
4.1.2 Struktur Organisasi Kecamatan Telaga Biru	44
4.2 Hasil Penelitian	45
4.2.1 Deskriptif Karakteristik Responden	45
4.2.2 Deskriptif Variabel Penelitian	47
4.2.3 Pengujian Instrumen Penelitian.....	60
4.2.4 Analisis Data Statistik	67
4.2.5 Pengujian Hipotesis.....	70
4.2.6 Korelasi Antar Variabel X.....	73
4.3 Pembahasan.....	77
4.3.1 Pemberdayaan (X) yang terdiri dari Desire (X ₁), Trust (X ₂), Confident (X ₃), Credibility (X ₄), Accountability (X ₅) dan Communication (X ₆) secara simultan	

Berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).....	77
4.3.2 Pemberdayaan (X) yakni Desire (X ₁) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).....	78
4.3.3 Pemberdayaan (X) yakni Trust (X ₂) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).....	79
4.3.4 Pemberdayaan (X) yakni Confident (X ₃) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).....	80
4.3.5 Pemberdayaan (X) yakni Credibility (X ₄)) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).....	81
4.3.6 Pemberdayaan (X) yakni Accountability (X ₅) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y)	82
4.3.7 Pemberdayaan (X) yakni Communication (X ₆)) secara parsial berpengaruh Terhadap kinerja (Y)	83
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	85
5.1 Kesimpulan	85
5.2 Saran.....	86
DAFTAR PUSTAKA	88
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	92

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sebagai organisasi nonprofit, instansi pemerintahan adalah organisasi yang dituntut untuk memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Dalam upaya menjalankan instansi pemerintahan yang baik perlunya penyediaan sumber daya aparatur yang dapat menjadi pioner dalam memajukan organisasi sebagai wujud dalam penyelenggaraan negara. Untuk melangkah pada arah kemajuan organisasi yang bisa mengikuti tantangan zaman maka sedianya sumber daya manusia harus menjadi perhatian oleh pemimpin untuk dapat diberdayakan dalam segala aspek organisasi.

Pemimpin yang menjadi penggerak didalam organisasi sudah barang tentu tidak bisa bergerak sendiri tanpa adanya dukungan dan bantuan dari para bawahan dalam menyelenggarakan kerja-kerja organisasi. Para Aparatur pemerintah haruslah mendapat kepercayaan dari pimpinan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya baik secara mandiri maupun secara tim sebagai bentuk dedikasinya terhadap organisasi. Bentuk kepercayaan inilah yang menjadi kausalitas dalam pemberdayaan para pegawai sebagai aparatur pemerintah.

Aparatur pemerintahan sebagai sumber daya manusia dituntut untuk memiliki kinerja yang tinggi dan berkualitas. Tuntutan ini tentunya adalah peningkatan dalam pelayanan kepada masyarakat sebagai objek dalam pembangunan. Hasil pekerjaan yang berkualitas dari para pegawai menjadi harapan organisasi karena organisasi memiliki sasaran dan tujuan untuk

mengimplementasikan visi dan misi tersebut. Dalam rangka meningkatkan kinerja haruslah menjadi perhatian organisasi adalah bagaimana pimpinan dapat menggerakkan para pegawainya agar bisa bekerja dengan baik yang merujuk pada standar-standar yang telah ditentukan. Menurut Puryantini et al., (2017:23) kinerja merupakan suatu proses yang digunakan oleh pimpinan untuk menentukan apakah seorang pegawai melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya atau tidak, sehingga langkah-langkah yang digunakan untuk mewakili kinerja dipilih berdasarkan keadaan organisasi yang sedang diamati.

Organisasi harus memiliki atasan atau pimpinan yang mengetahui apa yang menjadi tuntutan dan kebutuhan organisasi. Terutama yang menjadi perhatian serius adalah bagaimana pimpinan mampu menggerakkan organisasi dari arus perkembangan zaman yang semakin pesat dimana tuntutan yang menjadi barometer organisasi menjadi berkembang dan maju adalah adanya kinerja dari para aparatur atau pegawai. Maka dari itu pimpinan dapat mempersiapkan para pegawainya untuk memiliki kinerja yang tinggi. Organisasi tidak memiliki aktivitas didalamnya jika tidak memiliki pemimpin sebagai orang yang memiliki kewenangan untuk merencanakan, mengorganisir, menggerakkan dan mengawasi jalan roda organisasi. Lain halnya dengan pegawai sebagai sumber daya yang menjalankan roda organisasi dari segala aspek dalam organisasi baik itu organisasi profit maupun nonprofit seperti lembaga pemerintahan tentunya yang dituntut adalah kinerja.

Dilembaga instansi pemerintahan harus mengutamakan kebutuhan publik sehingga tuntutan pada instansi adalah bagaimana bisa menekankan pada kinerja

pembangunan daerah bangsa dan negara sebagai acuan untuk memberikan yang terbaik bagi kebutuhan masyarakat untuk keberlangsungan hidup dan kehidupan. Kinerja yang baik dapat dilihat dari sejauhmana organisasi dapat mencapai tujuan yang didasarkan pada tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya (Nahrisah, 2019:40). Suatu kinerja tidak akan maksimal jika hanya mengandalkan pimpinan namun kinerja yang baik harus melibatkan para pegawai dan kerja secara tim demi melancarkan visi, misi dan tujuan organisasi. Para aparatur pemerintah dituntut untuk memiliki kinerja prima dalam upaya memaksimalkan tujuan organisasi pemerintahan yaitu penyelenggaraan pembangunan.

Pimpinan sebagai pengambil kebijakan harus mengupayakan agar para pegawai dapat meningkatkan kinerjanya baik itu dilihat dari kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, kemandirian pegawai dalam bekerja dan memiliki kemampuan untuk beradaptasi. Semua ini harus didorong oleh pimpinan agar para pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan. Bentuk dorongan kepada para bawahan atau para pegawai dilaksanakan dengan cara memberdayakan mereka sebagai bentuk kepercayaan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab didalam organisasi. Pemberdayaan kepada pegawai ini adalah bentuk kepercayaan pimpinan kepada para pegawai untuk pengambilan keputusan berdasarkan pada inovasi dan kreativitas yang dijalankan. Sebagaimana dikemukakan Lodjo (2013:748) ada dua karakteristik pemberdayaan, bahwa karyawan didorong untuk menggunakan inisiatif mereka sendiri, dan karyawan tidak hanya diberi wewenang saja tetapi juga diberi sumber daya untuk pengambilan keputusan sesuai dengan kreativitas dan inovasi mereka. Sdermayanti (Suryadewi et al., 2014:2) menjelaskan

pemberdayaan sumber daya manusia adalah suatu proses kegiatan usaha untuk lebih memberdayakan “daya manusia” melalui perubahan dan pengembangan manusia itu sendiri, berupa kemampuan, kepercayaan, wewenang dan tanggung jawab dan rangka pelaksanaan kegiatan-kegiatan organisasi untuk meningkatkan kinerja sebagaimana diharapkan.

Organisasi sebagai wadah untuk tempat berkumpul dalam melaksanakan suatu aktivitas atau kegiatan demi mencapai suatu tujuan diharapkan harus memiliki para aparatur yang memiliki kinerja yang tinggi. Kinerja ini dapat membawa organisasi untuk bisa eksis dan dapat membawa organisasi tersebut pada level yang sangat membanggakan. Pada organisasi pemerintahan seperti pada Kantor Camat Telaga Biru harapan yang sama adalah para aparaturnya memiliki kinerja yang tinggi. Tentunya suatu instansi pemerintahan yang tujuannya adalah untuk pelayanan kepada masyarakat dan penyelenggaraan pembangunan haruslah terpatri dalam diri setiap pegawai untuk memiliki kesadaran bekerja dengan penuh tanggung jawab yang diberikan atasan tanpa harus mendapatkan pengawasan.

Pada Kantor Camat Telaga Biru sesuai dengan observasi awal peneliti dengan cara mewawancarai salah satu staf yang tidak ingin disebutkan namanya menjelaskan bahwa para pegawai memiliki kinerja yang masuk dalam kategori belum baik. Belum optimalnya kinerja baik secara kualitas dan kuantitas sehingga menyebabkan pelayanan masyarakat tidak berjalan sesuai dengan harapan. Secara kuantitas pegawai kurang teliti dalam hal pelayanan kepada masyarakat. Adanya kesalahan dalam penulisan administrasi, kurangnya manajemen dalam menangani

tugas-tugas yang diberikan. Dilihat dari sisi kualitas pekerjaan ada beberapa pegawai yang tidak mencapai target volume pekerjaan karena biasanya pegawai menunda-nunda waktu untuk menyelesaikan pekerjaannya. Contoh lainnya banyak masyarakat yang mengurus domisili, Kartu Tanda Penduduk (KTP) para pegawainya tidak berada ditempat dengan alasan masih dalam suasana istirahat. Padahal waktu istirahat sesuai dengan aturan hanya dua jam namun ketika waktu istirahat telah selesai mereka tidak berada ditempat. Mengulur-ulur waktu merupakan problem bagi para pegawai sehingga volume pekerjaan yang dihasilkan rendah dan produktivitas yang dihasilkan juga rendah.

Para pegawai ketika menerima tanggung jawab untuk melaksanakan pekerjaannya tidak mematuhi aturan-aturan yang telah ditentukan organisasi. Dilain sisi banyak perintah tugas dan tanggung jawab yang diberikan atasan dalam hal pemberdayaan bagi para pegawai tidak cepat dilaksanakan atau kemampuan para pegawai untuk bereaksi kurang atau kurang dalam hal tindakan.

Dari penjelasan masalah yang telah dikemukakan diatas maka peneliti tertarik untuk mengambil judul **“Pengaruh Pemberdayaan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Telaga Biru”**.

1.2 Rumusan Masalah

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

1. Seberapa besar pengaruh Pemberdayaan (X) yang terdiri Desire (X_1), Trust (X_2), Confident (X_3), Credibility (X_4), Accountability (X_5), dan

Communication (X_6) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Camat Telaga Biru

2. Seberapa besar pengaruh Pemberdayaan (X) yakni Desire (X_1), secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Camat Telaga Biru
3. Seberapa besar pengaruh Pemberdayaan (X) yakni Trust (X_2), secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Camat Telaga Biru
4. Seberapa besar pengaruh Pemberdayaan (X) yakni Confident (X_3), secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Camat Telaga Biru
5. Seberapa besar pengaruh Pemberdayaan (X) yakni Credibility (X_4), secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Camat Telaga Biru
6. Seberapa besar pengaruh Pemberdayaan (X) yakni Accountability (X_5), secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Camat Telaga Biru
7. Seberapa besar pengaruh Pemberdayaan (X) yakni Communication (X_6), secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Camat Telaga Biru

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini berdasarkan rumusan masalah sebelumnya yaitu untuk mendapatkan gambaran tentang Pemberdayaan Pegawai yang terdiri dari Desire (X_1), Trust (X_2), Confident (X_3), Credibility (X_4), Accountability (X_5), dan Communication (X_6) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada kantor Camat Telaga Biru

1.3.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Seberapa besar pengaruh Pemberdayaan (X) yang terdiri dari Desire (X_1), Trust (X_2), Confident (X_3), Credibility (X_4), Accountability (X_5) dan Communication (X_6) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Camat Telaga Biru
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Desire (X_1), secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Camat Telaga Biru
3. Untuk mengetahui Seberapa besar pengaruh Trust (X_2) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Camat Telaga Biru
4. Untuk mengetahui Seberapa besar pengaruh Confident (X_3) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Camat Telaga Biru
5. Untuk mengetahui Seberapa besar pengaruh Credibility (X_4) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Camat Telaga Biru

6. Untuk mengetahui Seberapa besar pengaruh Accountability (X_5) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Camat Telaga Biru
7. Untuk mengetahui Seberapa besar pengaruh Communication (X_6) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Camat Telaga Biru

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini harapanya dapat memperkaya konsep dan teori terhadap ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan penelitian di bidang manajemen Sumber Daya Manusia (SDM).

2. Manfaat Praktis

Dalam penelitian ini mudah-mudahan akan menjadi referensi dan masukan bagi pihak instansi pemerintah bahwa perlunya memperhatikan Kinerja Pegawai.

3. Bagi Peneliti

Harapanya penelitian ini semoga akan menambah ilmu pengetahuan dan wawasan bagi peneliti 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 Pemberdayaan

Menurut Tjiptono (Suriyani, 2018:122) pemberdayaan adalah upaya memberikan otonomi, kepercayaan atasan kepada bawahan, serta mendorong mereka untuk kreatif. Pemberdayaan merupakan pemberian tanggung jawab dan wewenang terhadap pekerja untuk mengambil keputusan menyangkut semua pengembangan produk dan pengambilan keputusan (Lodjo, 2013:749)

Menurut Robbin (Pratiwi, 2012:43) pemberdayaan adalah menempatkan pekerja bertanggung jawab atas apa yang mereka kerjakan. Sedangkan menurut Meyerson dan Dewettinck (Purnami & Utama, 2019:5616) pemberdayaan adalah proses mentransfer kekuasaan, otoritas dengan tanggung jawab dan akuntabilitas kepada karyawan melalui manajer.

Menurut Ismail (Widayanti & Sariyathi, 2016:7024) pemberdayaan adalah pendekatan yang demokratis dimana pimpinan mendorong karyawan untuk ikut terlibat dalam pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan pekerjaan. Sedangkan Hasibuan (Rahayu, 2017:2) pemberdayaan adalah pemberian tanggung jawab dan wewenang dari atasan kepada pegawai, yang melibatkan adanya sharing informasi dan pengetahuan untuk memandu dan mengembangkan pegawai dalam bertindak sesuai dengan tujuan organisasi yang dinyatakan dalam satuan skor sebagai tolak ukurnya.

Dari penjelasan mengenai pengertian pemberdayaan maka dapat disimpulkan bahwa pemberdayaan adalah pelimpahan wewenang atau tugas dan tanggung jawab yang diberikan atasan kepada bawahan sehingga pegawai dapat bertindak leluasa dan dapat melakukan kreatifitas untuk melaksanakan tugasnya.

2.1.2. Aspek-aspek Komponen Pemberdayaan

Aspek-aspek atau komponen-komponen yang perlu mendapat perhatian dalam rangka pemberdayaan sumber daya manusia (Priyono & Marnis, 2008:76) adalah :

1. Kemampuan (*competency*) pegawai meliputi pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*) dan sikap atau perilaku
2. Penempatan pegawai yang sesuai dengan tuntutan kebutuhan jabatan, dalam suatu organisasi, artinya pegawai yang ditempatkan dalam suatu jabatan senantiasa dikaitkan dengan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai yang bersangkutan (*the right man in the right place*).
3. Kewenangan yang jelas, artinya seseorang pegawai yang ditempatkan atau yang disertai tugas, harus jelas kewenangannya. Karena seseorang yang tidak jelas kewenangannya akan menimbulkan keragu-raguan dalam setiap melakukan kegiatan. Apabila demikian halnya, maka pegawai (SDM) tersebut kurang berdaya atau tidak efektif didalam melaksanakan tugas-tugasnya.
4. Tanggung jawab pegawai yang jelas, artinya seorang pegawai melakukan tugas atau wewenangnya, senantiasa diikuti dengan tanggung jawab. Karena dengan

demikianlah sipegawai tersebut senantiasa dituntut bertindak menampilkan yang terbaik dalam arti secara efektif dan efisien

5. Kepercayaan terhadap pegawai yang bersangkutan, artinya seorang pegawai yang ditugasi atau diserahkan wewenang dengan pertimbangan yang matang dari berbagai aspek-aspek yang pada hakekatnya dapat disimpulkan bahwa yang bersangkutan adalah dipercayai atau diberi kepercayaan sepenuhnya untuk mengemban tugas, wewenang dimaksud
6. Dukungan terhadap pegawai yang bersangkutan, artinya pegawai tersebut kita yakini dan dipercaya untuk mengemban misi organisasi. Dalam hal memerlukan dukungan dari pihak lain senantiasa dapat member dukungan untuk keberhasilan misi dan peningkatan kinerja organisasi. Dukungan yang dimaksud baik dari pihak pimpinan maupun pihak-pihak lainnya.
7. Kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mereka mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Dengan kepemimpinan sebagaimana dimaksud akan menggambarkan:
 - Kemampuan mempengaruhi orang lain, bawahan atau kelompok
 - Kemampuan mengarahkan tingkah laku bawahan atau orang lain untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok
8. Motivasi merupakan semua kekuatan yang ada didalam diri seseorang yang member daya, member arah dan memelihara tingkah laku. Dalam kehidupan sehari-hari, motivasi dapat diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada karyawan (pegawai) sehingga mereka bersedia dengan rela tanpa paksa.

2.1.3. Perencanaan Pemberdayaan SDM

Mengingat pemberdayaan sumber daya manusia merupakan kunci yang sangat strategis dan menentukan terhadap proses kegiatan pelaksanaan roda atau lembaga, organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka tidak dapat dipungkiri bahwa pembentukan sosok sumber daya manusia yang dipersyaratkan adalah merupakan sumber daya manusia mempunyai tujuan korelasi yang sangat signifikan terhadap lembaga (Priyono & Marnis, 2008:79), mencakup:

a. Produktivitas kerja

Dengan pemberdayaan, maka produktivitas kerja pegawai semakin meningkat kualitas dan kuantitas produk semakin baik, karena *technical skill*, *human skill*, dan *managerial skill* pegawai semakin baik.

b. Efisiensi

Pemberdayaan pegawai mempunyai korelasi yang sangat signifikan terhadap peningkatan efisiensi tenaga, waktu bahan baku, mengurangi ausnya mesin, pemborosan berkurang, biaya produksi relative kecil sehingga daya saing organisasi/perusahaan berpeluang besar

c. Pelayanan

Pemberdayaan senantiasa berorientasi pada peningkatan pelayanan yang hakekatnya berorientasi pada kepuasan pelanggan, karena pemberian pelayanan yang memuaskan akan menjadi daya tarik yang sangat penting bagi rekanan perusahaan bersangkutan

d. Konseptual

Melalui pemberdayaan, maka setiap pegawai semakin cakap dan cepat mengenali berbagai hal dalam kehidupan organisasi karena *technical skill*, *human skill*, dan *managerial skillnya* semakin berkualitas artinya tingkat kemampuannya semakin baik.

e. Kepemimpinan

Dengan pemberdayaan, kepemimpinan seseorang manajer akan lebih baik, *human relationnya* lebih luwes, motivasi lebih terarah, pembinaan kerja sama baik secara vertikal, horizontal maupun diagonal semakin baik dan harmonis.

2.1.4. Model Pemberdayaan

Khan (Priansa, 2016:224) menawarkan sebuah model pemberdayaan pegawai yang dapat dikembangkan dalam sebuah organisasi untuk menjamin keberhasilan proses pemberdayaan dalam organisasi.

1. Keinginan (*Desire*)

Tahap pertama dalam model pemberdayaan adalah adanya delegasi dan keterlibatan pegawai

Indikator yang berkaitan dengan keinginan adalah :

- a. Pegawai diberi kesempatan untuk mengidentifikasi permasalahan yang sedang berkembang;
- b. Memperkecil kepribadian direktif serta memperluas keterlibatan pegawai;
- c. Mendorong terciptanya perspektif baru dan memikirkan strategi dalam mengembangkan pekerjaan;

- d. Menggambarkan keahlian tim serta melatih pegawai untuk mengawasi dirinya sendiri

2. Kepercayaan (*Trust*)

Kepercayaan adalah hal yang diperlukan bagi pemakai sistem informasi yang dapat meningkatkan kinerja individu dalam menjalankan kegiatan perusahaan Goodhue dan Irwansyah (Wirjono, 2010:7). Menurut Rofiq (Mawey et al., 2018:1200) menjelaskan kepercayaan pihak tertentu terhadap yang lain dalam melakukan hubungan transaksi berdasarkan suatu keyakinan bahwa orang yang dipercainya tersebut akan memenuhi segala kewajibanya secara baik sesuai yang diharapkan

Setelah adanya keinginan dari manajemen untuk melakukan pemberdayaan, langkah selanjutnya adalah membangun kepercayaan antara pihak manajemen organisasi dan pegawai. Adanya saling percaya tersebut akan menciptakan kondisi yang baik untuk pertukaran informasi dan saran.

Indikator yang berkaitan dengan kepercayaan adalah:

- a. Memberi kesempatan kepada pegawai untuk berpartisipasi dalam pembuatan kebijakan yang berlaku bagi organisasi;
- b. Menyediakan waktu dan sumber daya yang mencukupi bagi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan;
- c. Menyediakan pelatihan yang memadai untuk menunjang kebutuhan terkait pekerjaan yang diemban pegawai;
- d. Menghargai perbedaan pandangan dan menghargai kesuksesan yang diraih pegawai;

- e. Menyediakan akses informasi yang cukup bagi pegawai sehingga pegawai akan memperoleh informasi dengan baik.

3. Kepercayaan Diri (*Confident*)

Menurut Nisa & Jannah, (2021:37) percaya diri adalah suatu penilaian dalam diri atas kemampuannya dalam mengatur serta melaksanakan tindakan untuk mencapai kinerja yang diinginkan. Menurut Satria et al., (2018:33) kepercayaan diri adalah kemampuan terbaik dari diri sendiri yang memadai dan menyadari berbagai kemampuan lahir dan batin yang dimiliki, dapat memanfaatkannya secara tepat untuk menyelesaikan dan menanggulangi suatu masalah kinerja.

Saling percaya akan menimbulkan kepercayaan diri pegawai sekaligus menghargai kemampuan yang dimiliki oleh pegawai.

Indikator yang berkaitan dengan kepercayaan diri adalah:

- a. Mendelegasikan tugas yang penting bagi pegawai;
- b. Menggali ide dan saran dari pegawai;
- c. Memperluas tugas serta membangun jaringan antar departemen atau bagian yang ada didalam organisasi;
- d. Menyediakan jadwal instruksi kerja bagi pegawai serta mendorong penyelesaian pekerjaan dengan baik.

4. Kredibilitas (*Credibility*)

Menurut Salamah & Muhibban (2019:3) kredibilitas adalah tingkat dimana sumber komunikasi atau saluran dipersepsi sebagai suatu keahlian dan

kepercayaan oleh penerima. Menurut Rakhmat (Nurfalah et al., 2012:56) kredibilitas adalah seperangkat persepsi komunikasi tentang sifat-sifat komunikator.

Kredibilitas berkaitan dengan penghargaan dan pengembangan lingkungan kerja yang mampu mendorong kompetisi yang sehat sehingga terbentuk kinerja organisasi yang tinggi.

Indikator kredibilitas berkaitan dengan:

- a. Memandang pegawai sebagai mitra strategis;
- b. Peningkatan target dalam semua bagian dan level pekerjaan;
- c. Memperkenalkan inisiatif individu untuk melakukan perubahan melalui partisipasi;
- d. Membantu menyelesaikan perbedaan-perbedaan dalam penentuan tujuan dan prioritas

5. Akuntabilitas (*Accountability*)

Menurut Annisaningrum (Auditya, 2013:25) akuntabilitas adalah mempertanggung jawabkan pengelolaan sumber daya serta pelaksanaan kebijakan yang dipercayakan kepada entitas pelaporan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara periodik. Menurut (Novatiani et al., 2019) akuntabilitas merupakan perwujudan kewajiban seseorang atau unit organisasi untuk mempertanggungjawabkan pengelolaan dan pengendalian sumber daya pelaksanaan kebijakan yang dipercayakan kepadanya dalam rangka pencapaian tujuan.

Tahap dalam proses pemberdayaan selanjutnya adalah pertanggung jawaban pegawai pada wewenang yang diberikan dengan tujuan untuk menetapkan secara konsisten dan jelas tentang peran, standar, dan tujuan tentang pilihan kinerja pegawai. Tahap ini merupakan sarana evaluasi terhadap kinerja pegawai terkait dengan tanggung jawab dan wewenang yang telah diberikan.

Indikator-indikator untuk mengetahui akuntabilitas adalah:

- a. Menggunakan jalur pelatihan dalam mengevaluasi kinerja pegawai;
- b. Memberikan tugas yang jelas dan ukuran yang jelas;
- c. Melibatkan pegawai dalam penentuan standard an ukuran;
- d. Memberikan bantuan kepada pegawai dalam menyelesaikan beban kerja;
- e. Menyediakan periode dan waktu pemberian umpan balik

6. Komunikasi (*Communication*)

Menurut Ardiansyah (2016:18) Komunikasi merupakan proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain. Menurut Fachrezi & Khair (2020:110) komunikasi adalah proses penyampaian informasi dari ide-ide dari satu pihak kepihak yang lain, baik dari individu maupun kelompok untuk dapat menginterpretasikan yang dimaksud dan melaksanakan tugas-tugas dengan sebaik-baiknya.

Langkah terakhir adalah adanya komunikasi yang terbuka untuk menciptakan saling memahami antara pegawai dan pihak manajemen organisasi. Keterbukaan tersebut dapat diwujudkan dengan adanya kritik dan saran terhadap kinerja pegawai.

Indikator yang termasuk komunikasi adalah:

- a. Menetapkan kebijakan pintu komunikasi yang terbuka;
- b. Menyediakan waktu untuk mendapatkan informasi dan mendiskusikan permasalahan secara terbuka;
- c. Menciptakan kesempatan untuk mendapatkan pelatihan lintas kompetensi.

2.1.5. Indikator Pemberdayaan Pegawai

Spreitzer (Saputra, 2018:3212) menyatakan ada empat dimensi pemberdayaan pegawai atau karyawan yaitu : 1) Memiliki rasa berarti (*Sense of Meaning*) adalah nilai tujuan pekerjaan yang dilihat dari hubungannya pada idealisme atau standar individu. 2) memiliki rasa berkompeten (*Sense of competence*) adalah dimana para karyawan atau pegawai yakin dan percaya diri terhadap kemampuan maupun keahlian yang mereka miliki, sehingga dapat diwujudkan dalam melaksanakan pekerjaan. 3) memiliki rasa menentukan nasib sendiri (*Sense of determination*) adalah sikap yang ditunjukkan karyawan untuk menentukan pilihan yang sesuai atau dianggap mewakili dirinya dalam bekerja di organisasi. 4) memiliki rasa berdampak (*sense of impact*) adalah dampak yang dirasakan dari cara kerja seseorang karyawan, yang dapat mempengaruhi hasil rekan kerjanya maupun lingkungan kerja.

2.1.6. Proses Pemberdayaan Karyawan

Conger and Kanungo (Arifian, 2018:22) Memformulasikan 5 tahap dalam proses dalam pemberdayaan karyawan, yaitu :

1. Melibatkan pertimbangan aspek-aspek yang ada dalam organisasi atau perusahaan, dan operasinya yang menuntun karyawan untuk merasakan *disempowered*
2. Melibatkan berbagai teknik manajerial yang akan membantu karyawan untuk dapat meningkatkan perasaan mereka
3. Memberikan informasi *self-efficay* kepada bawahan dari berbagai sumber
4. Karyawan yang *empowered* meningkatkan usaha mereka dan mengembangkan harapan akan kemandirian pribadi
5. Perubahan perilaku yang akan menghasilkan usaha secara terus menerus untuk mencapai tujuan organisasi

2.1.7. Pengertian Kinerja

Menurut Lubis, dkk (2018:26) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan, standar atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Sinambela (Suriyani, 2018:125) kinerja merupakan pelaksanaan suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawabnya, sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan.

Menurut Rivai (Massie, 2015:637) kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Menurut Mangkunegara (Kawet & Rimper, 2014:415) kinerja adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas

yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Mathis & Jackson (Mulyadi et al., 2018:30) menjelaskan kinerja merupakan rangkaian yang kritis antara strategi dan hasil organisasi. Sedangkan Nawawi (Hamid & Kurniawaty, 2020:61) mengungkapkan kinerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan baik bersifat fisik/material maupun nonfisik /nonmaterial yang dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan deskripsi pekerjaan perlu dinilai hasilnya setelah tenggang waktu tertentu.

Dari penjelasan menurut para ahli mengenai pengertian kinerja maka dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa kinerja adalah pelaksanaan dari serangkaian kegiatan yang menghasilkan kerja baik yang bersifat fisik maupun nonfisik yang diukur selama periode tertentu.

2.1.8. Pengukuran Kinerja

Mondy, Noe, Premeaux (Priansa, 2016:271) menyatakan bahwa pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan menggunakan dimensi :

1. Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of Work*)

Kuantitas pekerjaan berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu.

2. Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*)

Kualitas pekerjaan berhubungan dengan pertimbangan ketelitian, presisi, kerapian, dan kelengkapan didalam menangani tugas-tugas yang ada didalam organisasi.

3. Kemandirian (*Dependability*)

Kemandirian berkenaan dengan pertimbangan derajat kemampuan pegawai untuk bekerja dan mengemban tugas secara mandiri dengan meminimalisir bantuan orang lain. Kemandirian juga menggambarkan kedalaman komitmen yang dimiliki oleh pegawai.

4. Inisiatif (*initiative*)

Inisiatif berkenaan dengan pertimbangan kemandirian, fleksibilitas berfikir, dan kesediaan untuk menerima tanggung jawab.

5. Adaptabilitas (*Adaptability*)

Adaptabilitas berkenaan dengan kemampuan untuk beradaptasi, mempertimbangkan kemampuan kemampuan untuk bereaksi terhadap mengubah kebutuhan dan kondisi-kondisi.

2.1.9. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja dipengaruhi oleh faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis dalam Mangkunegara (Priansa, 2016:270) yang menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

$$\text{Human performance} = \text{Ability} + \text{Motivation}$$

$$\text{Motivation} = \text{Attitude} + \text{Situation}$$

$$\text{Ability} = \text{Knowladge} + \text{Skill}$$

Faktor kemampuan secara psikologis terdiri dari kemampuan potensi yang disebut dengan IQ (*Intelligent Quotient*) dan kemampuan reality (*Knowladge* +

Skill). Artinya, pegawai dengan IQ tinggi dan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam melakukan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

Selanjutnya faktor motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Sikap mental itu sendiri merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikosifisik (siap mental, fisik, tujuan dan situasi). Artinya seorang pegawai harus siap secara mental, maupun secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, juga mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

2.1.10. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja mencakup faktor-faktor (Taryaman, 2016:132) :

- a. Pengamatan, yang merupakan prosen menilai dan menilik perilaku yang ditentukan oleh system pekerjaan.
- b. Ukuran, yang dipakai untuk mengukur prestasi kerja seorang karyawan dibandingkan dengan uraian pekerjaan yang telah ditetapkan untuk karyawan tersebut.
- c. Pengembangan, yang bertujuan untuk memotivasi karyawan mengatasi kekurangannya dan mendorong yang bersangkutan untuk mengembangkan kemampuan dan potensi yang ada pada dirinya.

2.1.11. Aspek Pengembangan Penilaian Kinerja

Informasi yang dihasilkan dalam sistem penilaian kinerja dapat juga dipakai untuk lebih memudahkan pengembangan pribadi/karir pegawai. Dalam pendekatan pengembangan, manajer mencoba meningkatkan kinerja seorang pegawai dimasa yang akan datang. Aspek pengembangan dari penilaian kinerja mendorong pertumbuhan pegawai dalam hal keahlian, pengalaman atau pengetahuan yang dibutuhkan seseorang untuk melaksanakan pekerjaan dimasa mendatang, dan tipe-tipe tanggung jawab yang harus diberikan seseorang guna mempersiapkannya terhadap penugasan-penugasan dimasa mendatang.

Penilaian kinerja yang bertujuan pengembangan juga mencakup pemberian pedoman kepada pegawai untuk kinerjanya dimasa depan. Umpan balik ini mengenali kekuatan dan kelemahan dalam kinerja masa lalu dan menentukan arah yang harus diambil pegawai untuk memperbaikinya. Pegawai ingin mengetahui secara khusus bagaimana mereka dapat meningkat dimasa depan. Karena penilaian kinerja dirancang untuk menanggulangi masalah-masalah kinerja yang buruk, penilaian harus dirancang untuk mengembangkan pegawai dengan lebih baik (Taryaman, 2016:134)

2.1.12. Penelitian Terdahulu

1. Adetya Vianty Putri. 2016. Meneliti tentang Pengaruh Motivasi dan Pemberdayaan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT. HD Motor 99 Denpasar Jumlah populasi dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 57 karyawan. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linear

berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pemberdayaan karyawan secara signifikan juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

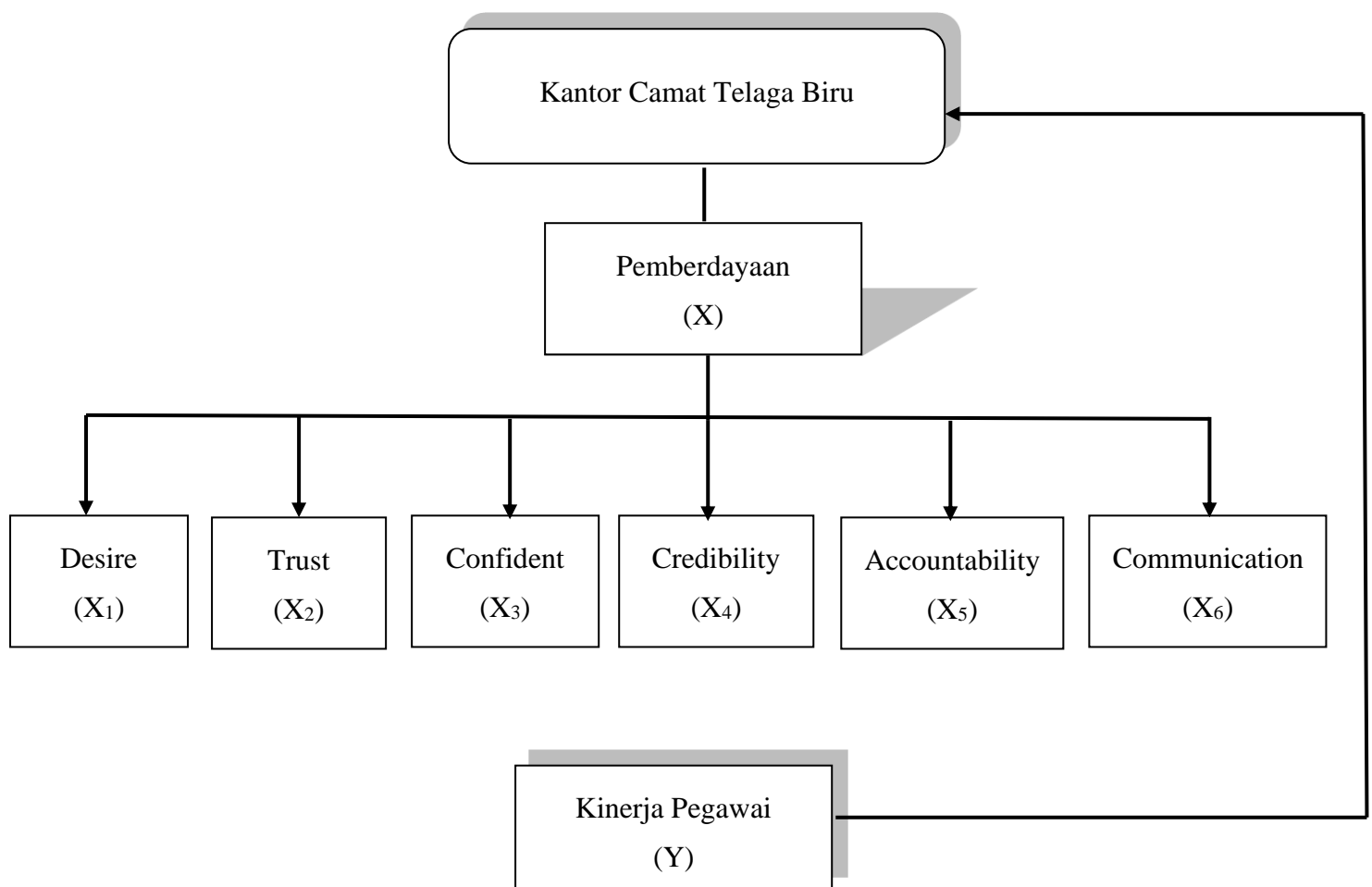
2. Putu Chori Surya Dewi, dkk. 2014. Meneliti tentang Pengaruh Pemberdayaan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bali Segara Nusantara. Populasi dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 63 orang responden. Metode analisis yang digunakan adalah menggunakan analisis regresi sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif pemberdayaan terhadap kinerja karyawan.
3. Efendy Rasjid, dkk. 2017. Pengaruh Pemberdayaan dan Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Lingkungan Politeknik Negeri Manado. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 36 pegawai. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan pemberdayaan dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai di lingkungan Politeknik Negeri Manado.

2.2. Kerangka Pemikiran

Dalam penelitian ini akan melihat pengaruh variabel bebas yaitu variabel pemberdayaan yang terdiri dari Desire (X_1), Trust (X_2), Confident (X_3), Credibility (X_4), Accountability (X_5) dan Communication (X_6) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Organisasi (Y) pada Kantor Camat Telaga

Biru. Kinerja pegawai yang baik akan membawa pada organisasi pada pencapaian tujuan yang diharapkan. Untuk meningkatkan kinerja tentulah tidak lepas dari peran serta organisasi dalam meningkatkan pemberdayaan para pegawainya. Tentunya tujuan dari pemberdayaan itu untuk memunculkan potensi dan modalitas yang ada dalam diri karyawan dan memaksimalkannya sehingga karyawan menjadi mandiri dan meningkatkan kinerjanya (Suryadewi et al., 2014:2).

Berdasarkan kajian pustaka yang telah dijelaskan sebelumnya maka dapat dibuatkan kerangka fikir sebagai berikut :



Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran

2.3 Hipotesis

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

1. Pemberdayaan yang terdiri dari Desire (X_1), Trust (X_2), Confident (X_3), Credibility (X_4), Accountability (X_5) dan Communication (X_6) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Camat Telaga Biru.
2. Pemberdayaan yakni Desire (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Camat Telaga Biru.
3. Pemberdayaan yakni Trust (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Camat Telaga Biru.
4. Pemberdayaan yakni Confident (X_3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Camat Telaga Biru.
5. Pemberdayaan yakni Credibility (X_4) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Camat Telaga Biru.
6. Pemberdayaan yakni Accountability (X_5) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Camat Telaga Biru.

7. Pemberdayaan yakni Comunnication (X_6) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Camat Telaga Biru.

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1. Objek Penelitian

Dari penjelasan pada bab sebelumnya, maka yang menjadi objek penelitian adalah Pengaruh Pemberdayaan yang terdiri dari Desire (X_1), Trust (X_2), Confident (X_3), Credibility (X_4), Accountability (X_5) dan Comunnication (X_6) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Camat Telaga Biru Kabupaten Gorontalo.

3.2. Metode Penelitian

Metode penelitian menggunakan metode penelitian survey, metode penelitian survey ini menjelaskan hubungan sebab akibat (kausal). Dalam 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 survey 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 jenis data kuantitatif dan kualitatif. Data kuantitatif adalah data berupa angka yang nilainya tidak menentu atau bersifat variatif. Data kuantitatif yaitu hasil dari kuisisioner 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 Pemberdayaan (X) yang terdiri dari Desire (X₁), Trust (X₂), Confident (X₃), Credibility (X₄), Accountability (X₅) dan Communication (X₆)
2. Variabel terikat (Dependent) yaitu Kinerja Pegawai (Y).

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

Tabel 3.1 Operasional Variabel X

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Pemberdayaan (X ₁)	Desire (Keinginan) X ₁	a. Pegawai diberi kesempatan untuk mengidentifikasi permasalahan yang sedang berkembang b. Memperkecil kepribadian direktif serta memperluas keterlibatan pegawai c. Mendorong terciptanya perspektif baru dan memikirkan strategi d. Menggambarkan keahlian tim serta melatih pegawai	Ordinal
	Trust (Kepercayaan) X ₂	a. Memberi kesempatan kepada pegawai untuk	Ordinal

		berpartisipasi b. Menyediakan waktu dan sumber daya yang mencukupi c. Menyediakan pelatihan yang memadai d. Menghargai perbedaan pandangan dan menghargai kesuksesan e. Menyediakan akses yang cukup bagi pegawai	
	Confident (Kepercayaan Diri) X_3	a. Mendelegasikan tugas yang penting bagi pegawai b. Menggali ide dan saran dari pegawai c. Memperluas tugas serta membangun jaringan antar departemen d. Menyediakan jadwal intruksi kerja bagi pegawai	Ordinal
	Credibility (Kredibilitas) X_4	a. Memandang pegawai sebagai mitra strategis b. Peningkatan target dalam semua bagian dan level pekerjaan c. Memperkenalkan inisiatif individu untuk melakukan perubahan d. Membantu menyelesaikan perbedaan-perbedaan dalam penentuan tujuan dan prioritas	Ordinal
	Accountability (Akuntabilitas) X_5	a. Menggunakan jalur pelatihan dalam mengevaluasi kinerja b. Memberikan tugas yang jelas dan ukuran yang jelas c. Melibatkan pegawai dalam penentuan standard an	Ordinal

		ukuran d. Memberikan bantuan kepada pegawai dalam menyelesaikan beban kerja e. Menyediakan periode dan waktu pemberian umpan balik	
	Communication (Komunikasi) X ₆	a. Menetapkan kebijakan pintu komunikasi yang terbuka b. Menyediakan waktu untuk mendapatkan informasi dan mendiskusikan permasalahan c. Menciptakan kesempatan untuk mendapatkan pelatihan lintas kompetensi	Ordinal

Sumber : Variabel X : Khan (Priansa, 2016)

Operasional Variabel (Y)

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Pengukuran Kinerja	Quantity of Work (Kuantitas Pekerjaan)	- Volume pekerjaan yang dihasilkan - Produktivitas kerja yang dihasilkan	Ordinal
	Quality of Work (Kualitas Pekerjaan)	- Ketelitian didalam menangani tugas-tugas - Kerapian didalam menangani tugas-tugas	Ordinal
	Dependability (Kemandirian)	- Kemampuan pegawai untuk bekerja secara mandiri	Ordinal
	Initiative (Inisiatif)	- Inisiatif berkenaan dengan pertimbangan kemandirian - Kesediaan menerima tanggung jawab	Ordinal

	Adaptability (Adaptabilitas)	- Kemampuan untuk beradaptasi - Kemampuan untuk bereaksi terhadap mengubah kebutuhan	Ordinal
--	---------------------------------	---	---------

Sumber: Variabel Y : Mondy, dkk (Priansa, 2016)

Berdasarkan operasional variabel Tabel 3.1 diatas untuk pembuatan item kuisisioner akan diukur dengan menggunakan skala *likert* dimana berisi pernyataan yang sistematis untuk menunjukkan sikap seseorang terhadap pernyataan itu. Kuesioner di susun 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 3.3 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 adalah 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 Riduwan (2010:54) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulanya.

Berdasarkan pengertian populasi tersebut maka populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Camat Telaga Biru Kabupaten Gorontalo yang berjumlah 32 responden.

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. Karena jumlah responden dalam penelitian ini kurang dari 100 maka metode penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sensus atau teknik sampling jenuh dengan cara mengambil keseluruhan objek yang akan diteliti.

Dari penjelasan tersebut diatas maka penulis mengambil keseluruhan populasi dan sampel mengenai objek yang akan diteliti dimana jumlah populasi dan

sampelnya adalah 32 orang pegawai tidak termasuk Camat pada Kantor Camat Telaga Biru Kabupaten Gorontalo sehingga jumlah populasi dan sampelnya adalah 32 orang pegawai. Berikut ini akan disajikan Tabel 3.4 jumlah responden mengenai pengklasifikasian tugas dan bidang-bidang pada Kantor Camat Telaga Biru Kabupaten Gorontalo

Tabel 3.4: Klasifikasi Tugas Pegawai Kantor Camat Telaga Biru

No	Bagian	Jumlah
1	Sekcam	1
2	Bagian Seksi Pemerintahan	6
3	Bagian Seksi PMD	6
4	Bagian Seksi Trantib	6
5	Bagian Seksi Umum	6
6	Bagian Seksi Kesos	7
TOTAL		32

Sumber : Kantor Camat Telaga Biru

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 disebarkan kepada pegawai Kantor Camat Telaga Biru
2. Data sekunder data yang diperoleh dari buku-buku, artikel dan tulisan ilmiah baik secara soft copy maupun hard copy

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 mendapatkan informasi dan keterangan-keterangan yang dibutuhkan dimana yang menjadi sasarannya adalah para pegawai pada Kantor Camat Telaga Biru
3. Kuesioner, dilakukan dengan menyebar luaskan seperangkat daftar pernyataan tertulis kepada responden yaitu pegawai pada Kantor Camat Telaga Biru
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 di gunakan adalah metode kuantitatif yang dilakukan dengan membahas dan membuat presentase dari hasil jawaban responden. Dengan menggunakan instrument 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 realibilitasnya, otomatis hasil (data) penelitian menjadi valid dan reliabel.

3.7.1. Uji Validitas

Mengenai pengujian validitas instrument Sugiyono (2012:79) menjelaskan bahwa “Setelah pengujian konstruksi selesai dari para ahli, maka diteruskan uji coba instrument. Instrument yang sudah disetujui para ahli tersebut di cobakan pada sampel di mana populasi di ambil. Setelah itu data didapat dan di tabulasikan, maka pengujian

validitas konstruksi di lakukan dengan analisis faktor, yaitu dengan mengkorelasikan antar 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 maka butir dalam instrument tersebut dinyatakan tidak valid, sebaliknya jika korelasi antara butir dengan skor total > 0.3 maka butir dalam instrument tersebut dinyatakan valid. Kriteria korelasi *Pearson Product Moment* dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.4 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 di percaya untuk di gunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrumen yang sudah dapat di percaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat di percaya juga. Apabila datanya memang benar sesuai dengan kenyataannya, maka berapa kalipun di ambil, tetap akan sama. Untuk menghitung uji reliabilitas, penelitian ini menggunakan rumus *alpha cronbach* menurut Ghazali (2005:45) dengan rumus sebagai berikut :

$$a = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum si^2}{st} \right)$$

Keterangan :

k = Jumlah instrument pertanyaan

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

s = Varians keseluruhan instrument

Suatu variabel di katakan *reliable* 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 dulu di ubah menjadi data interval, salah satu cara yang dapat di lakukan yaitu dengan *Method Of Succesive 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

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

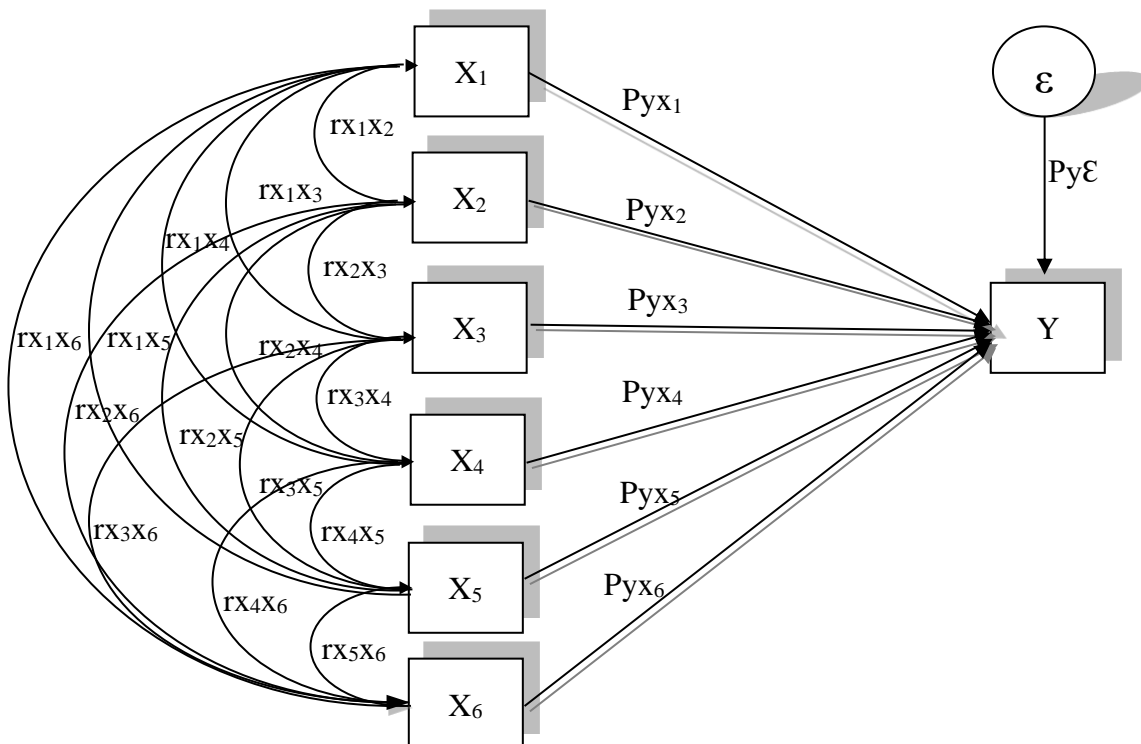
6. Pernyataan nilai skala yaitu skala interval dan dapat digunakan dalam perhitungan analisis regresi.

3.9. Metode Analisis Data

Untuk memastikan variabel apakah ada pengaruh Pemberdayaan (X) yang terdiri dari Desire (X₁), Trust (X₂), Confident (X₃), Credibility (X₄), Accountability (X₅) dan

Communication (X_6) terhadap Kinerja (Y) pada Kantor Camat Telaga Biru 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 Analysis



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

$$Y = \text{Py}_{X_1} + \text{Py}_{X_2} + \text{Py}_{X_3} + \text{Py}_{X_4} + \text{Py}_{X_5} + \text{Py}_{X_6} + \text{PY}\epsilon$$

Dimana :

X_1 : Desire (Keinginan)

X_2 : Trust (Kepercayaan)

X_3 : Confident (Kepercayaan Diri)

X_4 : Credibility (Kredibilitas)

X_5 : Accountability (Akuntabilitas)

X_6 : Communication (Komunikasi)

Y : Kinerja Pegawai

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 kinerja pegawai tersebut selain dipengaruhi oleh X_1 , X_2 , X_3 , X_4 , X_5 dan X_6 , 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 :

$$Y = PY_{X_1} + PY_{X_2} + PY_{X_3} + PY_{X_4} + PY_{X_5} + PY_{X_6} + PY_{\epsilon}$$

2. Menghitung matrix korelasi antar $X_1, X_2, X_3, X_4, X_5, X_6$, dan Y
3. Menghitung matrix korelasi antar variabel *eksogenous*
4. Menghitung matrix invers R^{-1}
5. Menghitung koefisien jalur P_{yxi} ($i = 1$ dan 2)
6. Menghitung R^2 yaitu koefisien yang menyatakan determinasi total $X_1, X_2, X_3, X_4, X_5, X_6$, terhadap Y
7. Hitung pengaruh variabel lain ($P_{y\epsilon}$)
8. Menghitung pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen
9. Proses perhitungan dilakukan dengan menggunakan bantuan program *SPSS versi 25* dan *Microsoft excel 2020*.

3.11. Jadwal Usulan Penelitian

Tabel 3.5. Jadwal Usulan Penelitian

Jenis Kegiatan	2021	2022
----------------	------	------

	Nov	Des	Jan	Feb	Mar
Usulan Judul					
Penyusunan Proposal					
Konsultasi ke Pembimbing					
Seminar Proposal					
Revisi Proposal					

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat Kecamatan Telaga Biru

Kecamatan Telaga Biru merupakan Kecamatan Pemekaran dari Kecamatan Telaga yang masuk pada wilayah Kabupaten Gorontalo. Tepatnya pada Tahun 2001 berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Gorontalo Nomor 25 Tahun 2001 sebagai tindak lanjut dari pelaksanaanya Undang-undang Nomor 29 Tahun 1959 tentang Pembentukan Daerah-daerah Tingkat II di Sulawesi (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1822. Pada awalnya Kecamatan Telaga Biru adalah berbentuk Desa

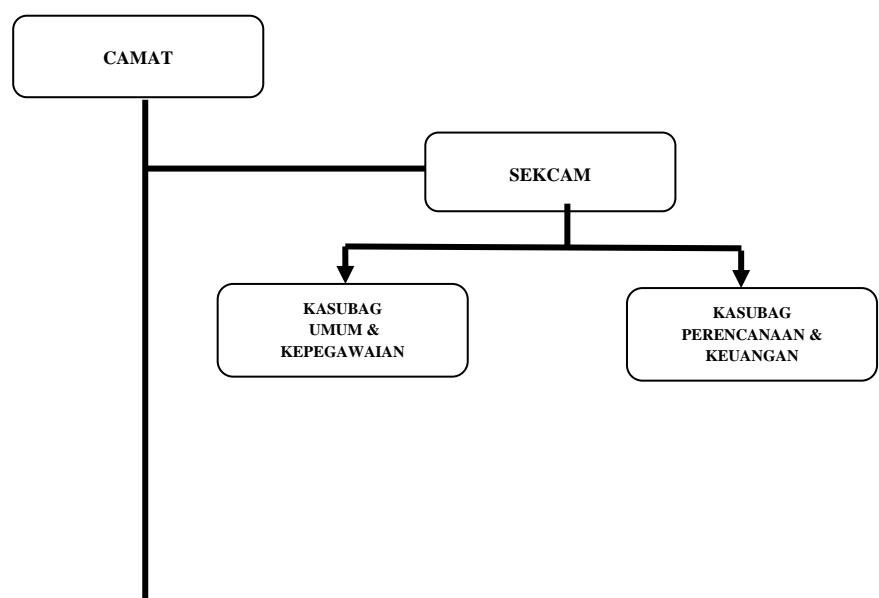
dimana dinamakan Desa Telaga Biru. Pada awal pemekaran Kecamatan Telaga Biru memiliki 10 desa, yaitu Desa Telumelito, Dumati, Pentadio Barat, Pentadio Timur, Ulapato A, Ulapato B, Lupoyo, Dulamayo Utara, Pantungo dan Tuladenggi

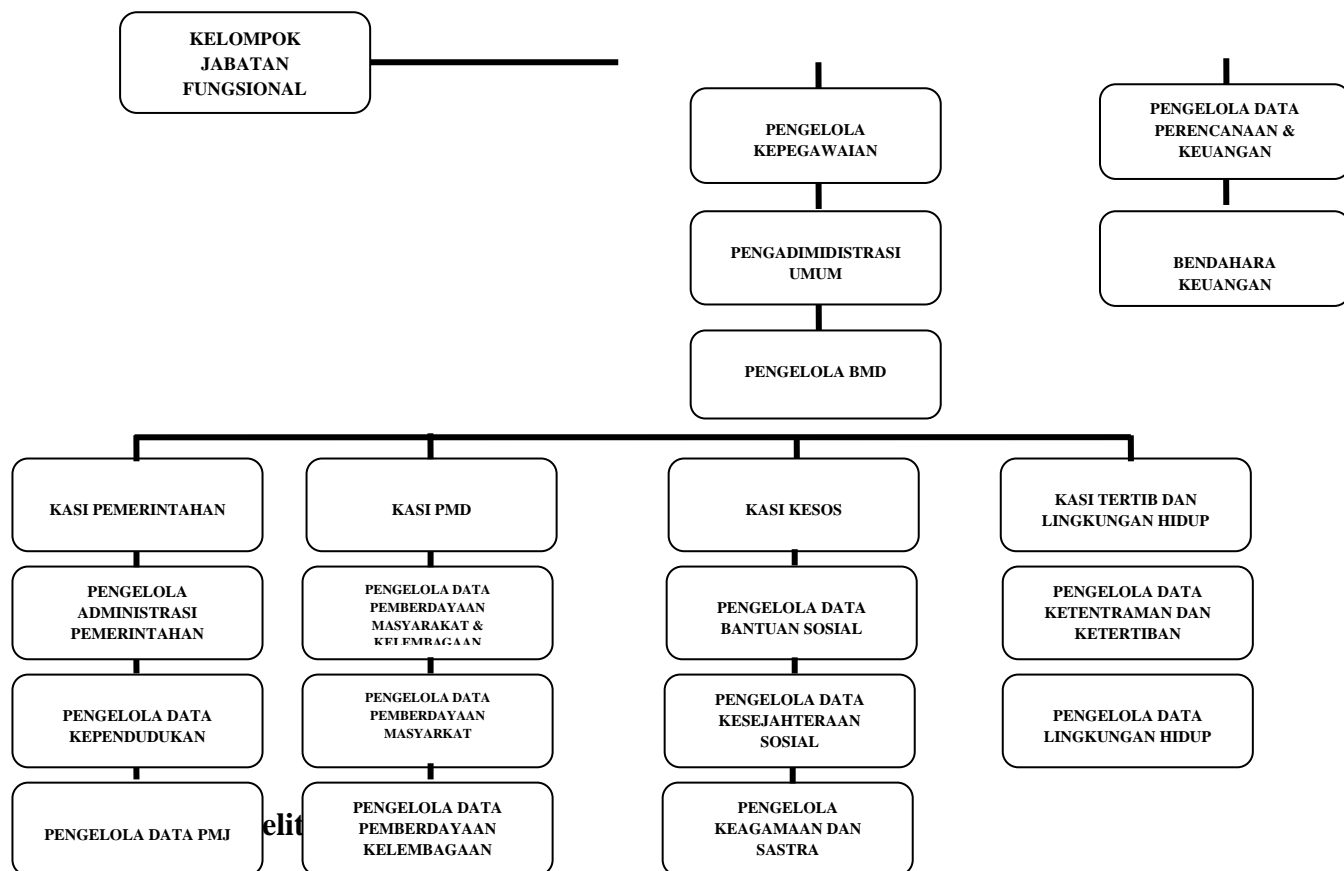
Selanjutnya di Tahun 2002 Kecamatan Telaga Biru mendapatkan penambahan desa yang bernama Desa Modeludu. Desa Modeludu merupakan pemekaran dari Desa Ulapato B. Pada Tahun 2008 terjadi penambahan desa diantaranya Desa Tinelo dan Desa Timuato yang merupakan pemekaran dari Desa Ulapato A. Pada Tahun 2010 terjadi penambahan yaitu Desa Tapaluluo yang merupakan dari pemekaran dari Desa Dulamayo Utara. Terakhir pada Tahun 2011 terjadi pemekaran Desa Tonalu yang merupakan pecahan dari Desa Modeludu. Sampai ditahun 2022 ini Kecamatan Telaga Biru memiliki jumlah desa sebanyak 15 Desa.

4.1.2. Struktur Organisasi Kecamatan Telaga Biru Kabupaten Gorontalo

Kantor Camat Telaga Biru merupakan instansi pemerintahan dibawah naungan dari pemerintahan Kabupaten Gorontalo yang memiliki struktur organisasi sebagai berikut :

Gambar 4.1. Struktur Organisasi Kantor Camat Telaga Biru Kabupaten Gorontalo





4.2.1. Deskriptif Karakteristik Responden

1. Jenis Kelamin

Dari hasil sebaran kuesioner dapat diklasifikasikan jumlah responden berdasarkan jenis kelamin dapat disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 4.1. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	15	46,9
Perempuan	17	53,1
Jumlah	32	100

Sumber: Data diolah, 2022

Pada Tabel 4.1. diatas, dapat dilihat bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 15 orang atau 46,9 persen dan responden perempuan berjumlah 17 orang atau 53,1 persen. Dari total responden sebanyak 32 pegawai yang paling dominan adalah berjenis kelamin perempuan

2. Umur

Berdasarkan sebaran kuesioner mengenai usia reponden maka dapat dilihat pada tabel sebagai berikut ini :

Tabel 4.2. Distribusi Responden Berdasarkan Umur

Umur	Frekuensi	Persentase (%)
21 – 30 Tahun	1	3,1
31 – 40 Tahun	4	12,5
40 - 50 Tahun	18	56,3
> 50	9	28,1
Jumlah	32	100

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4.2 diatas dapat diperoleh informasi mengenai distribusi responden berdasarkan umur dimana skala umur 21–30 berjumlah 1 orang atau 3,1 persen. Responden pada umur 31–40 berjumlah 4 orang atau 12,5 persen. Pada umur 40-50 tahun jumlah responden 18 orang atau 56,3 persen dan responden diatas 50 tahun berjumlah 9 orang atau 28,1 persen. Dari jumlah 32 responden paling dominan berkisar 40 sampai 50 Tahun.

3. Pendidikan

Berdasarkan pada tingkat pendidikan terhadap 32 responden yang telah mengisi kuesioner didapatkan informasi sebagai berikut :

Tabel 4.3. Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
SMA	8	25
Diploma I, II, III	3	9,4
Strata I (S1)	20	62,5
Strata II (S2)	1	3,1
Jumlah	32	100

Sumber Data adalah 2022 Berdasarkan Tabel 4.3 diatas bahwa responden yang menyelesaikan pendidikan SMA berjumlah 8 orang atau 25 persen, Pada tingkat Diploma berjumlah 3 orang atau 9,4 persen. Pada tingkat Strata I (S1) berjumlah 20 orang atau 62,5 persen dan pada

tingkat Strata II (S2) berjumlah 1 orang atau 3,1 persen. Dari total 32 orang responden yang paling dominan menyelesaikan studi ada pada taraf pendidikan Strata I (S1).

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. Kemudian hasil perkalian bobot tertinggi akan dikurangi dengan hasil perkalian bobot terendah. Proses perhitungannya adalah sebagai berikut:

Bobot Terendah X Item X Jumlah Responden : $1 \times 32 \times 1 = 32$

Bobot Tertinggi X Item X Jumlah Responden : $5 \times 1 \times 32 = 160$

Dari hasil perhitungan tersebut dapat dibuat rentang skala interval penelitian sebagai berikut:

$$\text{Rentang Skala : } \frac{160 - 32}{5} = 25,6 \text{ dibulatkan } 26$$

Tabel 4.4. Skala Penelitian Jawaban Responden

No	Rentang	Kategori
1	32 – 58	Sangat Rendah
2	59 – 91	Rendah
3	92 – 124	Sedang
4	125 – 157	Tinggi

5	158 – 190	Sangat Tinggi
---	-----------	---------------

Sumber: Data diolah, 2022

Berikut ini akan dijelaskan hasil dari tabulasi data pada variabel yang menjadi objek penelitian. Berdasarkan data yang terkumpul berjumlah 32 responden yang menjadi populasi pada penelitian ini. Berikut tabulasi data dari masing-masing variabel.

1. Gambaran Variabel Desire / Keinginan (X_1)

Berdasarkan hasil tabulasi data maka diperoleh nilai untuk masing-masing indikator dari variabel desire (X_1) menurut tanggapan responden sebagai berikut:

Tabel 4.5. Tanggapan Responden Desire / Keinginan

SKOR	Item								
	X _{1.1}			X _{1.2}			X _{1.3}		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	14	70	20,5	13	65	40,6	16	80	50,0
4	17	68	45,5	16	64	50,0	15	60	46,9
3	1	3	20,5	2	6	6,3	1	3	3,1
2	0	0	13,6	1	2	3,1	0	0	0
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Σ	32	141	100	32	137	100	32	143	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi		
SKOR	Item								
	X _{1.4}								
	F	Skor	%						
5	16	80	50,0						
4	15	60	46,9						
3	1	3	3,1						
2	0	0	0						
1	0	0	0						
Σ	32	143	100						
Kategori	Tinggi								

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4.5. Tanggapan responden mengenai desire/keinginan (X₁) dimana item X_{1.1} mengenai item pernyataan para pegawai ketika menghadapi masalah diberikan mengidentifikasi permasalahan yang sedang berkembang berada pada kategori tinggi, dengan perolehan skor sebesar 141. Pada item X_{1.2} mengenai item pernyataan dalam organisasi pimpinan memperkecil keputusan secara sepihak serta memperluas keterlibatan pegawai berada pada kategori tinggi, dengan perolehan skor 137.

Pada item $X_{1.3}$ mengenai item pernyataan para pegawai didorong untuk menciptakan cara pandang baru dan memikirkan strategi dalam melakukan aktivitas pekerjaan berada pada kategori tinggi, dengan perolehan skor 143. Pada item $X_{1.4}$ mengenai item pernyataan pimpinan menggambarkan keahlian tim serta melatih pegawai berada pada kategori tinggi, dengan perolehan skor 143. Sehingga semua item pernyataan dari variabel desire/keinginan (X_1) berada pada kategori tinggi.

2. Gambaran Umum Trust / Kepercayaan (X_2)

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk variabel trust (X_2) menurut item pilihan jawaban responden sebagai berikut:

	Item
--	------

SKOR	X _{2.1}			X _{2.2}			X _{2.3}			X _{2.4}		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	11	55	34,4	12	60	37,5	11	55	34,4	12	60	37,5
4	16	64	50,0	15	60	46,9	16	64	50,0	15	60	46,9
3	5	15	15,6	5	15	15,6	3	9	9,4	3	9	9,4
2	0	0	0	0	0	0	2	4	6,3	2	2	6,3
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Σ	32	134	100	32	135	100	32	132	100	32	131	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi			Tinggi		
SKOR	Item											
	X _{2.5}											
	F	Skor	%									
5	11	55	34,4									
4	16	64	50,0									
3	3	9	9,4									
2	1	2	3,1									
1	1	0	3,1									
Σ	32	130	100									
Kategori	Tinggi											

Berdasarkan Tabel 4.6. Tanggapan responden mengenai trust/kepercayaan (X₂)
 Sumber : Data diolah, 2022

yakni item X_{2.1} mengenai item pernyataan aktivitas pekerjaan atasan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk berpartisipasi berada pada kategori tinggi, dengan perolehan skor 134. Pada item X_{2.2} mengenai item pernyataan setiap pekerjaan yang dikerjakan atasan menyediakan waktu dan sumber daya yang cukup kepada para pegawai yang membutuhkan arahan berada pada kategori tinggi, dengan perolehan skor 135. Pada item X_{2.3} mengenai item pernyataan untuk menjadikan pekerjaan yang

berkualitas atasan menyediakan pelatihan yang memadai kepada para pegawai berada pada kategori tinggi, dengan perolehan skor 132.

Pada item $X_{2.4}$ mengenai item pernyataan didalam berorganisasi atasan menghargai perbedaan pandangan dan menghargai kesuksesan terhadap pegawainya berada pada kategori tinggi, dengan perolehan skor 131. Pada item $X_{2.5}$ mengenai item pernyataan untuk melaksanakan tugas, atasan menyediakan akses yang cukup bagi pegawai untuk berinteraksi dengan atasan berada pada kategori tinggi, dengan perolehan skor 130. Sehingga dari masing-masing item pernyataan variabel trust/kepercayaan berada pada kategori tinggi

3. Gambaran Umum Confident / Kepercayaan Diri (X_3)

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk variabel confident/kepercayaan diri (X_3) menurut item pilihan jawaban responden sebagai berikut:

	Item			
	$X_{3.1}$	$X_{3.2}$	$X_{3.3}$	$X_{3.4}$

SKOR	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	9	45	28,1	7	35	21,9	9	45	28,1	12	60	37,5
4	17	68	53,1	21	84	65,6	13	52	40,6	16	64	50,0
3	6	18	18,8	2	6	6,3	9	27	28,1	3	9	9,4
2	0	0	0	1	2	3,1	1	2	3,1	1	2	3,1
1	0	0	0	1	1	3,1	0	0	0	0	0	0
Σ	32	131	100	32	128	100	32	126	100	32	135	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Tabel 4.7. Tanggapan Responden Confident/Kepercayaan Diri (X₃)

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4.7. Tanggapan responden mengenai confident/kepercayaan diri (X₃) yakni item X_{3.1} mengenai item pernyataan dalam hal tugas dan tanggung jawab atasan mendelegasikan tugas yang penting bagi pegawai berada pada kategori tinggi, dengan perolehan skor 131. Pada item X_{3.2} mengenai item pernyataan untuk memajukan organisasi pimpinan menggali ide dan saran dari pegawai berada pada kategori tinggi, dengan perolehan skor 128.

Pada item X_{3.3} mengenai item pernyataan dalam hal pekerjaan para pegawai memperluas tugas serta membangun jaringan dengan bidang-bidang lainnya dan antar instansi lainnya berada pada kategori tinggi, dengan perolehan skor 126. Pada item X_{3.4} mengenai item pernyataan demi kelancaran tugas dan pekerjaan, atasan menyediakan jadwal instruksi kerja bagi pegawai berada pada kategori tinggi, dengan perolehan skor 135. Sehingga variabel confident/kepercayaan diri (X₃) dari masing-masing item pernyataan berada pada kategori tinggi

4. Gambaran Umum Credibility / Kredibilitas (X₄)

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk variabel credibility / kredibilitas (X₄) menurut item pilihan jawaban responden sebagai berikut:

Tabel 4.8. Tanggapan Responden Credibility/Kredibilitas (X₄)

SKOR	Item											
	X _{4.1}			X _{4.2}			X _{4.3}			X _{4.4}		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	8	40	25,0	3	15	9,4	6	30	28,1	6	30	18,8
4	20	80	62,5	18	72	56,3	17	68	40,6	23	92	71,9
3	3	9	9,4	9	27	28,1	7	21	28,1	2	6	6,3
2	1	2	3,1	2	4	6,3	2	4	3,1	1	2	3,1
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Σ	32	131	100	32	118	100	32	123	100	32	130	100
Kategori	Tinggi			Sedang			Sedang			Tinggi		

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4.8. Tanggapan responden mengenai credibility/kredibilitas (X₄) yakni item X_{4.1} mengenai item pernyataan pimpinan memandang pegawai sebagai mitra strategis berada pada kategori tinggi, dengan perolehan skor 131. Pada item X_{4.2} mengenai item pernyataan pegawai dalam bekerja melakukan peningkatan target dalam semua bagian dan level berada pada kategori sedang, dengan perolehan skor 118.

Pada item X_{4.3} mengenai item pernyataan para pegawai untuk melaksanakan pekerjaannya memperkenalkan inisiatif individu untuk melakukan perubahan berada pada kategori sedang, dengan perolehan skor 123. Pada item X_{4.4} mengenai item pernyataan pimpinan dalam melaksanakan fungsinya membantu menyelesaikan perbedaan-perbedaan dalam penentuan tujuan dan prioritas bersama para pegawai berada pada kategori tinggi, dengan perolehan skor 130 Sehingga variabel

credibility/kredibilitas item X_{4.1} dan X_{4.4} berada pada kategori tinggi dan item X_{4.2} dan X_{4.3} berada pada kategori sedang.

5. Gambaran Umum Accountability / Akuntabilitas (X₅)

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk variabel accountability/akuntabilitas (X₅) menurut item pilihan jawaban responden sebagai berikut:

Tabel 4.9. Tanggapan Responden Accountability/Akuntabilitas (X₅)

SKOR	Item											
	X _{5.1}			X _{5.2}			X _{5.3}			X _{5.4}		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	6	30	18,8	7	35	21,9	1	5	3,1	4	20	12,5
4	23	92	71,9	25	100	78,1	28	112	87,5	27	108	84,4
3	3	9	9,4	0	0	0	3	9	9,4	1	3	3,1
2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Σ	32	131	100	32	135	100	32	126	100	32	131	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi			Tinggi		
SKOR	Item											
	X _{5.5}											
	F	Skor	%									
5	9	45	28,1									
4	20	80	62,5									
3	3	9	9,4									
2	0	0	0									
1	0	0	0									
Σ	32	134	100									
Kategori	Tinggi											

Sumber: Olahan Data, 2022

Berdasarkan Tabel 4.9 Tanggapan responden mengenai accountability/akuntabilitas (X_5) yakni item $X_{5.1}$ mengenai item pernyataan pimpinan mengambil langkah menggunakan jalur pelatihan dan mengevaluasi kinerja berada pada kategori tinggi, dengan perolehan skor 131. Pada item $X_{5.2}$ mengenai item pernyataan sebagai pimpinan memberikan tugas yang jelas dan ukuran yang jelas terhadap para pegawainya berada pada kategori tinggi, dengan perolehan skor 135. Pada item $X_{5.3}$ mengenai item pernyataan pimpinan dalam bekerja melibatkan pegawai dalam penentuan standard an ukuran berada pada kategori tinggi, dengan perolehan skor 126.

Pada item $X_{5.4}$ mengenai item pernyataan baik pimpinan dan sesame pegawai memberikan bantuan dalam menyelesaikan beban kerja berada pada kategori tinggi, dengan perolehan skor 131. Pada item $X_{5.5}$ mengenai item pernyataan setiap tugas yang diberikan kepada pegawai, pimpinan menyediakan periode dan waktu pemberian umpan balik berada pada kategori tinggi, dengan perolehan skor 134. Sehingga variabel accountability/akuntabilitas X_5 semua item pernyataan berada pada kategori tinggi

6. Gambaran Umum Communication / Komunikasi (X_6)

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk variabel communication/komunikasi (X_6) menurut item pilihan jawaban responden sebagai berikut:

Tabel 4.10. Tanggapan Responden Communication/Komunikasi (X₆)

SKOR	Item								
	X _{6.1}			X _{6.2}			X _{6.3}		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	1	5	3,1	2	10	6,3	4	20	12,5
4	7	28	21,9	23	92	71,9	19	76	59,4
3	21	63	65,6	3	9	9,4	6	18	18,8
2	3	6	9,4	4	8	12,5	3	6	9,4
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Σ	32	102	100	32	119	100	32	120	100
Kategori	Sedang			Sedang			Sedang		

Sumber: Olahan Data, 2022

Berdasarkan Tabel 4.10 Tanggapan responden mengenai communication/komunikasi (X₆) yakni item X_{6.1} mengenai item pernyataan untuk menjaga keharmonisan dan keakraban didalam menjalankan organisasi, pimpinan menetapkan kebijakan pintu komunikasi yang terbuka dengan para pegawai berada pada kategori sedang, dengan perolehan skor 102. Pada item X_{6.2} mengenai item pernyataan untuk menghindari masalah yang berkepanjangan, pimpinan menyediakan waktu untuk mendapatkan informasi dan mendiskusikan permasalahan berada pada kategori sedang, dengan perolehan skor 119. Pada item X_{6.3} mengenai item pernyataan pimpinan menciptakan kesempatan untuk mendapatkan pelatihan lintas kompetensi bagi para pegawai berada pada kategori sedang, dengan perolehan skor 120.

7. Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil tabulasi data maka diperoleh nilai masing-masing indikator dari variabel kinerja pegawai (Y) menurut item pilihan jawaban responden sebagai berikut :

Tabel 4.11. Kinerja Pegawai (Y)

SKOR	Item											
	Y _{1.1}			Y _{1.2}			Y _{1.3}			Y _{1.4}		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	3	15	9,4	7	35	21,9	3	15	9,4	8	40	25,0
4	13	52	40,6	9	36	28,1	16	64	50,0	7	28	21,9
3	11	33	34,4	12	36	37,5	4	12	12,5	13	39	40,6
2	5	10	15,6	4	8	12,5	9	16	28,1	4	8	12,5
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Σ	32	110	100	32	115	100	32	108	100	32	115	100
Kategori	Sedang			Sedang			Sedang			Sedang		

Sumber: Data diolah, 2022

SKOR	Item											
	Y _{1.5}			Y _{1.6}			Y _{1.7}			Y _{1.8}		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	4	20	12,5	2	10	6,3	2	10	6,3	1	5	25,0
4	9	36	28,1	7	28	21,9	11	44	34,4	7	28	21,9
3	10	30	31,3	20	60	62,5	18	54	56,3	21	36	40,6
2	8	16	25,0	3	6	9,4	0	0	0	2	4	12,5
1	1	1	3,1	0	0	0	1	1	3,1	1	1	0
Σ	32	103	100	32	104	100	32	109	100	32	74	100
Kategori	Sedang			Sedang			Sedang			Sedang		
SKOR	Item											
	Y _{1.9}											
	F	Skor	%									
5	2	10	6,3									
4	11	44	34,4									
3	16	48	50,0									
2	0	0	0									
1	3	3	9,4									
Σ	32	105	100									
Kategori	Sedang											

Sumber: Olahan Data, 2022

Berdasarkan Tabel 4.11. tanggapan responden tentang kinerja pegawai. Bahwa Pada item Y_{1.1} mengenai item pernyataan dalam melaksanakan tugas para pegawai dapat memaksimalkan volume pekerjaan berada pada kategori sedang, dengan perolehan skor 110. Pada item Y_{1.2} mengenai item pernyataan dalam melaksanakan pekerjaan para pegawai memiliki produktivitas kerja yang dihasilkan berada pada kategori sedang, dengan perolehan skor 115. Pada item Y_{1.3} mengenai item pernyataan didalam

organisasi para pegawai memiliki ketelitian didalam menangani tugas-tugas berada pada kategori sedang, dengan perolehan skor 108.

Pada item $Y_{1.4}$ mengenai item pernyataan para pegawai memiliki kerapian didalam menangani tugas-tugas kantor berada pada kategori sedang, dengan perolehan skor 115. Pada item $Y_{1.5}$ mengenai item pernyataan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya para pegawai memiliki kemampuan untuk bekerja secara mandiri berada pada kategori sedang, dengan perolehan skor 103. Pada item $Y_{1.6}$ mengenai item pernyataan setiap melaksanakan pekerjaan para pegawai memiliki inisiatif berada pada kategori sedang, dengan perolehan skor 104.

Pada item $Y_{1.7}$ mengenai item pernyataan setiap amanah dan perintah atasan para pegawai memiliki kesediaan untuk menerima tanggung jawab berada pada kategori sedang, dengan perolehan skor 109. Pada item $Y_{1.8}$ mengenai item pernyataan baik atasan dan sesama pegawai memiliki kemampuan untuk beradaptasi dalam bekerja berada pada kategori sedang, dengan perolehan skor 74. Pada item $Y_{1.9}$ mengenai item pernyataan setiap pekerjaan yang diemban, para pegawai memiliki kemampuan untuk bereaksi didalam menyelesaikan pekerjaan berada pada kategori sedang, dengan perolehan skor 105. Jadi variabel kinerja karyawan setiap item pernyataan berada pada kategori sedang

4.2.3. Pengujian Instrumen Penelitian

Uji validitas menjadi instrumen yang digunakan dalam 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 Desire / Keinginan (X_1)

Tabel 4.12. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Desire/Keinginan (X_1)

Item	Uji Validitas		Uji Reliabilitas	
	r Hitung	Keputusan	Alpha	Keputusan
$X_{1.1}$	0,877	$> 0,3$	0,905	$> 0,6 =$ Reliabel
$X_{1.2}$	0,895			
$X_{1.3}$	0,863			
$X_{1.4}$	0,896			

Sumber: Data diolah, 2022

Dari Tabel 4.12 menjelaskan bahwa variabel desire (X_1) semua instrumen item pernyataan baik item $X_{1.1}$ sampai dengan $X_{1.4}$ 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. Untuk koefisien alphanya lebih besar dari 0,6 atau $0,95 > 0,6$ sehingga dinyatakan reliabel. Maka dapat disimpulkan untuk variabel desire (X_1) dinyatakan valid dan reliabel.

2. Uji Validitas dan Reliabilitas Trust / Kepercayaan (X_2)

Tabel 4.13. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Trust/Kepercayaan (X₂)

Item	Uji Validitas		Uji Reliabilitas	
	r Hitung	Keputusan	Alpha	Keputusan
X _{2.1}	0,957	> 0,3 = Valid	0,971	> 0,6 = Reliabel
X _{2.2}	0,851			
X _{2.3}	0,934			
X _{2.4}	0,963			
X _{2.5}	0,933			

Sumber: Data diolah, 2022

Dari Tabel 4.13. diatas menjelaskan bahwa variabel trust (X₂) dimana semua instrumen item pernyataan baik item X_{2.1} sampai dengan item X_{2.5} menunjukkan hasil yang valid dan reliabel. Keputusan ini dapat 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 dimana nilai 0,971 > 0,6 sehingga dinyatakan reliabel. Maka dapat disimpulkan variabel trust (X₂) dinyatakan valid dan reliabel.

3. Uji Validitas dan Reliabilitas Confident / Kepercayaan Diri (X₃)

Tabel 4.14. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Confident/Kepercayaan Diri (X₃)

Item	Uji Validitas		Uji Reliabilitas	
	r Hitung	Keputusan	Alpha	Keputusan
X _{3.1}	0,837	> 0,3 = Valid	0,890	> 0,6 = Reliabel
X _{3.2}	0,823			
X _{3.3}	0,913			
X _{3.4}	0,894			

Sumber : Olahan Data 2022

Dari Tabel 4.14. menjelaskan bahwa variabel confident (X₃) semua instrumen item pernyataan 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 0,890 > 0,6 sehingga dinyatakan reliabel. Maka dapat disimpulkan variabel confident (X₃) valid dan reliabel.

4. Uji Validitas dan Reliabilitas Credibility / Kredibilitas (X₄)

Tabel 4.15. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Credibility/Kredibilitas (X₄)

Item	Uji Validitas		Uji Reliabilitas	
	r Hitung	Keputusan	Alpha	Keputusan
X _{4.1}	0,799		0,794	> 0,6 =

X _{4.2}	0,798	> 0,3 = Valid		Reliabel
X _{4.3}	0,849			
X _{4.4}	0,695			

Sumber : Olahan Data 2022

Dari Tabel 4.15. menjelaskan bahwa variabel credibility (X₄) semua instrumen item pernyataan 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 0,794 > 0,6 sehingga dinyatakan reliabel. Maka dapat disimpulkan variabel credibilityt (X₄) valid dan reliabel.

5. Uji Validitas dan Reliabilitas Accountability / Akuntabilitas (X₅)

Tabel 4.16. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Accountability/Akuntabilitas (X₅)

Item	Uji Validitas		Uji Reliabilitas	
	r Hitung	Keputusan	Alpha	Keputusan
X _{5.1}	0,885	> 0,3 = Valid	0,788	> 0,6 = Reliabel
X _{5.2}	0,752			
X _{5.3}	0,667			
X _{5.4}	0,815			
X _{5.5}	0,589			

Sumber : Olahan Data 2022

Dari Tabel 4.16. menjelaskan bahwa variabel accountability (X₅) semua instrumen item pernyataan 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 $0,788 > 0,6$ sehingga dinyatakan reliabel. Maka dapat disimpulkan variabel accountability (X_5) valid dan reliabel.

6. Uji Validitas dan Reliabilitas Communication / Komunikasi (X_6)

Tabel 4.17. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Communication/Komunikasi (X_6)

Item	Uji Validitas		Uji Reliabilitas	
	r Hitung	Keputusan	Alpha	Keputusan
$X_{6.1}$	0,706	$> 0,3 = \text{Valid}$	0,734	$> 0,6 = \text{Reliabel}$
$X_{6.2}$	0,805			
$X_{6.3}$	0,905			

Sumber : Olahan Data 2022

Dari Tabel 4.17. menjelaskan bahwa variabel communication (X_5) semua instrumen item pernyataan 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 $0,734 > 0,6$ sehingga dinyatakan reliabel. Maka dapat disimpulkan variabel accountability (X_5) valid dan reliabel.

7. Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 4.18. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja Pegawai (Y)

Item	Uji Validitas		Uji Reliabilitas	
	r Hitung	Keputusan	Alpha	Keputusan

Y _{1.1}	0,651	> 0,3 = Valid	0,855	> 0,6 = Reliabel
Y _{1.2}	0,709			
Y _{1.3}	0,680			
Y _{1.4}	0,739			
Y _{1.5}	0,812			
Y _{1.6}	0,804			
Y _{1.7}	0,680			
Y _{1.8}	0,731			
Y _{1.9}	0,618			

Sumber : Olahan Data 2022

Dari Tabel 4.18. menjelaskan bahwa variabel Kinerja Pegawai (Y) semua instrumen item pernyataan 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 0,855 > 0,6 sehingga dinyatakan reliabel. Maka dapat disimpulkan variabel accountability (X₅) valid dan reliabel.

4.2.4 Analisis Data Statistik

Untuk mengetahui pengaruh pemberdayaan yang terdiri dari desire (X₁), trust (X₂), confident (X₃), credibility (X₄), accountability (X₅), dan communication (X₆)

terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Camat Telaga Biru Kabupaten Gorontalo. Hasil analisis data statistik ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh pemberdayaan yang terdiri dari desire (X_1), trust (X_2), confident (X_3), credibility (X_4), accountability (X_5), dan communication (X_6) terhadap kinerja pegawai (Y). Berdasarkan hasil olahan data untuk mengetahui pengaruh langsung tersebut maka dapat ditulis persamaan sebagai berikut

$$Y = 0,485X_1 + 0,554X_2 + 0,318X_3 + 0,491X_4 + 0,332X_5 + 0,143X_6 + 0,361E$$

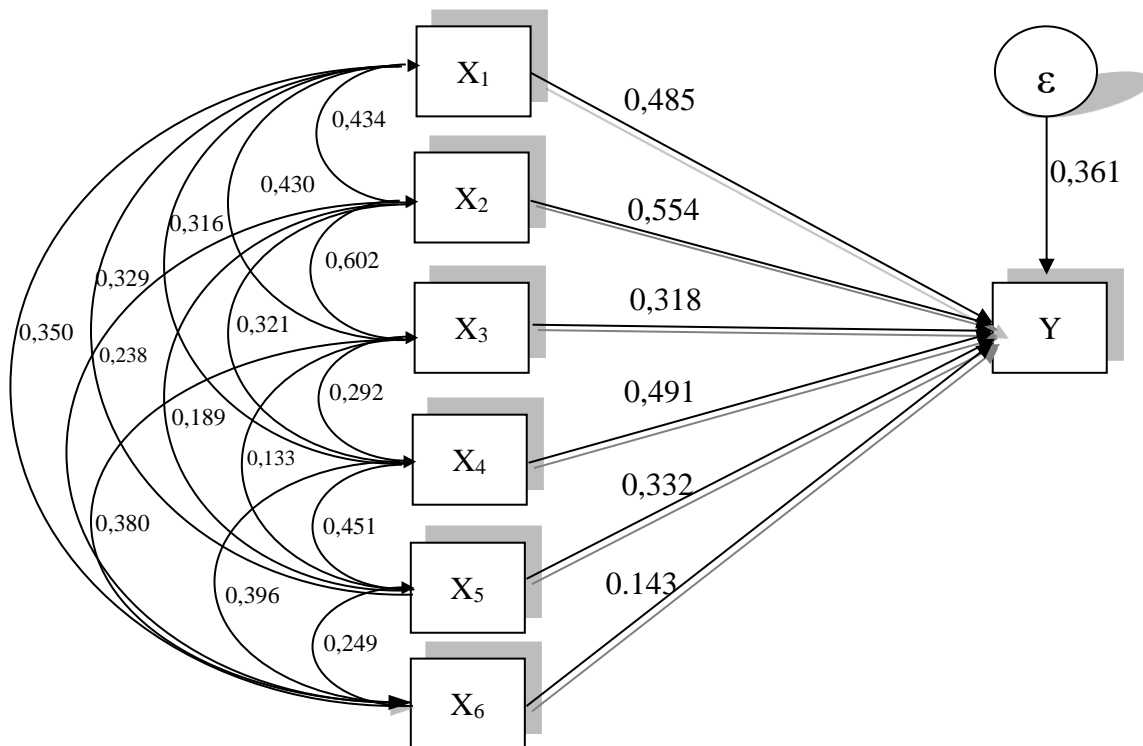
Berdasarkan persamaan struktural diatas, menunjukkan bahwa variabel desire (X_1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,485 atau 48,5 %. Artinya adalah jika variabel desire (X_1) naik satu satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 48,5 %. Variabel trust (X_2) memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,554 atau 55,4 %. Artinya jika trust (X_2) naik satu satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai (Y) naik sebesar 55,4 %. Variabel confident (X_3) memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,318 atau 31,8 %. Artinya jika confident (X_3) naik satu satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai (Y) naik sebesar 31,8 %.

Variabel credibility (X_4) memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,491 atau 49,1 %. Artinya jika credibility (X_4) naik satu satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai (Y) naik sebesar 49,1 %. Variabel accountability (X_5) memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,332 atau 33,2 %. Artinya jika accountability (X_5) naik satu satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai (Y) naik sebesar 33,2 %. Variabel communication (X_6) tidak memiliki pengaruh terhadap

kinerja pegawai (Y). Sedangkan variabel epsilon adalah variabel diluar tapi ikut mempengaruhi kinerja pegawai dengan nilai 0,361 atau 36,1 %

Untuk mengetahui pengaruh dan hubungan antar variabel dapat dilihat pada Gambar struktur path analysis dibawah ini:

Gambar 4.2. Struktur Path Analysis



Dari hasil pengujian terhadap korelasi antar variabel, dimana terdapat hubungan antara desire (X₁) dan trust (X₂) yang memiliki hubungan sebesar 0,434 dengan tingkat hubungan sedang. Untuk variabel desire (X₁) dan variabel confident (X₃) memiliki hubungan sebesar 0,430 dengan tingkat hubungan sedang. Hubungan variabel desire (X₁) dan variabel credibility (X₄) memiliki hubungan sebesar 0,316 dengan tingkat hubungan rendah. Hubungan variabel desire (X₁) dan variabel accountability (X₅)

memiliki hubungan sebesar 0,329 dengan tingkat hubungan rendah. Hubungan variabel desire (X_1) dan variabel communication (X_6) memiliki tingkat hubungan sebesar 0,350 dengan tingkat hubungan rendah.

Hubungan variabel trust (X_2) dan variabel conident (X_3) memiliki hubungan sebesar 0,602 dengan tingkat hubungan yang kuat. Hubungan variabel trust (X_2) dan variabel credibility (X_4) memiliki hubungan sebesar 0,321 dengan tingkat hubungan yang rendah. Hubungan variabel trust (X_2) dan variabel accountability (X_5) memiliki hubungan sebesar 0,189 dengan tingkat hubungan sangat rendah. Hubungan variabel trust (X_2) dan variabel communication (X_6) memiliki hubungan sebesar 0,238 dengan tingkat hubungan rendah. Hubungan variabel conident (X_3) dan variabel credibility (X_4) memiliki hubungan sebesar 0,292 dengan tingkat hubungan rendah. Hubungan variabel conident (X_3) dan variabel accountability (X_5) memiliki hubungan sebesar 0,133 dengan tingkat hubungan sangat rendah. Hubungan variabel conident (X_3) dan variabel communication (X_6) memiliki hubungan sebesar 0,380 dengan tingkat hubungan rendah.

Hubungan variabel credibility (X_4) dan variabel accountability (X_5) memiliki hubungan sebesar 0,451 dengan tingkat hubungan sedang. Hubungan variabel credibility (X_4) dan variabel communication (X_6) memiliki hubungan sebesar 0,396 dengan tingkat hubungan rendah. Hubungan variabel accountability (X_5) dan variabel communication (X_6) memiliki hubungan sebesar 0,249 dengan tingkat hubungan rendah.

Berdasarkan hasil analisis data statistik maka dapat dibuatkan tabel tingkat signifikansi atas pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat sebagai berikut :

Tabel 4.11. Koefisien Jalur, Pengaruh Langsung, Pengaruh Tidak Langsung Pengaruh Total Atas Pengaruh Pemberdayaan terhadap Kinerja Pegawai

Variabel	Pengaruh antar Variabel	Pengaruh		Kontribusi Bersama (R^2)	Persentase
		Koefisien	Persentase		
X ₁	X ₁ Terhadap Y	0,485	48,5 %		
X ₂	X ₂ Terhadap Y	0,554	55,4 %		
X ₃	X ₃ Terhadap Y	0,318	31,8 %		
X ₄	X ₄ Terhadap Y	0,491	49,1 %		
X ₅	X ₅ Terhadap Y	0,332	33,2 %		
X ₆	X ₆ Terhadap Y	0,143	14,3 %		
€	X ₁ , X ₂ , X ₃ , X ₄ , X ₅ , X ₆ , Terhadap Y			0,639	63,9 %
Pengaruh Variabel luar Terhadap Y				0,361	36,1 %
Total					100%

Sumber: Data diolah, 2022

Tabel 4.19. Uji Signifikansi Variabel X Terhadap Y

Pengaruh Antar Variabel	Nilai Sig	Alpha (α)	Keputusan
Y ← X ₁ , X ₂ , X ₃ , X ₄ , X ₅ , X ₆	0,003	0,05	Signifikan
Y ← X ₁	0,038	0,05	Signifikan
Y ← X ₂	0,007	0,05	Signifikan
Y ← X ₃	0,029	0,05	Signifikan
Y ← X ₄	0,024	0,05	Signifikan
Y ← X ₅	0,044	0,05	Signifikan
Y ← X ₆	0,090	0,05	Tidak Signifikan
Keterangan : Jika Nilai Sig < Nilai Alpha (α), maka Signifikan			

Sumber: Data olahan 2022

4.2.5 Pengujian Hipotesis

1. Pemberdayaan (X) yakni Desire (X₁), Trust (X₂), Confident (X₃), Credibility (X₄), Accountability (X₅), dan Communication (X₆) Secara Simultan Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan perhitungan statistik variabel desire (X₁), trust (X₂), confident (X₃), credibility (X₄), accountability (X₅) dan communication (X₆) secara simultan Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Ini dibuktikan dari hasil uji F_{hitung} yang menunjukkan hasil sebesar 8.136 dibandingkan dengan F_{tabel} sebesar 3.43 pada taraf signifikansi 0,003 atau $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($8.136 > 3.43$). Pada taraf signifikansi menunjukkan nilai $sig\ 0,003 < \text{nilai } \alpha = 0,05$ ($0,003 < 0,05$). Sehingga pada taraf derajat kepercayaan 95 % hipotesis yang menyatakan desire (X₁), trust (X₂), confident (X₃), credibility (X₄), accountability (X₅) dan communication (X₆) secara simultan berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Camat Telaga Biru Kabupaten Gorontalo hipotesis tersebut diterima.

2. Pemberdayaan (X) yakni Desire (X₁) Secara Parsial Berpengaruh Terhadap Organizational Citizenhip Behavior (Y)

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara statistik desire (X₁) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada nilai 0,485 atau 48,5 %. Pada angka *probability sig* $0.038 < \text{probability } \alpha = 0.05$. Jadi pada taraf kepercayaan 95 % hipotesis yang menyatakan pengaruh desire (X₁) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Camat Telaga Biru Kabupaten Gorontalo hipotesis diterima.

3. Pemberdayaan yakni Trust (X₂) Secara Parsial Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara statistik mengenai trust (X₂) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dengan nilai 0.554 atau 55,4 % Pada tingkat *probability sig* $0.007 < probability \alpha = 0.05$. Jadi pada taraf derajat kepercayaan 95 % hipotesis yang menyatakan pengaruh trust (X₂) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Camat Telaga Biru Kabupaten Gorontalo hipotesis diterima.

4. Pemberdayaan yakni Confident (X₃) Secara Parsial Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara statistik mengenai confident (X₃) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dengan nilai 0.318 atau 31,8 %. Pada tingkat *probability sig* $0.029 < probability \alpha = 0.05$. Jadi pada taraf derajat kepercayaan 95 % hipotesis yang menyatakan pengaruh confident (X₃) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Camat Telaga Biru Kabupaten Gorontalo hipotesis diterima.

5. Pemberdayaan yakni Credibility (X₄) Secara Parsial Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara statistik mengenai credibility (X₄) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dengan nilai 0.491 atau 49,1 %. Pada tingkat *probability sig* $0.024 < probability \alpha = 0.05$. Jadi

pada taraf derajat kepercayaan 95 % hipotesis yang menyatakan pengaruh credibility (X_4) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Camat Telaga Biru Kabupaten Gorontalo hipotesis diterima.

6. Pemberdayaan yakni Accountability (X_5) Secara Parsial Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara statistik mengenai accountability (X_5) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dengan nilai 0.332 atau 33,2 %. Pada tingkat *probability sig* $0.044 < probability \alpha = 0.05$. Jadi pada taraf derajat kepercayaan 95 % hipotesis yang menyatakan pengaruh accountability (X_5) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Camat Telaga Biru Kabupaten Gorontalo hipotesis diterima.

7. Pemberdayaan yakni Communication (X_6) Secara Parsial Tidak signifikan Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara statistik mengenai communication (X_6) secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini dapat dibuktikan dari nilai *probability sig* 0.090 lebih besar *probability $\alpha = 0.05$* ($0.090 > 0.05$). Jadi pada taraf derajat kepercayaan 95 % hipotesis yang menyatakan pengaruh communication (X_6) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Camat Telaga Biru Kabupaten Gorontalo hipotesis ditolak.

4.2.6 Korelasi Antar Variabel X

1. Korelasi X_1 dan X_2

Dari hasil pengujian dan olahan data terhadap korelasi antara sub variabel desire (X_1) dan trust (X_2) memiliki korelasi atau hubungan sebesar 0,434 dengan tingkat hubungan yang sedang. Berdasarkan pada indeks koefisien korelasi berada pada interval 0,400 – 0,599.

2. Korelasi X_1 dan X_3

Dari hasil pengujian dan olahan data terhadap korelasi antara sub variabel desire (X_1) dan confident (X_3) memiliki korelasi atau hubungan sebesar 0,430 dengan tingkat hubungan yang sedang. Berdasarkan pada indeks koefisien korelasi berada pada interval 0,400 – 0,599.

3. Korelasi X_1 dan X_4

Dari hasil pengujian dan olahan data terhadap korelasi antara sub variabel desire (X_1) dan credibility (X_4) memiliki korelasi atau hubungan sebesar 0,316 dengan tingkat hubungan yang rendah. Berdasarkan pada indeks koefisien korelasi berada pada interval 0,200 – 0,399.

4. Korelasi X_1 dan X_5

Dari hasil pengujian dan olahan data terhadap korelasi antara sub variabel desire (X_1) dan accountability (X_5) memiliki korelasi atau hubungan sebesar 0,329 dengan tingkat hubungan yang rendah. Berdasarkan pada indeks koefisien korelasi berada pada interval 0,200 – 0,399.

5. Korelasi X_1 dan X_6

Dari hasil pengujian dan olahan data terhadap korelasi antara sub variabel desire (X_1) dan communication (X_6) memiliki korelasi atau hubungan sebesar 0,350 dengan

tingkat hubungan yang rendah. Berdasarkan pada indeks koefisien korelasi berada pada interval 0,200 – 0,399.

6. Korelasi X₂ dan X₃

Dari hasil pengujian dan olahan data terhadap korelasi antara sub variabel trust (X₂) dan confident (X₃) memiliki korelasi atau hubungan sebesar 0,602 dengan tingkat hubungan yang kuat. Berdasarkan pada indeks koefisien korelasi berada pada interval 0,600 – 0,799.

7. Korelasi X₂ dan X₄

Dari hasil pengujian dan olahan data terhadap korelasi antara sub variabel trust (X₂) dan credibility (X₄) memiliki korelasi atau hubungan sebesar 0,321 dengan tingkat hubungan yang rendah. Berdasarkan pada indeks koefisien korelasi berada pada interval 0,200 – 0,399.

8. Korelasi X₂ dan X₅

Dari hasil pengujian dan olahan data terhadap korelasi antara sub variabel trust (X₂) dan accountability (X₅) memiliki korelasi atau hubungan sebesar 0,189 dengan tingkat hubungan yang sangat rendah. Berdasarkan pada indeks koefisien korelasi berada pada interval 0,000 – 0,199.

9. Korelasi X₂ dan X₆

Dari hasil pengujian dan olahan data terhadap korelasi antara sub variabel trust (X₂) dan communication (X₆) memiliki korelasi atau hubungan sebesar 0,238 dengan tingkat hubungan yang rendah. Berdasarkan pada indeks koefisien korelasi berada pada interval 0,200 – 0,299.

10. Korelasi X₃ dan X₄

Dari hasil pengujian dan olahan data terhadap korelasi antara sub variabel confident (X_3) dan credibility (X_4) memiliki korelasi atau hubungan sebesar 0,292 dengan tingkat hubungan yang rendah. Berdasarkan pada indeks koefisien korelasi berada pada interval 0,200 – 0,299.

11. Korelasi X_3 dan X_5

Dari hasil pengujian dan olahan data terhadap korelasi antara sub variabel confident (X_3) dan accountability (X_5) memiliki korelasi atau hubungan sebesar 0,133 dengan tingkat hubungan yang sangat rendah. Berdasarkan pada indeks koefisien korelasi berada pada interval 0,000 – 0,199.

12. Korelasi X_3 dan X_6

Dari hasil pengujian dan olahan data terhadap korelasi antara sub variabel confident (X_3) dan communication (X_6) memiliki korelasi atau hubungan sebesar 0,380 dengan tingkat hubungan rendah. Berdasarkan pada indeks koefisien korelasi berada pada interval 0,200 – 0,399.

13. Korelasi X_4 dan X_5

Dari hasil pengujian dan olahan data terhadap korelasi antara sub variabel credibility (X_4) dan accountability (X_5) memiliki korelasi atau hubungan sebesar 0,451 dengan tingkat hubungan sedang. Berdasarkan pada indeks koefisien korelasi berada pada interval 0,400 – 0,599.

14. Korelasi X_4 dan X_6

Dari hasil pengujian dan olahan data terhadap korelasi antara sub variabel credibility (X_4) dan communication (X_6) memiliki korelasi atau hubungan sebesar 0,396

dengan tingkat hubungan rendah. Berdasarkan pada indeks koefisien korelasi berada pada interval 0,200 – 0,399.

15. Korelasi X_5 dan X_6

Dari hasil pengujian dan olahan data terhadap korelasi antara sub variabel accountability (X_5) dan communication (X_6) memiliki korelasi atau hubungan sebesar 0,249 dengan tingkat hubungan rendah. Berdasarkan pada indeks koefisien korelasi berada pada interval 0,200 – 0,399.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Pemberdayaan (X) Yang Terdiri Dari Desire (X_1), Trust (X_2), Confident (X_3), Credibility (X_4), Accountability (X_5), dan Communication (X_6), Secara Simultan Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan perhitungan secara statistik untuk melihat secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan pemberdayaan (X) yang terdiri dari desire (X_1), trust (X_2), confident (X_3), credibility (X_4), accountability (X_5), dan communication (X_6) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Camat Telaga Biru Kabupaten Gorontalo Secara hipotesis diterima.

Adanya pengaruh yang positif dan signifikan variabel pemberdayaan (X) yang terdiri dari desire (X_1), trust (X_2), confident (X_3), credibility (X_4), accountability (X_5), dan communication (X_6) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Camat Telaga Biru Kabupaten Gorontalo mengindikasikan bahwa pegawai didorong untuk menciptakan

cara pandang baru dan diberikan kebebasan untuk melakukan strategi untuk melakukan aktivitas pekerjaan. Dengan adanya kebebasan maka pegawai memiliki bentuk partisipasi dalam melaksanakan pekerjaan tanpa adanya tekanan. Para pegawai juga memiliki kepercayaan diri yang kuat ketika mendapatkan delegasi langsung dari atasan sebagai bentuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja. Sebagaimana yang diungkapkan Tjiptono (Suriyani, 2018:122) pemberdayaan merupakan suatu upaya memberikan otonomi, kepercayaan atasan kepada bawahan serta mendorong mereka untuk kreatif.

Para pegawai yang diberdayakan dalam aktivitas pekerjaan akan meningkatkan kinerjanya. Para pegawai pada Kantor Camat Telaga Biru Kabupaten Gorontalo mendapatkan kepercayaan dari atasan untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa adanya tekanan serta kebebasan untuk melakukan strategi sendiri dalam setiap tugas yang diberikan. Ini sejalan dengan penelitian Suryadewi et al., (2014) pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bali Segara Nusantara. Sehingga dari hasil penelitian ini pemberdayaan sangat berperan penting dalam peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Camat Telaga Biru Kabupaten Gorontalo.

4.3.2 Pemberdayaan (X) Yakni Desire (X₁) Secara Parsial berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil olahan data membuktikan secara parsial bahwa desire (keinginan) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Telaga Biru Kabupaten Gorontalo. Pengaruh positif dan signifikan

diartikan bahwa semakin meningkat pemberdayaan yakni desire akan meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Camat Telaga Biru Kabupaten Gorontalo.

Pimpinan organisasi pada Kantor Camat Telaga Biru Kabupaten Gorontalo memberikan keluasaan kepada para pegawai untuk terlibat dalam setiap tugas organisasi. Pimpinan dalam setiap aktivitasnya tidak memiliki keinginan untuk mengambil keputusan secara sepihak namun kesadaran pimpinan untuk melibatkan pegawai dalam setiap pengambilan keputusan. Pimpinan juga memiliki keinginan untuk menggambarkan keahlian tim dalam setiap pekerjaan. Sehingga dengan adanya pimpinan melibatkan pegawai dalam setiap pengambilan keputusan akan mengurangi sikap otorisasi yang dapat menghancurkan organisasi dan sebaliknya akan meningkatkan kinerja pegawai. Desire atau keinginan merupakan upaya pihak manajemen untuk mengikutsertakan para pegawai dan keinginan pendelegasian (Suriyani, 2018:122). Penelitian ini sejalan dengan penelitian Suriyani, (2018:129) bahwa terbukti ada pengaruh faktor pemberdayaan pegawai terhadap kinerja organisasi pada Kantor Kecamatan Haruyan.

4.3.3 Pemberdayaan (X) Yakni Trust (X₂) Secara Parsial berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil uji statistik bahwa secara parsial bahwa trust (kepercayaan) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Telaga Biru Kabupaten Gorontalo. Pengaruh positif ini diartikan bahwa semakin meningkat trust (kepercayaan) maka akan meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Camat Telaga Biru Kabupaten Gorontalo.

Dalam hal kepercayaan atasan memberikan kesempatan kepada para pegawai untuk berpartisipasi dalam setiap kegiatan didalam organisasi. Partisipasi yang dilakukan oleh pegawai pada Kantor Camat Telaga Biru Kabupaten Gorontalo dengan turut serta membantu rekan sejawat menghadapi pekerjaan yang menumpuk sehingga beban pekerjaan tersebut menjadi ringan. Atasan juga dalam meningkatkan kinerja bagi para pegawai meluangkan waktunya untuk memberikan arahan sebelum tugas dan tanggung jawab diberikan kepada pegawai yang merupakan kepercayaan yang harus dipikul oleh pegawai. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Suriyani, (2018:132) bahwa terbukti adanya pengaruh pemberdayaan yang dilihat dari trust (kepercayaan) terhadap kinerja organisasi pada Kantor Kecamatan Haruyan. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Hajar et al., (2018:56) bahwa terdapat pengaruh kepercayaan terhadap kinerja organisasi Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Aceh Barat.

4.3.4 Pemberdayaan (X) Yakni Confident (X₃) Secara Parsial berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil uji statistik bahwa secara parsial bahwa confident (kepercayaan diri) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Telaga Biru Kabupaten Gorontalo. Pengaruh positif ini diartikan bahwa semakin meningkat confident (kepercayaan diri) pegawai maka akan meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Camat Telaga Biru Kabupaten Gorontalo.

Para pegawai pada Kantor Camat Telaga Biru Kabupaten Gorontalo memiliki kepercayaan diri yang baik. Ini dibuktikan dengan adanya para pegawai membangun jaringan dengan bidang-bidang yang lain dan antar instansi lainnya. Kepercayaan diri

juga terlihat dari pimpinan ketika menggali ide dan saran dari para pegawai tidak sedikit yang memberikan argument atau saran-saran demi kemajuan organisasi. Orang yang memiliki kepercayaan diri yang tinggi tentunya mereka memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi sehingga dengan rasa tanggung jawab tersebut akan meningkatkan kinerja.

Sebagaimana yang diungkapkan oleh Derry, Gregorius (Fitria et al., 2021:49) bahwa individu yang memiliki kepercayaan diri sangatlah penting bagi perusahaan sebagai modal utama untuk mampu memiliki kinerja yang baik dalam bekerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Fitria et al., (2021:52) bahwa kepercayaan diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Inspira Televisi Indonesia.

4.3.5 Pemberdayaan (X) Yakni Credibility (X₄) Secara Parsial berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil uji statistik bahwa secara parsial bahwa credibility (kredibilitas) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Telaga Biru Kabupaten Gorontalo. Pengaruh positif ini diartikan bahwa semakin meningkat credibility (kredibilitas) pegawai maka akan meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Camat Telaga Biru Kabupaten Gorontalo. Goldsmith (Liestati, 2020:314) menjelaskan seseorang yang kredibel tidak lagi berbicara bisa atau dapatnya ia bekerja, lebih dari itu, kredibilitas mengarah pada dua sisi. Sisi pertama bagaimana ia dapat bekerja baik dengan segala kemampuan dan keahlian yang dalam praktiknya dilakukan secara totalitas. Kedua kredibilitas dibentuk karena adanya perilaku kerja

yang melekat pada organisasi, artinya dia tidak hanya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik akan tetapi ia juga mampu bersikap baik, jujur, santun dan disiplin.

Dalam menyelesaikan pekerjaan pegawai pada Kantor Camat Telaga Biru Kabupaten Gorontalo membuat perencanaan untuk pencapaian target dalam semua bagian dan level-level. Ada beberapa pegawai juga dalam melaksanakan pekerjaan memperkenalkan segala bentuk inisiatifnya demi melakukan suatu perubahan. Inisiatif tersebut dapat menjadi referensi untuk kemajuan organisasi dalam jangka panjang. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Liestiati, (2020:317) menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan variabel kredibilitas terhadap variabel kinerja para pilot.

4.3.6 Pemberdayaan (X) Yakni Accountability (X₅) Secara Parsial berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil uji statistik bahwa secara parsial bahwa accountability (akuntabilitas) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Telaga Biru Kabupaten Gorontalo. Pengaruh positif ini diartikan bahwa semakin meningkat accountability (akuntabilitas) pegawai maka akan meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Camat Telaga Biru Kabupaten Gorontalo. Dubnick (Sari, 2016:120) menjelaskan bahwa dalam berbagai proses perkembangan dan perubahan suatu organisasi, diasumsikan ketika akuntabilitas suatu organisasi itu baik, maka akan berpengaruh juga pada transparansinya dan secara tidak langsung akan memperbaiki kinerja organisasi.

Pengaruh positif dan signifikan ini dimaknai dengan adanya pegawai pada Kantor Camat Telaga Biru Kabupaten Gorontalo dalam upaya melakukan pelayanan kepada masyarakat maka tentunya pimpinan memberikan tugas yang jelas kepada para pegawai sebagai upaya memaksimalkan kinerjanya. Pimpinan juga melakukan pengawasan dalam tata kelola organisasi dan memberikan suatu pelatihan kepada para pegawai berupa pelatihan pengelolaan keuangan daerah sebagai wujud dasar untuk melakukan transparansi kepada publik. Sehingga dengan adanya akuntabilitas dalam proses pengelolaan keuangan daerah tersebut para pegawai dapat meningkatkan kinerjanya dalam organisasi. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Damayanti & Hermanto, (2018:18) menjelaskan akuntabilitas berpengaruh positif terhadap kinerja pemerintah pada SKPD Kota Surabaya. Penelitian ini juga sejalan dengan Suriyani, (2018:132) bahwa ada pengaruh faktor pemberdayaan yakni akuntabilitas terhadap kinerja organisasi pada Kantor Kecamatan Haruyan.

4.3.7 Pemberdayaan (X) Yakni Communication (X₆) Secara Parsial Tidak berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil uji statistik bahwa secara parsial bahwa communication (komunikasi) tidak signifikan artinya sub variabel communication (komunikasi) tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Telaga Biru Kabupaten Gorontalo. Hamali (Fachrezi & Khair, 2020:110) menjelaskan komunikasi kerja adalah suatu proses penyampaian ide-ide dan informasi berupa perintah dan petunjuk kerja dari seorang pimpinan kepada karyawan atau para bawahannya untuk melaksanakan tugas pekerjaan.

Komunikasi yang terjalin antara atasan dan bawahan, antara bawahan dan bawahan pada Kantor Camat Telaga Biru terjalin dengan baik. Namun pada saat terjadi perbedaan pendapat sesama pegawai dalam urusan pekerjaan terjadi diskomunikasi sampai berlarut-larut. Permasalahan yang terjadi membuat atasan menekan permasalahan dengan cara mengambil waktu untuk membicarakan akar permasalahan terjadi yang berimbas tidak adanya komunikasi antara bawahannya. Komunikasi yang tidak terjalin dengan baik antara sesama pegawai atau bawahan tidak mempengaruhi kinerja mereka. Ini disebabkan kesadaran pegawai sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) untuk tetap fokus pada pekerjaan dalam pelayanan kepada masyarakat.

Laporan kinerja juga yang melakukan penilaian adalah atasan sebagai bentuk pemberian Tunjangan Kinerja bagi para pegawai. Tidak berpengaruhnya komunikasi terhadap kinerja sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fachrezi & Khair, (2020:115) menjelaskan bahwa variabel komunikasi tidak signifikan terhadap variabel kinerja. Artinya bahwa komunikasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Suriyani, (2018:132) bahwa ada pengaruh komunikasi terhadap kinerja organisasi pada Kantor Kecamatan Haruyan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijelaskan dan diuraikan diatas maka dapat diambil suatu kesimpulan sebagai berikut :

1. Pemberdayaan (X) yang terdiri dari Desire/keinginan (X_1), trust/kepercayaan (X_2), confident/kepercayaan diri (X_3), credibility/kredibilitas (X_4), accountability/akuntabilitas (X_5), dan communication/komunikasi (X_6) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Camat Telaga Biru Kabupaten Gorontalo
2. Desire/keinginan (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Camat Telaga Biru Kabupaten Gorontalo
3. Trust/kepercayaan (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Camat Telaga Biru Kabupaten Gorontalo.
4. Confident/kepercayaan diri (X_3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Camat Telaga Biru Kabupaten Gorontalo.
5. Credibility/kredibilitas (X_4) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Camat Telaga Biru Kabupaten Gorontalo.

6. Accountability/akuntabilitas (X_5) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Camat Telaga Biru Kabupaten Gorontalo.
7. Communication/komunikasi (X_6) secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Camat Telaga Biru Kabupaten Gorontalo

5.2. Saran

Adapun yang menjadi saran untuk instansi pada Kantor Camat Telaga Biru Kabupaten Gorontalo adalah :

1. Diharapkan pentingnya bagi para pegawai untuk dapat memaksimalkan kinerjanya ketika pimpinan melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan dan adanya dorongan pimpinan kepada pegawai untuk memikirkan strategi terbaik yang tentunya ini menjadi kesempatan bagi pegawai dalam meningkatkan kinerja.
2. Diharapkan kepada para pegawai untuk menjaga kepercayaan pimpinan ketika pimpinan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk berpartisipasi dalam setiap aktivitas pekerjaan
3. Diharapkan kepada para pegawai agar meningkatkan kepercayaan dirinya dikala pimpinan mendelegasikan tugas-tugas penting kepada para bawahannya. Kepercayaan diri yang tinggi membuat pekerjaan mudah untuk diselesaikan.

4. Diharapkan kepada para pegawai agar tetap menjaga komunikasi walaupun tanpa komunikasi akan meningkatkan kinerja. Adanya komunikasi yang lebih baik dapat menjaga silaturahmi diantara pegawai.

Daftar Pustaka

- Ardiansyah, D. O. (2016). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Dimediasi oleh kepuasan Kerja. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 16–30. <https://media.neliti.com/media/publications/75118-ID-pengaruh-komunikasi-terhadap-kinerja-kar.pdf>
- Arifian, N. (2018). *Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Pemberdayaan Karyawan terhadap Komitmen Organisasional di Mediasi Kepuasan Kerja pada Dinas Sosial Daerah Istimewa Yogyakarta*.
- Auditya, L. (2013). Analisis Pengaruh Akuntabilitas Dan Transparansi Pengelolaan Keuangan Daerah Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah Kabupaten Deiyai. *Indonesian Journal of Business and Management*, 3(1), 87–96. <https://doi.org/10.35965/jbm.v4i1.1184>
- Damayanti, E., & Hermanto, S. (2018). Pengaruh Akuntabilitas, Transparansi dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Pemerintah. *Jurnal Ilmu Da*, 7(3), 1–21. <http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jira/article/view/97>
- Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 107–119. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4834>
- Fitria, A. L., Frendika, R., & Shakti, F. (2021). Pengaruh Kepercayaan Diri Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Inspira Televisi Indonesia. *Prosiding Manajemen*, 7(1), 48–52. <http://karyailmiah.unisba.ac.id/index.php/manajemen/article/view/26187>
- Hajar, S., Lubis, A. R., & Lubis, P. H. (2018). Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Dan Kepercayaan Terhadap Kinerja Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Aceh Barat. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(1), 46–57.
- Hamid, H., & Kurniawaty. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kinerja. *Ilmu Dan Riset Manajemen*, 4(1), 58–67.
- Kawet, L., & Rimper, R. R. (2014). Pengaruh Perencanaan Karir Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Area Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 2(4), 413–423. <https://doi.org/10.35794/emba.v2i4.6345>

- Liestiati, T. S. (2020). Analisis Pengaruh Kompetensi Profesional, Kredibilitas dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pilot. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 3(3), 311–320. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3930707>
- Lodjo, F. S. (2013). Pengaruh Pelatihan, Pemberdayaan Dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(3), 747–755. <https://doi.org/10.35794/emba.v1i3.1882>
- Massie, R. (2015). Pengaruh perencanaan karir, pelatihan dan Pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada museum negeri provinsi sulawesi utara. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 15(5), 635–645.
- Mawey, T. C., Tumbel., A. L., & Ogi, I. W. J. (2018). Pengaruh Kepercayaan Dan Kualitas Layanan Terhadap Kepuasan Nasabah Pt Bank Sulutgo. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(3). <https://doi.org/10.35794/emba.v6i3.20106>
- Mulyadi, R., Hidayati, T., & Maria, S. (2018). Pengaruh perencanaan karir pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. *Kinerja*, 15(1), 29. <https://doi.org/10.29264/jkin.v15i1.1999>
- Nahrisah, E. S. I. (2019). Dimensi Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam Kinerja Organisasi. *Efisiensi - Kajian Ilmu Administrasi*, 3(3). <https://doi.org/10.21831/efisiensi.v10i1.3965>
- Nisa, K., & Jannah, M. (2021). Pengaruh kepercayaan diri terhadap ketangguhan mental atlet bela diri. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(3), 36–45.
- Novatiani, A., Rusmawan Kusumah, R. W., & Vabiani, D. P. (2019). Pengaruh Transparansi dan Akuntabilitas Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 10(1), 51–62. <https://doi.org/10.17509/jimb.v10i1.15983>
- Nurfalah, F., Maya, L., & Widiyanti. (2012). Pengaruh Kredibilitas Dan Kepribadian Dosen Dalam Mengajar Terhadap Motivasi Belajar Mahasiswa Jurusan Komunikasi Penyiaran Islam Fakultas Dakwah Institut Agama Islam Negeri Syekh Nurjati Cirebon. *Jurnal Komunikasi Pembangunan*, 9(2), 11.
- Pratiwi, P. (2012). Pengaruh Budaya Organisasi dan Pemberdayaan terhadap Komitmen Organisasional dalam Meningkatkan Kinerja. *Jurnal ASET*, 14(1), 41–52.

- Priyono, & Marnis. (2008). Buku Manajemen Sumber Daya Manusia Kinerja. In *Biotechnologia Aplicada* (Vol. 23, Issue 1).
- Purnami, N. M. I., & Utama, I. W. M. (2019). Pengaruh Pemberdayaan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(9), 5611. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i09.p13>
- Puryantini, N., Arfati, R., & Tjahjadi, B. (2017). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Organisasi Dimediasi Inovasi Di Organisasi Penelitian Pemerintah. *Berkala Akuntansi Dan Keuangan Indonesia*, 2(2), 21–38. <https://doi.org/10.20473/baki.v2i2.5325>
- Rahayu, S. (2017). ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DENGAN MODAL SOSIAL SEBAGAI VARIABEL MODERATING Sri Rahayu Alumni Pasca Sarjana , Universitas Stikubank Semarang Hasan Abdul Rozak Universitas Stikubank , Semarang. *Prosiding Seminar Nasional Multi Disiplin Ilmu & Caoll FOr Papers Unisbank*, 978–979.
- Salamah, U., & Muhibban, A. (2019). Pengaruh kredibilitas komunikator dalam sosialisasi P4GN (Pencegahan, Pemberantasan, Penyalahgunaan dan Penedaran Gelap Narkoba) terhadap sikap anak. *Jurnal Komunikasi Universitas Garut*, 1(2), 3–13. journal.uniga.ac.id
- Saputra, W. (2018). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Keadilan Organisasional dan Pemberdayaan Karyawan terhadap Komitmen Organisasional Karyawan*. 7(6), 3201–3229.
- Sari, M. R. (2016). Pengaruh Akuntabilitas, Faktor Organisasional, Dan Penggunaan Sistem Pengukuran Kinerja Terhadap Kinerja Organisasi. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Indonesia*, 13(2), 117–141. <https://doi.org/10.21002/jaki.2016.07>
- Satria, D. D., Matin, & Maaruf. (2018). *Pengaruh Kepercayaan Diri dan Komunikasi Terhadap Kinerja Guru SMP Swasta di Kecamatan Pulogadung Jakarta Timur Diana Dewi Satria 1 , Matin 2 , Maaruf 3*. 4(4).
- Suriyani, E. (2018). Pengaruh Pemberdayaan Pegawai Terhadap Kinerja Organisasi Kantor Kecamatan Haruyan Kabupaten Hulu Sungai Tengah. *Al-KALAM JURNAL KOMUNIKASI, BISNIS DAN MANAJEMEN*, 5(1), 120. <https://doi.org/10.31602/al-kalam.v5i1.1338>
- Suryadewi, P. C., Dunia, I. K., & Suharsono, N. (2014). Pengaruh Pemberdayaan

Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bali Segara Nusantara.
Jurnal Jurusan Pendidikan Ekonomi, 4(1), 1–11.
<https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JJPE/article/view/4021>

- Widayanti, K. S., & Sariyathi, N. K. (2016). *Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam merealisasikan tujuan perusahaan . Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkompeten dan berkualitas (Salangka*. 5(11), 7022–7049.
- Wirjono, E. R. (2010). Pengaruh Kepercayaan Dan Umur Terhadap Kinerja Individual Dalam Penggunaan Teknologi Informasi. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Bisnis*, 5(1), 1–13.

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 PEMBERDAYAAN PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT TELAGA BIRU**

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 Srata Satu (S-1) di Universitas Ichsan Gorontalo. Semua data dan informasi yang diberikan akan dijamin **kerahasiaannya**.

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

Gorontalo,.....2022

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. Pangkat / Golongan :
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 \surd) 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 KUISIONER

PEMBERDAYAAN (X)

DESIRE = KEINGINAN (X₁)

1. Para pegawai ketika menghadapi masalah diberikan kesempatan untuk mengidentifikasikan permasalahan yang sedang berkembang
 - a. Selalu diberikan kesempatan untuk mengidentifikasikan permasalahan yang sedang berkembang
 - b. Sering diberikan kesempatan untuk mengidentifikasikan permasalahan yang sedang berkembang
 - c. Kadang-kadang diberikan kesempatan untuk mengidentifikasikan permasalahan yang sedang berkembang
 - d. Jarang diberikan kesempatan untuk mengidentifikasikan permasalahan yang sedang berkembang
 - e. Tidak pernah diberikan kesempatan untuk mengidentifikasikan permasalahan yang sedang berkembang
2. Dalam organisasi pimpinan memperkecil keputusan secara sepihak serta memperluas keterlibatan pegawai
 - a. Selalu memperkecil keputusan secara sepihak serta memperluas keterlibatan pegawai
 - b. Sering memperkecil keputusan secara sepihak serta memperluas keterlibatan pegawai
 - c. Kadang-kadang memperkecil keputusan secara sepihak serta memperluas keterlibatan pegawai
 - d. Jarang memperkecil keputusan secara sepihak serta memperluas keterlibatan pegawai
 - e. Tidak pernah memperkecil keputusan secara sepihak serta memperluas keterlibatan pegawai
3. Para pegawai didorong untuk menciptakan cara pandang baru dan memikirkan strategi dalam melakukan aktivitas pekerjaan
 - a. Selalu didorong untuk menciptakan cara pandang baru dan memikirkan strategi

- b. Sering didorong untuk menciptakan cara pandang baru dan memikirkan strategi
 - c. Kadang-kadang didorong untuk menciptakan cara pandang baru dan memikirkan strategi
 - d. Jarang didorong untuk menciptakan cara pandang baru dan memikirkan strategi
 - e. Tidak pernah didorong untuk menciptakan cara pandang baru dan memikirkan strategi
4. Pimpinan menggambarkan keahlian tim serta melatih pegawai
- a. Selalu menggambarkan keahlian tim serta melatih pegawai
 - b. Sering menggambarkan keahlian tim serta melatih pegawai
 - c. Kadang-kadang menggambarkan keahlian tim serta melatih pegawai
 - d. Jarang menggambarkan keahlian tim serta melatih pegawai
 - e. Tidak pernah menggambarkan keahlian tim serta melatih pegawai

TRUST = KEPERCAYAAN (X₂)

1. Aktivitas pekerjaan atasan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk berpartisipasi
- a. Selalu memberikan kesempatan kepada pegawai untuk berpartisipasi
 - b. Sering memberikan kesempatan kepada pegawai untuk berpartisipasi
 - c. Kadang-kadang memberikan kesempatan kepada pegawai untuk berpartisipasi
 - d. Jarang memberikan kesempatan kepada pegawai untuk berpartisipasi
 - e. Tidak pernah memberikan kesempatan kepada pegawai untuk berpartisipasi

2. Setiap pekerjaan yang dikerjakan atasan menyediakan waktu dan sumber daya yang cukup kepada para pegawai yang membutuhkan arahan
 - a. Selalu menyediakan waktu dan sumber daya yang cukup kepada para pegawai yang membutuhkan arahan
 - b. Sering menyediakan waktu dan sumber daya yang cukup kepada para pegawai yang membutuhkan arahan
 - c. Kadang-kadang menyediakan waktu dan sumber daya yang cukup kepada para pegawai yang membutuhkan arahan
 - d. Jarang menyediakan waktu dan sumber daya yang cukup kepada para pegawai yang membutuhkan arahan
 - e. Tidak pernah menyediakan waktu dan sumber daya yang cukup kepada para pegawai yang membutuhkan arahan
3. Untuk menjadikan pekerjaan yang berkualitas atasan menyediakan pelatihan yang memadai kepada para pegawai
 - a. Selalu menyediakan pelatihan yang memadai kepada para pegawai
 - b. Sering menyediakan pelatihan yang memadai kepada para pegawai
 - c. Kadang-kadang menyediakan pelatihan yang memadai kepada para pegawai
 - d. Jarang menyediakan pelatihan yang memadai kepada para pegawai
 - e. Tidak pernah menyediakan pelatihan yang memadai kepada para pegawai
4. Didalam berorganisasi atasan menghargai perbedaan pandangan dan menghargai kesuksesan terhadap pegawainya
 - a. Selalu menghargai perbedaan pandangan dan menghargai kesuksesan terhadap pegawainya
 - b. Sering menghargai perbedaan pandangan dan menghargai kesuksesan terhadap pegawainya
 - c. Kadang-kadang menghargai perbedaan pandangan dan menghargai kesuksesan terhadap pegawainya

- d. Jarang menghargai perbedaan pandangan dan menghargai kesuksesan terhadap pegawainya
- e. Tidak pernah menghargai perbedaan pandangan dan menghargai kesuksesan terhadap pegawainya
- 5. Untuk melaksanakan tugas, atasan menyediakan akses yang cukup bagi pegawai untuk berinteraksi dengan atasan
 - a. Selalu menyediakan akses yang cukup bagi pegawai untuk berinteraksi dengan atasan
 - b. Sering menyediakan akses yang cukup bagi pegawai untuk berinteraksi dengan atasan
 - c. Kadang-kadang menyediakan akses yang cukup bagi pegawai untuk berinteraksi dengan atasan
 - d. Jarang menyediakan akses yang cukup bagi pegawai untuk berinteraksi dengan atasan
 - e. Tidak pernah menyediakan akses yang cukup bagi pegawai untuk berinteraksi dengan atasan

CONFIDENT = KEPERCAYAAN DIRI (X₃)

- 1. Dalam hal tugas dan tanggung jawab atasan mendelegasikan tugas yang penting bagi pegawai
 - a. Selalu mendelegasikan tugas yang penting bagi pegawai
 - b. Sering mendelegasikan tugas yang penting bagi pegawai
 - c. Kadang-kadang mendelegasikan tugas yang penting bagi pegawai
 - d. Jarang mendelegasikan tugas yang penting bagi pegawai
 - e. Tidak pernah mendelegasikan tugas yang penting bagi pegawai
- 2. Untuk memajukan organisasi pimpinan menggali ide dan saran dari pegawai
 - a. Selalu menggali ide dan saran dari pegawai
 - b. Sering menggali ide dan saran dari pegawai
 - c. Kadang-kadang menggali ide dan saran dari pegawai
 - d. Jarang menggali ide dan saran dari pegawai

- e. Tidak pernah menggali ide dan saran dari pegawai
- 3. Dalam hal pekerjaan para pegawai memperluas tugas serta membangun jaringan dengan bidang-bidang lainnya dan antar instansi lainnya
 - a. Selalu memperluas tugas serta membangun jaringan dengan bidang-bidang lainnya dan antar instansi lainnya
 - b. Sering memperluas tugas serta membangun jaringan dengan bidang-bidang lainnya dan antar instansi lainnya
 - c. Kadang-kadang memperluas tugas serta membangun jaringan dengan bidang-bidang lainnya dan antar instansi lainnya
 - d. Jarang memperluas tugas serta membangun jaringan dengan bidang-bidang lainnya dan antar instansi lainnya
 - e. Tidak pernah memperluas tugas serta membangun jaringan dengan bidang-bidang lainnya dan antar instansi lainnya
- 4. Demi kelancaran tugas dan pekerjaan, atasan menyediakan jadwal instruksi kerja bagi pegawai
 - a. Selalu menyediakan jadwal instruksi kerja bagi pegawai
 - b. Sering menyediakan jadwal instruksi kerja bagi pegawai
 - c. Kadang-kadang menyediakan jadwal instruksi kerja bagi pegawai
 - d. Jarang menyediakan jadwal instruksi kerja bagi pegawai
 - e. Tidak pernah menyediakan jadwal instruksi kerja bagi pegawai

CREDIBILITY = KREDIBILITAS (X₄)

- 1. Pimpinan memandang pegawai sebagai mitra strategis
 - a. Selalu memandang pegawai sebagai mitra strategis
 - b. Sering memandang pegawai sebagai mitra strategis
 - c. Kadang-kadang memandang pegawai sebagai mitra strategis
 - d. Jarang memandang pegawai sebagai mitra strategis
 - e. Tidak pernah memandang pegawai sebagai mitra strategis
- 2. Pegawai dalam bekerja melakukan peningkatan target dalam semua bagian dan level

- a. Selalu melakukan peningkatan target dalam semua bagian dan level
 - b. Sering melakukan peningkatan target dalam semua bagian dan level
 - c. Kadang-kadang melakukan peningkatan target dalam semua bagian dan level
 - d. Jarang melakukan peningkatan target dalam semua bagian dan level
 - e. Tidak pernah melakukan peningkatan target dalam semua bagian dan level
3. Para pegawai untuk melaksanakan pekerjaanya memperkenalkan inisiatif individu untuk melakukan perubahan
- a. Selalu memperkenalkan inisiatif individu untuk melakukan perubahan
 - b. Sering memperkenalkan inisiatif individu untuk melakukan perubahan
 - c. Kadang-kadang memperkenalkan inisiatif individu untuk melakukan perubahan
 - d. Jarang memperkenalkan inisiatif individu untuk melakukan perubahan
 - e. Tidak pernah memperkenalkan inisiatif individu untuk melakukan perubahan
4. Pimpinan dalam melaksanakan fungsinya membantu menyelesaikan perbedaan-perbedaan dalam penentuan tujuan dan prioritas bersama para pegawai
- a. Selalu membantu menyelesaikan perbedaan-perbedaan dalam penentuan tujuan dan prioritas bersama para pegawai
 - b. Sering membantu menyelesaikan perbedaan-perbedaan dalam penentuan tujuan dan prioritas bersama para pegawai
 - c. Kadang-kadang membantu menyelesaikan perbedaan-perbedaan dalam penentuan tujuan dan prioritas bersama para pegawai

- d. Jarang membantu menyelesaikan perbedaan-perbedaan dalam penentuan tujuan dan prioritas bersama para pegawai
- e. Tidak pernah membantu menyelesaikan perbedaan-perbedaan dalam penentuan tujuan dan prioritas bersama para pegawai

ACCOUNTABILITY = AKUNTABILITAS (X₅)

1. Pimpinan mengambil langkah menggunakan jalur pelatihan dan mengevaluasi kinerja
 - a. Selalu menggunakan jalur pelatihan dan mengevaluasi kinerja
 - b. Sering menggunakan jalur pelatihan dan mengevaluasi kinerja
 - c. Kadang-kadang menggunakan jalur pelatihan dan mengevaluasi kinerja
 - d. Jarang menggunakan jalur pelatihan dan mengevaluasi kinerja
 - e. Tidak pernah menggunakan jalur pelatihan dan mengevaluasi kinerja
2. Sebagai pimpinan memberikan tugas yang jelas dan ukuran yang jelas terhadap para pegawainya
 - a. Selalu memberikan tugas yang jelas dan ukuran yang jelas terhadap para pegawainya
 - b. Sering memberikan tugas yang jelas dan ukuran yang jelas terhadap para pegawainya
 - c. Kadang-kadang memberikan tugas yang jelas dan ukuran yang jelas terhadap para pegawainya
 - d. Jarang memberikan tugas yang jelas dan ukuran yang jelas terhadap para pegawainya
 - e. Tidak pernah memberikan tugas yang jelas dan ukuran yang jelas terhadap para pegawainya
3. Pimpinan dalam bekerja melibatkan pegawai dalam penentuan standard dan ukuran
 - a. Selalu melibatkan pegawai dalam penentuan standard dan ukuran
 - b. Sering melibatkan pegawai dalam penentuan standard dan ukuran

- c. Kadang-kadang melibatkan pegawai dalam penentuan standard dan ukuran
 - d. Jarang melibatkan pegawai dalam penentuan standard dan ukuran
 - e. Tidak pernah melibatkan pegawai dalam penentuan standard dan ukuran
4. Baik pimpinan dan sesama pegawai memberikan bantuan dalam menyelesaikan beban kerja
- a. Selalu memberikan bantuan dalam menyelesaikan beban kerja
 - b. Sering memberikan bantuan dalam menyelesaikan beban kerja
 - c. Kadang-kadang memberikan bantuan dalam menyelesaikan beban kerja
 - d. Jarang memberikan bantuan dalam menyelesaikan beban kerja
 - e. Tidak pernah memberikan bantuan dalam menyelesaikan beban kerja
5. Setiap tugas yang diberikan kepada pegawai, pimpinan menyediakan periode dan waktu pemberian umpan balik
- a. Selalu menyediakan periode dan waktu pemberian umpan balik
 - b. Sering menyediakan periode dan waktu pemberian umpan balik
 - c. Kadang-kadang menyediakan periode dan waktu pemberian umpan balik
 - d. Jarang menyediakan periode dan waktu pemberian umpan balik
 - e. Tidak pernah menyediakan periode dan waktu pemberian umpan balik

COMMUNICATION = KOMUNIKASI (X₆)

1. Untuk menjaga keharmonisan dan keakraban didalam menjalankan organisasi, pimpinan menetapkan kebijakan pintu komunikasi yang terbuka dengan para pegawai
- a. Selalu menetapkan kebijakan pintu komunikasi yang terbuka dengan para pegawai

- b. Sering menetapkan kebijakan pintu komunikasi yang terbuka dengan para pegawai
 - c. Kadang-kadang menetapkan kebijakan pintu komunikasi yang terbuka dengan para pegawai
 - d. Tidak pernah menetapkan kebijakan pintu komunikasi yang terbuka dengan para pegawai
2. Untuk menghindari masalah yang berkepanjangan, pimpinan menyediakan waktu untuk mendapatkan informasi dan mendiskusikan permasalahan
- a. Selalu menyediakan waktu untuk mendapatkan informasi dan mendiskusikan permasalahan
 - b. Sering menyediakan waktu untuk mendapatkan informasi dan mendiskusikan permasalahan
 - c. Kadang-kadang menyediakan waktu untuk mendapatkan informasi dan mendiskusikan permasalahan
 - d. Jarang menyediakan waktu untuk mendapatkan informasi dan mendiskusikan permasalahan
 - e. Tidak pernah menyediakan waktu untuk mendapatkan informasi dan mendiskusikan permasalahan
3. Pimpinan menciptakan kesempatan untuk mendapatkan pelatihan lintas kompetensi bagi para pegawai
- a. Selalu mendapatkan pelatihan lintas kompetensi bagi para pegawai
 - b. Sering mendapatkan pelatihan lintas kompetensi bagi para pegawai
 - c. Kadang-kadang mendapatkan pelatihan lintas kompetensi bagi para pegawai
 - d. Jarang mendapatkan pelatihan lintas kompetensi bagi para pegawai
 - e. Tidak pernah mendapatkan pelatihan lintas kompetensi bagi para pegawai

KINERJA PEGAWAI (Y)

1. Dalam melaksanakan tugas para pegawai dapat memaksimalkan volume pekerjaan
 - a. Selalu memaksimalkan volume pekerjaan
 - b. Sering memaksimalkan volume pekerjaan
 - c. Kadang-kadang memaksimalkan volume pekerjaan
 - d. Jarang memaksimalkan volume pekerjaan
 - e. Tidak pernah memaksimalkan volume pekerjaan
2. Dalam melaksanakan pekerjaan para pegawai memiliki produktivitas kerja yang dihasilkan
 - a. Selalu memiliki produktivitas kerja yang dihasilkan
 - b. Sering memiliki produktivitas kerja yang dihasilkan
 - c. Kadang-kadang memiliki produktivitas kerja yang dihasilkan
 - d. Jarang memiliki produktivitas kerja yang dihasilkan
 - e. Tidak pernah memiliki produktivitas kerja yang dihasilkan
3. Didalam organisasi para pegawai memiliki ketelitian didalam menangani tugas-tugas
 - a. Selalu memiliki ketelitian didalam menangani tugas-tugas
 - b. Sering memiliki ketelitian didalam menangani tugas-tugas
 - c. Kadang-kadang memiliki ketelitian didalam menangani tugas-tugas
 - d. Jarang memiliki ketelitian didalam menangani tugas-tugas
 - e. Tidak pernah memiliki ketelitian didalam menangani tugas-tugas
4. Para pegawai memiliki kerapian didalam menangani tugas-tugas kantor
 - a. Selalu memiliki kerapian didalam menangani tugas-tugas kantor
 - b. Sering memiliki kerapian didalam menangani tugas-tugas kantor
 - c. Kadang-kadang memiliki kerapian didalam menangani tugas-tugas kantor
 - d. Jarang memiliki kerapian didalam menangani tugas-tugas kantor
 - e. Tidak pernah memiliki kerapian didalam menangani tugas-tugas kantor

5. Dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya para pegawai memiliki kemampuan untuk bekerja secara mandiri
 - a. Selalu memiliki kemampuan untuk bekerja secara mandiri
 - b. Sering memiliki kemampuan untuk bekerja secara mandiri
 - c. Kadang-kadang memiliki kemampuan untuk bekerja secara mandiri
 - d. Jarang memiliki kemampuan untuk bekerja secara mandiri
 - e. Tidak pernah memiliki kemampuan untuk bekerja secara mandiri
6. Setiap melaksanakan pekerjaan para pegawai memiliki inisiatif
 - a. Selalu memiliki inisiatif
 - b. Sering memiliki inisiatif
 - c. Kadang-kadang memiliki inisiatif
 - d. Jarang memiliki inisiatif
 - e. Tidak pernah memiliki inisiatif
7. Setiap amanah dan perintah atasan, para pegawai memiliki kesediaan untuk menerima tanggung jawab
 - a. Selalu memiliki kesediaan untuk menerima tanggung jawab
 - b. Sering memiliki kesediaan untuk menerima tanggung jawab
 - c. Kadang-kadang memiliki kesediaan untuk menerima tanggung jawab
 - d. Jarang memiliki kesediaan untuk menerima tanggung jawab
 - e. Tidak pernah memiliki kesediaan untuk menerima tanggung jawab
8. Baik atasan dan sesama pegawai memiliki kemampuan untuk beradaptasi dalam bekerja
 - a. Selalu memiliki kemampuan untuk beradaptasi dalam bekerja
 - b. Sering memiliki kemampuan untuk beradaptasi dalam bekerja
 - c. Kadang-kadang memiliki kemampuan untuk beradaptasi dalam bekerja
 - d. Jarang memiliki kemampuan untuk beradaptasi dalam bekerja
 - e. Tidak pernah memiliki kemampuan untuk beradaptasi dalam bekerja

9. Setiap pekerjaan yang diemban, para pegawai memiliki kemampuan untuk bereaksi didalam menyelesaikan pekerjaan
- a. Selalu memiliki kemampuan untuk bereaksi didalam menyelesaikan pekerjaan
 - b. Sering memiliki kemampuan untuk bereaksi didalam menyelesaikan pekerjaan
 - c. Kadang-kadang memiliki kemampuan untuk bereaksi didalam menyelesaikan pekerjaan
 - d. Jarang memiliki kemampuan untuk bereaksi didalam menyelesaikan pekerjaan
 - e. Tidak pernah memiliki kemampuan untuk bereaksi didalam menyelesaikan pekerjaan

Terima kasih atas partisipasi Bapak/Ibu/Sdr/i

Atas waktu yang diberikan untuk pengisian kuesioner

Lampiran 2 : Data Ordinal dan Interval

Data Ordinal dan Interval Desire / Keinginan (X₁)

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

Nomor	Sucesive Interval				Jumlah
	1	2	3	4	
1	2,737	2,603	2,368	2,583	10,291
2	2,737	2,603	2,368	2,583	10,291
3	2,737	1,638	2,368	2,583	9,326
4	4,188	2,603	2,368	2,583	11,742
5	2,737	2,603	3,803	4,086	13,229
6	4,188	3,958	3,803	4,086	16,035
7	4,188	3,958	3,803	4,086	16,035
8	4,188	3,958	3,803	4,086	16,035
9	4,188	3,958	3,803	4,086	16,035
10	2,737	1,638	2,368	2,583	9,326
11	4,188	3,958	3,803	4,086	16,035
12	2,737	2,603	2,368	4,086	11,794
13	4,188	3,958	3,803	4,086	16,035
14	4,188	3,958	3,803	4,086	16,035
15	1,566	1,000	1,000	1,000	4,566
16	4,188	3,958	3,803	4,086	16,035
17	4,188	3,958	3,803	4,086	16,035
18	4,188	2,603	3,803	2,583	13,177
19	2,737	2,603	3,803	4,086	13,229
20	4,188	2,603	2,368	4,086	13,245
21	2,737	2,603	2,368	2,583	10,291
22	2,737	3,958	2,368	2,583	11,646
23	2,737	2,603	2,368	2,583	10,291
24	4,188	3,958	3,803	4,086	16,035
25	2,737	2,603	3,803	2,583	11,727
26	2,737	2,603	3,803	2,583	11,727
27	4,188	3,958	3,803	4,086	16,035
28	2,737	2,603	2,368	2,583	10,291
29	2,737	2,603	2,368	2,583	10,291
30	2,737	2,603	2,368	2,583	10,291
31	2,737	2,603	2,368	2,583	10,291
32	2,737	3,958	2,368	4,086	13,149

Data Ordinal dan Interval Trust / Kepercayaan (X₂)

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

No. Res	Successive Interval					Jumlah
	1	2	3	4	5	
1	3,059	3,019	2,776	2,691	2,974	14,519
2	1,974	1,974	2,776	1,720	2,974	11,418
3	1,974	1,974	1,793	1,720	2,003	9,464
4	4,355	4,297	4,072	4,013	4,297	21,033
5	3,059	3,019	2,776	2,691	2,974	14,519
6	3,059	4,297	2,776	4,013	2,974	17,119
7	4,355	4,297	4,072	4,013	4,297	21,033
8	4,355	4,297	4,072	4,013	4,297	21,033
9	4,355	4,297	4,072	4,013	4,297	21,033
10	1,974	1,974	1,793	1,720	2,003	9,464
11	4,355	4,297	4,072	4,013	4,297	21,033
12	3,059	3,019	2,776	2,691	2,974	14,519
13	4,355	4,297	4,072	4,013	4,297	21,033
14	3,059	3,019	2,776	2,691	2,974	14,519
15	4,355	4,297	4,072	4,013	4,297	21,033
16	4,355	4,297	4,072	4,013	4,297	21,033
17	4,355	4,297	4,072	4,013	4,297	21,033
18	4,355	4,297	4,072	4,013	4,297	21,033
19	3,059	3,019	2,776	2,691	2,974	14,519
20	4,355	4,297	1,793	4,013	2,003	16,461
21	3,059	3,019	2,776	2,691	2,974	14,519
22	3,059	3,019	2,776	2,691	2,974	14,519
23	1,974	1,974	1,000	1,000	1,566	7,515
24	3,059	3,019	2,776	2,691	2,974	14,519
25	1,974	1,974	1,000	1,000	1,000	6,948
26	3,059	3,019	2,776	2,691	2,974	14,519
27	3,059	3,019	2,776	2,691	2,974	14,519
28	3,059	3,019	2,776	2,691	2,974	14,519
29	3,059	3,019	2,776	2,691	2,974	14,519
30	3,059	3,019	4,072	2,691	4,297	17,137
31	3,059	3,019	2,776	2,691	2,974	14,519
32	3,059	3,019	2,776	2,691	2,974	14,519

Data Ordinal dan Interval Confiden / Kepercayaan Diri (X₃)

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

No. Res	Sucesive Interval				Jumlah
	1	2	3	4	
1	2,047	3,177	2,291	2,927	10,442
2	2,047	3,177	2,291	2,927	10,442
3	2,047	3,177	2,291	2,927	10,442
4	4,483	2,091	4,483	4,297	15,353
5	3,182	3,177	3,344	2,927	12,629
6	2,047	1,000	1,000	1,000	5,047
7	4,483	4,631	4,483	4,297	17,893
8	3,182	3,177	4,483	2,927	13,768
9	4,483	4,631	4,483	4,297	17,893
10	2,047	3,177	2,291	2,927	10,442
11	4,483	4,631	4,483	4,297	17,893
12	3,182	3,177	3,344	2,927	12,629
13	4,483	4,631	4,483	4,297	17,893
14	4,483	4,631	4,483	4,297	17,893
15	3,182	3,177	3,344	2,927	12,629
16	3,182	3,177	3,344	4,297	13,999
17	4,483	4,631	4,483	4,297	17,893
18	3,182	4,631	3,344	4,297	15,453
19	3,182	3,177	3,344	2,927	12,629
20	4,483	3,177	2,291	2,927	12,877
21	3,182	3,177	3,344	2,927	12,629
22	3,182	3,177	3,344	4,297	13,999
23	3,182	3,177	2,291	1,803	10,453
24	4,483	3,177	4,483	4,297	16,439
25	3,182	2,091	3,344	1,803	10,419
26	3,182	3,177	3,344	2,927	12,629
27	3,182	1,697	2,291	1,803	8,972
28	2,047	3,177	2,291	2,927	10,442
29	3,182	3,177	3,344	2,927	12,629
30	3,182	3,177	3,344	4,297	13,999
31	3,182	3,177	3,344	2,927	12,629
32	3,182	3,177	2,291	2,927	11,577

Data Ordinal dan Interval Credibility / Kredibilitas (X₄)

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

No. Res	Successive Interval				Jumlah
	1	2	3	4	
1	2,853	3,188	3,146	3,126	12,313
2	2,853	4,599	4,433	3,126	15,011
3	2,853	3,188	3,146	4,716	13,904
4	4,270	3,188	3,146	3,126	13,731
5	1,720	3,188	2,036	3,126	10,069
6	4,270	3,188	3,146	3,126	13,731
7	1,720	2,023	2,036	3,126	8,905
8	2,853	3,188	4,433	3,126	13,600
9	4,270	3,188	3,146	3,126	13,731
10	2,853	4,599	3,146	3,126	13,724
11	4,270	3,188	4,433	3,126	15,018
12	2,853	4,599	3,146	3,126	13,724
13	4,270	3,188	4,433	3,126	15,018
14	2,853	3,188	3,146	4,716	13,904
15	4,270	3,188	3,146	4,716	15,321
16	4,270	3,188	3,146	4,716	15,321
17	1,720	1,000	1,000	1,000	4,720
18	1,000	1,000	1,000	1,697	4,697
19	2,853	3,188	3,146	3,126	12,313
20	2,853	2,023	3,146	3,126	11,148
21	4,270	3,188	4,433	4,716	16,608
22	2,853	3,188	3,146	3,126	12,313
23	2,853	2,023	3,146	3,126	11,148
24	2,853	2,023	2,036	3,126	10,037
25	2,853	3,188	4,433	3,126	13,600
26	2,853	2,023	3,146	1,697	9,719
27	2,853	3,188	3,146	3,126	12,313
28	2,853	2,023	2,036	3,126	10,037
29	2,853	2,023	2,036	4,716	11,628
30	2,853	2,023	2,036	3,126	10,037
31	2,853	3,188	3,146	3,126	12,313
32	2,853	2,023	2,036	3,126	10,037

Data Ordinal dan Interval Accountability / Akuntabilitas (X₅)

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

No. Res	Successive Interval					Jumlah
	1	2	3	4	5	
1	3,174	2,972	2,819	3,108	2,493	14,566
2	3,174	2,972	2,819	3,108	2,493	14,566
3	3,174	2,972	2,819	3,108	2,493	14,566
4	3,174	2,972	2,819	3,108	2,493	14,566
5	3,174	2,972	2,819	3,108	2,493	14,566
6	3,174	2,972	2,819	3,108	3,952	16,025
7	3,174	2,972	2,819	3,108	2,493	14,566
8	3,174	2,972	2,819	3,108	2,493	14,566
9	4,716	4,631	2,819	3,108	2,493	17,767
10	3,174	2,972	2,819	3,108	2,493	14,566
11	3,174	2,972	2,819	3,108	3,952	16,025
12	3,174	2,972	2,819	3,108	3,952	16,025
13	1,803	2,972	1,000	3,108	1,000	9,882
14	4,716	4,631	2,819	3,108	2,493	17,767
15	4,716	4,631	2,819	4,926	3,952	21,044
16	4,716	4,631	4,926	4,926	3,952	23,152
17	1,803	2,972	2,819	1,000	1,000	9,594
18	3,174	2,972	2,819	3,108	2,493	14,566
19	3,174	2,972	2,819	3,108	2,493	14,566
20	4,716	4,631	2,819	4,926	2,493	19,586
21	4,716	4,631	2,819	4,926	2,493	19,586
22	3,174	2,972	2,819	3,108	2,493	14,566
23	3,174	2,972	1,000	3,108	1,000	11,254
24	3,174	2,972	2,819	3,108	3,952	16,025
25	3,174	2,972	2,819	3,108	2,493	14,566
26	1,803	2,972	1,000	3,108	3,952	12,835
27	3,174	2,972	2,819	3,108	2,493	14,566
28	3,174	2,972	2,819	3,108	2,493	14,566
29	3,174	4,631	2,819	3,108	2,493	16,225
30	3,174	2,972	2,819	3,108	3,952	16,025
31	3,174	2,972	2,819	3,108	3,952	16,025
32	3,174	2,972	2,819	3,108	2,493	14,566

Data Ordinal dan Interval Communication / Komunikasi (X₆)

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

No. Res	Successive Interval			Jumlah
	1	2	3	
1	3,090	2,825	3,056	8,971
2	4,414	1,000	3,056	8,471
3	4,414	2,825	3,056	10,296
4	3,090	2,825	3,056	8,971
5	3,090	2,825	3,056	8,971
6	3,090	2,825	3,056	8,971
7	1,803	2,825	3,056	7,685
8	3,090	2,825	1,924	7,839
9	3,090	2,825	4,462	10,377
10	1,803	1,693	1,924	5,420
11	3,090	2,825	3,056	8,971
12	3,090	2,825	3,056	8,971
13	3,090	1,693	1,924	6,707
14	3,090	1,000	1,924	6,014
15	3,090	2,825	1,924	7,839
16	3,090	2,825	1,000	6,915
17	3,090	4,530	4,462	12,082
18	3,090	2,825	3,056	8,971
19	4,414	2,825	3,056	10,296
20	4,414	4,530	4,462	13,406
21	1,803	1,000	1,000	3,803
22	3,090	1,000	1,000	5,090
23	4,414	2,825	3,056	10,296
24	3,090	2,825	3,056	8,971
25	4,414	2,825	3,056	10,296
26	3,090	1,693	1,924	6,707
27	3,090	2,825	3,056	8,971
28	3,090	2,825	3,056	8,971
29	5,528	2,825	4,462	12,815
30	3,090	2,825	3,056	8,971
31	3,090	2,825	3,056	8,971
32	4,414	2,825	3,056	10,296

Data Ordinal dan Interval Kinerja Pegawai (Y)

NO	KINERJA PEGAWAI (Y)									Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1	3	4	4	4	4	3	4	3	3	32
2	3	2	2	3	3	3	3	3	4	26
3	3	3	2	3	5	5	4	4	5	34
4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	30
5	4	5	5	4	3	3	3	3	3	33
6	3	3	2	5	4	4	3	4	3	31
7	4	4	3	3	3	3	3	2	1	26
8	5	5	4	5	3	3	3	3	3	34
9	4	5	4	5	4	3	3	3	3	34
10	3	3	2	3	2	2	3	3	3	24
11	4	4	4	5	2	3	3	3	3	31
12	2	2	3	2	2	3	3	3	4	24
13	5	4	4	5	5	4	3	4	3	37
14	5	5	5	5	4	4	4	3	3	38
15	4	4	5	4	5	4	5	4	4	39
16	4	5	4	5	4	4	4	3	4	37
17	4	5	4	5	4	4	4	4	3	37
18	2	2	2	2	1	2	1	1	1	14
19	4	4	4	4	3	3	3	3	4	32
20	3	3	4	3	5	5	5	5	4	37
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
22	2	3	3	3	3	3	3	3	4	27
23	2	3	2	2	3	3	3	3	3	24
24	4	4	4	4	2	3	3	3	4	31
25	3	3	2	3	3	3	4	3	3	27
26	2	3	4	3	2	3	3	3	5	28
27	3	2	2	3	3	3	4	3	3	26
28	3	3	2	2	2	2	3	3	4	24
29	3	4	3	4	3	3	4	3	3	30
30	4	3	4	3	2	3	3	3	4	29
31	4	3	4	3	2	3	3	2	1	25
32	4	5	4	3	4	3	4	4	3	34

No. Res	Succesive Interval									Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1	2,860	2,948	2,689	3,017	3,840	2,493	3,949	2,999	2,329	27,124
2	2,860	1,000	1,000	2,161	3,068	2,493	2,672	2,999	3,484	21,738
3	2,860	2,098	1,000	2,161	4,813	4,367	3,949	4,265	4,367	29,881
4	2,860	2,098	2,689	2,161	3,840	2,493	3,949	2,999	2,329	25,419
5	3,861	3,916	4,018	3,017	3,068	2,493	2,672	2,999	2,329	28,373
6	2,860	2,098	1,000	3,951	3,840	3,675	2,672	4,265	2,329	26,691
7	3,861	2,948	1,826	2,161	3,068	2,493	2,672	1,697	1,000	21,726
8	5,064	3,916	2,689	3,951	3,068	2,493	2,672	2,999	2,329	29,182
9	3,861	3,916	2,689	3,951	3,840	2,493	2,672	2,999	2,329	28,750
10	2,860	2,098	1,000	2,161	2,176	1,000	2,672	2,999	2,329	19,297
11	3,861	2,948	2,689	3,951	2,176	2,493	2,672	2,999	2,329	26,119
12	1,974	1,000	1,826	1,000	2,176	2,493	2,672	2,999	3,484	19,625
13	5,064	2,948	2,689	3,951	4,813	3,675	2,672	4,265	2,329	32,406
14	5,064	3,916	4,018	3,951	3,840	3,675	3,949	2,999	2,329	33,741
15	3,861	2,948	4,018	3,017	4,813	3,675	4,832	4,265	3,484	34,913
16	3,861	3,916	2,689	3,951	3,840	3,675	3,949	2,999	3,484	32,364
17	3,861	3,916	2,689	3,951	3,840	3,675	3,949	4,265	2,329	32,474
18	1,974	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	9,974
19	3,861	2,948	2,689	3,017	3,068	2,493	2,672	2,999	3,484	27,231
20	2,860	2,098	2,689	2,161	4,813	4,367	4,832	4,962	3,484	32,267
21	3,861	2,948	2,689	3,017	3,840	3,675	3,949	4,265	3,484	31,727
22	1,974	2,098	1,826	2,161	3,068	2,493	2,672	2,999	3,484	22,777
23	1,974	2,098	1,000	1,000	3,068	2,493	2,672	2,999	2,329	19,634
24	3,861	2,948	2,689	3,017	2,176	2,493	2,672	2,999	3,484	26,340

25	2,860	2,098	1,000	2,161	3,068	2,493	3,949	2,999	2,329	22,958
26	1,974	2,098	2,689	2,161	2,176	2,493	2,672	2,999	4,367	23,631
27	2,860	1,000	1,000	2,161	3,068	2,493	3,949	2,999	2,329	21,860
28	2,860	2,098	1,000	1,000	2,176	1,000	2,672	2,999	3,484	19,290
29	2,860	2,948	1,826	3,017	3,068	2,493	3,949	2,999	2,329	25,490
30	3,861	2,098	2,689	2,161	2,176	2,493	2,672	2,999	3,484	24,634
31	3,861	2,098	2,689	2,161	2,176	2,493	2,672	1,697	1,000	20,848
32	3,861	3,916	2,689	2,161	3,840	2,493	3,949	4,265	2,329	29,503

Lampiran 3 : Deskriptif Variabel Penelitian

Desire / Keinginan (X₁)

FREQUENCIES VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4
/ORDER=ANALYSIS.

X1.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	3.1	3.1	3.1
	4.00	17	53.1	53.1	56.3
	5.00	14	43.8	43.8	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

X1.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	3.1	3.1	3.1
	3.00	2	6.3	6.3	9.4
	4.00	16	50.0	50.0	59.4
	5.00	13	40.6	40.6	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

X1.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	3.1	3.1	3.1
	4.00	15	46.9	46.9	50.0
	5.00	16	50.0	50.0	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	3.1	3.1	3.1
	4.00	15	46.9	46.9	50.0
	5.00	16	50.0	50.0	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Trust / Kepercayaan (X₂)

FREQUENCIES VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5
/ORDER=ANALYSIS.

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	5	15.6	15.6	15.6
	4.00	16	50.0	50.0	65.6
	5.00	11	34.4	34.4	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	5	15.6	15.6	15.6
	4.00	15	46.9	46.9	62.5
	5.00	12	37.5	37.5	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	6.3	6.3	6.3
	3.00	3	9.4	9.4	15.6
	4.00	16	50.0	50.0	65.6
	5.00	11	34.4	34.4	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	6.3	6.3	6.3
	3.00	3	9.4	9.4	15.6
	4.00	15	46.9	46.9	62.5
	5.00	12	37.5	37.5	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	3.1	3.1	3.1
	2.00	1	3.1	3.1	6.3
	3.00	3	9.4	9.4	15.6
	4.00	16	50.0	50.0	65.6
	5.00	11	34.4	34.4	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Confident / Kepercayaan Diri (X3)

FREQUENCIES VARIABLES=X3.1 X3.2 X3.3 X3.4
/ORDER=ANALYSIS.

X3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	6	18.8	18.8	18.8
	4.00	17	53.1	53.1	71.9
	5.00	9	28.1	28.1	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	3.1	3.1	3.1
	2.00	1	3.1	3.1	6.3
	3.00	2	6.3	6.3	12.5
	4.00	21	65.6	65.6	78.1
	5.00	7	21.9	21.9	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	3.1	3.1	3.1
	3.00	9	28.1	28.1	31.3
	4.00	13	40.6	40.6	71.9
	5.00	9	28.1	28.1	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

X3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	3.1	3.1	3.1
	3.00	3	9.4	9.4	12.5
	4.00	16	50.0	50.0	62.5
	5.00	12	37.5	37.5	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Credibility / Kredibilitas (X4)

FREQUENCIES VARIABLES=X4.1 X4.2 X4.3 X4.4
/ORDER=ANALYSIS.

X4.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	3.1	3.1	3.1
	3.00	3	9.4	9.4	12.5
	4.00	20	62.5	62.5	75.0
	5.00	8	25.0	25.0	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

X4.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	6.3	6.3	6.3
	3.00	9	28.1	28.1	34.4
	4.00	18	56.3	56.3	90.6
	5.00	3	9.4	9.4	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

X4.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	6.3	6.3	6.3
	3.00	7	21.9	21.9	28.1
	4.00	17	53.1	53.1	81.3
	5.00	6	18.8	18.8	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

X4.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	3.1	3.1	3.1
	3.00	2	6.3	6.3	9.4
	4.00	23	71.9	71.9	81.3
	5.00	6	18.8	18.8	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Accountability / Akuntabilitas (X₅)

FREQUENCIES VARIABLES=X5.1 X5.2 X5.3 X5.4 X5.5
/ORDER=ANALYSIS.

X5.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	9.4	9.4	9.4
	4.00	23	71.9	71.9	81.3
	5.00	6	18.8	18.8	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

X5.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	25	78.1	78.1	78.1
	5.00	7	21.9	21.9	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

X5.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	9.4	9.4	9.4
	4.00	28	87.5	87.5	96.9
	5.00	1	3.1	3.1	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

X5.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	3.1	3.1	3.1
	4.00	27	84.4	84.4	87.5
	5.00	4	12.5	12.5	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

X5.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	9.4	9.4	9.4
	4.00	20	62.5	62.5	71.9
	5.00	9	28.1	28.1	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Communication / Komunikasi (X₆)

FREQUENCIES VARIABLES=X6.1 X6.2 X6.3
/ORDER=ANALYSIS.

X6.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	9.4	9.4	9.4
	3.00	21	65.6	65.6	75.0
	4.00	7	21.9	21.9	96.9
	5.00	1	3.1	3.1	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

X6.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	12.5	12.5	12.5
	3.00	3	9.4	9.4	21.9
	4.00	23	71.9	71.9	93.8
	5.00	2	6.3	6.3	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

X6.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	9.4	9.4	9.4
	3.00	6	18.8	18.8	28.1
	4.00	19	59.4	59.4	87.5
	5.00	4	12.5	12.5	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Kinerja Pegawai (Y)

FREQUENCIES VARIABLES=Y1.1 Y1.2 Y1.3 Y1.4 Y1.5 Y1.6 Y1.7 Y1.8 Y1.9
/ORDER=ANALYSIS.

Y1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	5	15.6	15.6	15.6
	3.00	11	34.4	34.4	50.0
	4.00	13	40.6	40.6	90.6
	5.00	3	9.4	9.4	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Y1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	12.5	12.5	12.5
	3.00	12	37.5	37.5	50.0
	4.00	9	28.1	28.1	78.1
	5.00	7	21.9	21.9	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Y1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	9	28.1	28.1	28.1
	3.00	4	12.5	12.5	40.6
	4.00	16	50.0	50.0	90.6
	5.00	3	9.4	9.4	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Y1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	12.5	12.5	12.5
	3.00	13	40.6	40.6	53.1
	4.00	7	21.9	21.9	75.0
	5.00	8	25.0	25.0	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Y1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	3.1	3.1	3.1
	2.00	8	25.0	25.0	28.1
	3.00	10	31.3	31.3	59.4
	4.00	9	28.1	28.1	87.5
	5.00	4	12.5	12.5	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Y1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	9.4	9.4	9.4
	3.00	20	62.5	62.5	71.9
	4.00	7	21.9	21.9	93.8
	5.00	2	6.3	6.3	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Y1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	3.1	3.1	3.1
	3.00	18	56.3	56.3	59.4
	4.00	11	34.4	34.4	93.8
	5.00	2	6.3	6.3	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Y1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	3.1	3.1	3.1
	2.00	2	6.3	6.3	9.4
	3.00	21	65.6	65.6	75.0
	4.00	7	21.9	21.9	96.9
	5.00	1	3.1	3.1	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Y1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	3	9.4	9.4	9.4
	3.00	16	50.0	50.0	59.4
	4.00	11	34.4	34.4	93.8
	5.00	2	6.3	6.3	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Lampiran 4 : Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas dan Reliabilitas Desire / Keinginan (X₁)

```

CORRELATIONS
/VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

		Correlations				
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.728**	.690**	.692**	.877**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	32	32	32	32	32
X1.2	Pearson Correlation	.728**	1	.666**	.760**	.895**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	32	32	32	32	32
X1.3	Pearson Correlation	.690**	.666**	1	.699**	.863**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	32	32	32	32	32
X1.4	Pearson Correlation	.692**	.760**	.699**	1	.896**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	32	32	32	32	32
X1	Pearson Correlation	.877**	.895**	.863**	.896**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	32	32	32	32	32

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

```

RELIABILITY
/VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.905	4

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	.964**	.814**	.953**	.815**	.957**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32
X2.2	Pearson Correlation	.964**	1	.784**	.987**	.784**	.951**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32
X2.3	Pearson Correlation	.814**	.784**	1	.817**	.997**	.934**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32
X2.4	Pearson Correlation	.953**	.987**	.817**	1	.813**	.963**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32
X2.5	Pearson Correlation	.815**	.784**	.997**	.813**	1	.933**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	32	32	32	32	32	32
X2	Pearson Correlation	.957**	.951**	.934**	.963**	.933**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	32	32	32	32	32	32

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

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
.971	5

CORRELATIONS

```

/VARIABLES=X3.1 X3.2 X3.3 X3.4 X3
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

		Correlations				
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3
X3.1	Pearson Correlation	1	.514**	.790**	.612**	.837**
	Sig. (2-tailed)		.003	.000	.000	.000
	N	32	32	32	32	32
X3.2	Pearson Correlation	.514**	1	.618**	.727**	.823**
	Sig. (2-tailed)	.003		.000	.000	.000
	N	32	32	32	32	32
X3.3	Pearson Correlation	.790**	.618**	1	.748**	.913**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	32	32	32	32	32
X3.4	Pearson Correlation	.612**	.727**	.748**	1	.894**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	32	32	32	32	32
X3	Pearson Correlation	.837**	.823**	.913**	.894**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	32	32	32	32	32

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

RELIABILITY

```

/VARIABLES=X3.1 X3.2 X3.3 X3.4
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.890	4

CORRELATIONS

```

/VARIABLES=X4.1 X4.2 X4.3 X4.4 X4
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

		Correlations				
		X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4
X4.1	Pearson Correlation	1	.426*	.620**	.483**	.799**
	Sig. (2-tailed)		.015	.000	.005	.000
	N	32	32	32	32	32
X4.2	Pearson Correlation	.426*	1	.683**	.385*	.798**
	Sig. (2-tailed)	.015		.000	.030	.000
	N	32	32	32	32	32
X4.3	Pearson Correlation	.620**	.683**	1	.340	.849**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.057	.000
	N	32	32	32	32	32
X4.4	Pearson Correlation	.483**	.385*	.340	1	.695**
	Sig. (2-tailed)	.005	.030	.057		.000
	N	32	32	32	32	32
X4	Pearson Correlation	.799**	.798**	.849**	.695**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	32	32	32	32	32

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

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

RELIABILITY

```

/VARIABLES=X4.1 X4.2 X4.3 X4.4
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.794	4

CORRELATIONS

```

/VARIABLES=X5.1 X5.2 X5.3 X5.4 X5.5 X5
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

		X5.1	X5.2	X5.3	X5.4	X5.5	X5
X5.1	Pearson Correlation	1	.796**	.537**	.741**	.246	.885**
	Sig. (2-tailed)		.000	.002	.000	.175	.000
	N	32	32	32	32	32	32
X5.2	Pearson Correlation	.796**	1	.324	.640**	.090	.752**
	Sig. (2-tailed)	.000		.070	.000	.623	.000
	N	32	32	32	32	32	32
X5.3	Pearson Correlation	.537**	.324	1	.285	.372*	.667**
	Sig. (2-tailed)	.002	.070		.114	.036	.000
	N	32	32	32	32	32	32
X5.4	Pearson Correlation	.741**	.640**	.285	1	.355*	.815**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.114		.046	.000
	N	32	32	32	32	32	32
X5.5	Pearson Correlation	.246	.090	.372*	.355*	1	.589**
	Sig. (2-tailed)	.175	.623	.036	.046		.000
	N	32	32	32	32	32	32
X5	Pearson Correlation	.885**	.752**	.667**	.815**	.589**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	32	32	32	32	32	32

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

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

RELIABILITY

```

/VARIABLES=X5.1 X5.2 X5.3 X5.4 X5.5
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.788	5

CORRELATIONS

```

/VARIABLES=X6.1 X6.2 X6.3 X6
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

		X6.1	X6.2	X6.3	X6
X6.1	Pearson Correlation	1	.255	.471**	.706**
	Sig. (2-tailed)		.159	.007	.000
	N	32	32	32	32
X6.2	Pearson Correlation	.255	1	.695**	.805**
	Sig. (2-tailed)	.159		.000	.000
	N	32	32	32	32
X6.3	Pearson Correlation	.471**	.695**	1	.905**
	Sig. (2-tailed)	.007	.000		.000
	N	32	32	32	32
X6	Pearson Correlation	.706**	.805**	.905**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	32	32	32	32

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

RELIABILITY

```

/VARIABLES=X6.1 X6.2 X6.3
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.734	3

CORRELATIONS

/VARIABLES=Y1.1 Y1.2 Y1.3 Y1.4 Y1.5 Y1.6 Y1.7 Y1.8 Y1.9 Y

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

		Correlations									
		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y
Y1.1	Pearson Correlation	1	.727**	.630**	.720**	.339	.334	.160	.179	-.189	.651**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.058	.061	.382	.327	.301	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y1.2	Pearson Correlation	.727**	1	.683**	.727**	.396*	.306	.272	.245	-.104	.709**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.025	.089	.132	.176	.572	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y1.3	Pearson Correlation	.630**	.683**	1	.537**	.312	.370*	.310	.198	.058	.680**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.002	.082	.037	.084	.278	.753	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y1.4	Pearson Correlation	.720**	.727**	.537**	1	.452**	.498**	.233	.335	-.054	.739**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002		.009	.004	.199	.061	.770	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y1.5	Pearson Correlation	.339	.396*	.312	.452**	1	.813**	.729**	.759**	.217	.812**
	Sig. (2-tailed)	.058	.025	.082	.009		.000	.000	.000	.233	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y1.6	Pearson Correlation	.334	.306	.370*	.498**	.813**	1	.631**	.701**	.327	.804**
	Sig. (2-tailed)	.061	.089	.037	.004	.000		.000	.000	.068	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32

Y1.7	Pearson Correlation	.160	.272	.310	.233	.729**	.631**	1	.636**	.274	.680**
	Sig. (2-tailed)	.382	.132	.084	.199	.000	.000		.000	.129	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y1.8	Pearson Correlation	.179	.245	.198	.335	.759**	.701**	.636**	1	.514**	.731**
	Sig. (2-tailed)	.327	.176	.278	.061	.000	.000	.000		.003	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y1.9	Pearson Correlation	.189	.104	.058	.054	.217	.327	.274	.514**	1	.618**
	Sig. (2-tailed)	.301	.572	.753	.770	.233	.068	.129	.003		.076
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y	Pearson Correlation	.651**	.709**	.680**	.739**	.812**	.804**	.680**	.731**	.618**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.076	
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32

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

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

RELIABILITY

```

/VARIABLES=Y1.1 Y1.2 Y1.3 Y1.4 Y1.5 Y1.6 Y1.7 Y1.8 Y1.9
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.855	9

Lampiran 5 : Uji Korelasi

```
CORRELATIONS
/VARIABLES=X1 X2 X3 X4 X5 X6
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

		Correlations					
		X1	X2	X3	X4	X5	X6
X1	Pearson Correlation	1	.434*	.430*	.316*	.329*	.350*
	Sig. (2-tailed)		.013	.014	.372	.480	.787
	N	32	32	32	32	32	32
X2	Pearson Correlation	.434*	1	.602**	.321*	.189	.238*
	Sig. (2-tailed)	.013		.000	.511	.301	.837
	N	32	32	32	32	32	32
X3	Pearson Correlation	.430*	.602**	1	.292*	.133*	.380*
	Sig. (2-tailed)	.014	.000		.291	.859	.664
	N	32	32	32	32	32	32
X4	Pearson Correlation	.316*	.321*	.292*	1	.451**	.396*
	Sig. (2-tailed)	.372	.511	.291		.010	.025
	N	32	32	32	32	32	32
X5	Pearson Correlation	.329*	.189	.133*	.451**	1	.249*
	Sig. (2-tailed)	.480	.301	.859	.010		.416
	N	32	32	32	32	32	32
X6	Pearson Correlation	.350*	.238*	.380*	.396*	.249*	1
	Sig. (2-tailed)	.787	.837	.664	.025	.416	
	N	32	32	32	32	32	32

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

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

Lampiran 6 : Uji Hipotesis

Regression

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.782 ^a	.639	.580	4943.59922

a. Predictors: (Constant), X6, X2, X5, X1, X4, X3

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	313229052.834	6	52204842.139	8.136	.003 ^b
	Residual	610979330.884	25	24439173.235		
	Total	924208383.719	31			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X6, X2, X5, X1, X4, X3

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5720.118	9906.420		.577	.569
	X1	.159	.356	.485	.445	.038
	X2	.200	.289	.554	.690	.007
	X3	.385	.378	.318	.118	.029
	X4	.966	.402	.491	.399	.024
	X5	.260	.383	.332	.678	.044
	X6	.635	.471	.143	1.347	.090

a. Dependent Variable: Y

14% Overall Similarity

Top sources found in the following databases:

- 13% Internet database
- 0% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database
- 2% Submitted Works database

TOP SOURCES

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

1	repository.upnvj.ac.id	Internet	1%
2	es.scribd.com	Internet	1%
3	puspita98.blogspot.com	Internet	1%
4	repository.unpas.ac.id	Internet	<1%
5	LL Dikti IX Turnitin Consortium on 2019-07-16	Submitted works	<1%
6	popangpaulus.wordpress.com	Internet	<1%
7	adoc.pub	Internet	<1%
8	jurnal.unigal.ac.id	Internet	<1%



SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI
No. 063/SRP/FE-UNISAN/V/2022

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dr. Musafir, SE., M.Si
NIDN : 0928116901
Jabatan : Dekan

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama Mahasiswa : Fingky Sardin
NIM : E2116062
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Judul Skripsi : Pengaruh Pemberdayaan Pegawai Terhadap Kinerja
Pegawai Pada Kantor Camat Telaga Biru Kabupaten
Gorontalo

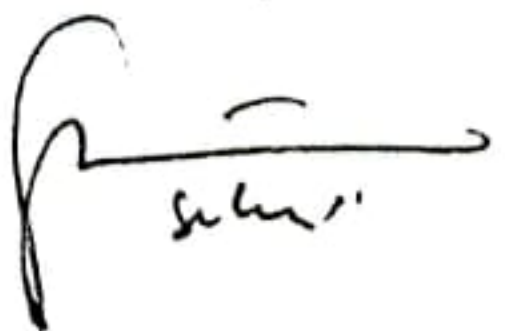
Sesuai hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi **Turnitin** untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil *Similarity* sebesar 14%, berdasarkan Peraturan Rektor No. 32 Tahun 2019 tentang Pendeteksian Plagiat pada Setiap Karya Ilmiah di Lingkungan Universitas Ichsan Gorontalo, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 30%, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan **BEBAS PLAGIASI** dan layak untuk diujikan.

Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Mengetahui
Dekan,


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

Gorontalo, 31 Mei 2022
Tim Verifikasi,


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

Terlampir :
Hasil Pengecekan Turnitin



PEMERINTAH KABUPATEN GORONTALO
KECAMATAN TELAGA BIRU

Jalan A. A. Wahab Desa Tuladenggi Kecamatan Telaga Biru

SURAT KETERANGAN
NO: 421 /Tlg.B/ 295/VI/2022

Yang Bertanda tangan Di Bawah Ini :

Nama : MUCHTAR POTUTU, S.Ag
Jabatan : CAMAT TELAGA BIRU

Dengan ini Menerangkan :

Nama : FINGKY SARDIN
Nim : E2116062
Lembaga Pendidikan : Universitas Ichsan Gorontalo
Fakultas : Ekonomi, Program Studi Manajemen

Bahwa yang Bersangkutan Benar – Benar telah Melaksanakan Penelitian di Kantor Camat Telaga Biru, Kabupaten Gorontalo Provinsi Gorontalo

Demikian Surat Keterangan ini Dibuat untuk diperlukan seperlunya.

Telaga Biru, 08 Juni 2022
CAMAT TELAGA BIRU

MUCHTAR POTUTU, S.Ag
NIP. 19750217 201001 1 002

CURRICULUM VITAE



1. Identitas Pribadi

Nama : Fingky Sardin
Nim : E2116062
Tempat/Tgl Lahir : Tuladenggi, 10 Desember 1995
Angkatan : 2016
Fakultas/Jurusan : Ekonomi / Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Agama : Islam
Alamat Gorontalo : Jln. Abdul Gandhi Pajuhi, Desa Tuladenggi, Kec Telaga Biru

2. Riwayat Pendidikan

1. Bersekolah SDN 2 Tuladenggi dari kelas 1-6
2. Kemudian melanjutkan ke jenjang Sekolah Menengah Pertama dari kelas VII-IX di SMP 2 Telaga Biru, dan lulus di tahun 2012.
3. Selanjutnya melanjutkan belajar dari kelas 1-3 di SMA 2 Telaga Biru dan lulus di tahun 2015.
4. Dan melanjutkan pendidikan tinggi di Universitas Ichsan Gorontalo dari tahun 2016 di Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen.