

**PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS  
PENDIDIKAN KEBUDAYAAN PEMUDA DAN OLAHRAGA PROVINSI  
GORONTALO**

**OLEH**  
**ELTARI RUSDIN APUADJI**  
**NIM. S2118172**

**SKRIPSI**

Sebagai Salah Satu Syarat Ujian Guna Memperoleh Gelar Sarjana



**PROGRAM STUDI ILMU PEMERINTAHAN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS IHSAN GORONTALO  
2022**

## HALAMAN PENGESAHAN

### PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN PEMUDA DAN OLAHRAGA PROVINSI GORONTALO

Oleh :

ELTARI RUSDIN APUADJI

NIM :S2118172

#### SKRIPSI

Telah disetujui Oleh Tim Pembimbing Pada Tanggal  
Gorontalo 14 Juni 2022

#### Pembimbing I

Darmawaty Abdul Razak, S.I.P.,M.AP  
NIDN: 0924076701

#### Pembimbing II

Sandi Prahara, S.T.,M.Si  
NIDN:0929038602

Mengetahui,  
Ketua Program Studi Ilmu Pemerintahan

Darmawaty Abd Razak, S.I.P,M.AP  
NIDN:0924076701

## HALAMAN PENGESAHAN PENGUJI

### PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN PEMUDA DAN OLAHRAGA PROVINSI GORONTALO

Oleh :

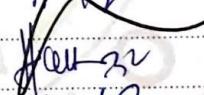
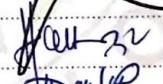
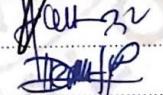
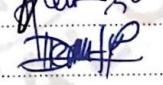
ELTARI RUSDIN APUADJI

NIM :S2118172

#### SKRIPSI

Telah Dipertahankan dihadapan Penguji  
Pada Tanggal 14 Juni 2022  
Dan Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat

#### Komisi Penguji :

1. Darmawaty Abdul Razak, S.I.P.,M.AP : 
2. Sandi Prahara, S.T.,M.Si : 
3. Dr. Arman, S.Sos.,M.Si : 
4. Swastiani Dunggio, S.I.P.,M.Si : 
5. Deliana Vita Sari Djakaria, S.I.P.,M.I.P : 

#### Mengetahui :

Dekan Fakultas  
Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

  
Dr. Arman, S.Sos., M.Si  
NIDN:0913078602

Ketua Program Studi  
Ilmu Pemerintahan

  
Darmawaty Abd Razak, S.I.P, M.AP  
NIDN:092407670

## **PERNYATAAN**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini adalah asli murni tulisan saya yang merupakan gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri
2. Skripsi ini belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik dan belum pernah dipublikasikan
3. Isi skripsi ini tidak terdapat gagasan maupun tulisan orang lain kecuali yang dicantumkan namanya.
4. Apabila dikemudian hari terdapat ketidakbenaran dalam pernyataan ini , saya bersedia menerima sanksi akademik sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Ichsan Gorontalo

Demikian pernyataan ini saya buat.

Gorontalo,

Yang membuat pernyataan,



Eltari Rusdin Apuadji  
NIM. S2118172

## **KATA PENGANTAR**

*Assalamu'alaikum Warahmatullohi Wabarakatuh*

Puji dan syukur kehadirat Allah SWT, Tuhan Yang Maha Pengasih Lagi Maha Penyayang yang telah memberikan dan melimpahkan rahmat-Nya dan telah melindungi penulis sehingga dapat menyusun dan menyelesaikan skripsi ini dengan Judul: **“Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda Dan Olahraga Provinsi Gorontalo”**.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis mengalami berbagai hambatan dan kesulitan karena keterbatasan pengetahuan dan literature yang penulis miliki, namun berkat bimbingan serta bantuan yang diberikan oleh berbagai pihak maka penyusunan proposal ini dapat diselesaikan. Oleh karena itu, melalui kesempatan ini perkenankan penulis mengucapkan terimakasih kepada yang terhormat :

1. Kepada Orang Tua tercinta, yang telah melahirkan, membesarkan dengan segala daya dan upaya mendidik dengan penuh sabar dan ikhlas yang dibarengi dengan doa kepada Illahirabbi sehingga penulis dengan penuh syukur dapat membuktikan bahwa pengorbanan yang beliau berikan tidaklah sia-sia. Semoga cinta, motivasi dan spirit jiwa yang diberikan mendapat ganjaran dari Allah SWT sebagai amanah jariah. Semoga karya ini menjadi kado yang mampu mengukir senyum manis di wajah Ayah dan Ibu.
2. Dr. Abdul Gaffar La Tjokke, M.Si selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo

3. Dr. Arman, S.Sos., M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Univeristas Ichsan Gorontalo
4. Darmawaty Abd. Razak, S.IP., M.AP selaku Ketua Program Studi Ilmu Pemerintahan sekaligus sebagai Pembimbing I yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan, dukungan yang luar biasa, wawasan, motivasi, saran, waktu dan segala keikhlasan membimbing penulis selama penyusunan proposal ini
5. Sandi Praharra, ST., M.Si selaku Sekretaris Program Studi Ilmu Pemerintahan sekaligus sebagai Pembimbing II yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan, saran, kesabaran, pengertian, motivasi dan kerelaan membagi ilmu kepada penulis, dari beliau penulis belajar akan rasa tanggungjawab dan amanah layaknya seorang guru terhadap anak didiknya.
6. Seluruh Staf Dosen dan Karyawan dilingkuangan civitas akademika Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Univeristas Ichsan Gorontalo  
Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu kritik dan saran yang sifatnya membangun dari semua pihak, selalu penulis harapkan demi kesempurnaan skripsi ini.

Gorontalo, Juni 2022

Penulis

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PERNYATAAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>ix</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>x</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>xi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	3
1.3 Tujuan Penelitian .....	3
1.4 Manfaat Penelitian .....	4
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>5</b>
2.1 Kompetensi .....	5
2.1.1 Pengertian Kompetensi .....	5
2.1.2 Ciri Orang Yang Memiliki Kompetensi .....	6
2.1.3 Kategori Kompetensi .....	8
2.1.4 Manfaat Kompetensi .....	9
2.2 Kinerja Pegawai .....	10
2.3 Kerangka Pikir .....	18
2.4 Hipotesis.....	18
<b>BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN .....</b>	<b>19</b>
3.1 Objek Penelitian.....	19
3.2 Metode Penelitian .....	19

3.2.1 Metode Penelitian Yang Digunakan .....	19
3.2.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian .....	19
3.2.3 Jenis dan Sumber Data.....	21
3.2.4 Populasi dan Sampel .....	22
3.2.5 Teknik Pengumpulan Data.....	23
3.2.6 Pengujian Instrumen Penelitian .....	24
3.2.7 Metode Analisis Data.....	28
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>29</b>
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	29
4.2 Gambaran Umum Responden Penelitian.....	31
4.3 Hasil Penelitian di Lokasi .....	33
4.3.1 Uji Validitas Penelitian Kompetensi (X) dan Kinerja Pegawai (Y) .....	34
4.3.2 Uji Reliabilitas Data Penelitian Kompetensi (X) dan Kinerja Pegawai (Y) .....	35
4.3.3 Hubungan Korelasi antara Kompetensi (X) dan Kinerja Pegawai (Y) .....	37
4.3.4 Uji Regresi Sederhana.....	39
4.4 Pembahasan Hasil Penelitian .....	40
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>42</b>
5.1 Kesimpulan .....	42
5.2 Saran .....	42
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>44</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>45</b>

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 3.1 Metode Regresi Sederhana..... 28

## **DAFTAR TABEL**

Tabel 3.3 Bobot Nilai pilihan jawaban responden .....	21
Tabel 3.4 Koefisien Korelasi.....	26
Tabel 4.1 Data Demografi Responden Penelitian .....	32
Tabel 4.2 Hasil Uji Validasi Instrument Kompetensi (X).....	34
Tabel 4.3 Hasil Uji Validasi Instrument Kinerja Pegawai (Y) .....	35
Tabel 4.4 Hasil Uji Reliabilitas Kompetensi (X) .....	36
Tabel 4.5 Hasil uji Realibitas Kinerja Pegawai (Y) .....	37
Tabel 4.6 Hubungan Korelasi Kompetensi (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y).....	38
Tabel 4.7 Pengaruh kompetensi (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y).....	39

## **ABSTRAK**

**Eltari R Apuadji, Nim :S2118172. “Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo”.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Seberapa besar Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo.

Analisis data yang digunakan adalah analisis data regresi linier. Populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja Di Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo yang berjumlah 67 orang. Instrumen penelitian ini menggunakan uji validitas, uji realibilitas, uji korelasi, dan regresi sederhana penelitian.

Hasil penelitian dilapangan ditemukan Pengujian kuesioner tentang instrumen Kinerja Pegawai (X) dan Kualitas Pelayanan Publik (Y) dinyatakan Valid dan dapat dilanjutkan untuk pengujian Reliabilitas. Uji korelasi ditemukan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat dan signifikan antara variabel Kompetensi (X) terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai  $r = 0,561$  ;  $P < 0,001$  karena r hitung atau *pearson corellation* dalam uji analisis statistik bernilai positif artinya bahwa semakin tinggi nilai Kompetensi (X) maka akan semakin tinggi pula nilai Kinerja Pegawai (Y) di Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo. Kompetensi (X) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan total pengaruh sebesar 59,3% sedangkan sisanya 40,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Hasil ini dapat dikatakan bahwa semakin tinggi Kompetensi maka akan semakin meningkat pula Kinerja Pegawai di Dinas Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo

**Kata kunci : Kompetensi, Kinerja Pegawai**

## **ABSTRACT**

### ***ELTARI R APUADJI. S21118172. THE EFFECT OF COMPETENCE ON THE APPARATUS PERFORMANCE IN THE OFFICE OF EDUCATION, YOUTH, CULTURE, AND SPORTS OF GORONTALO PROVINCE***

*This study aims to find out to what extent the effect of the competence on the apparatus performance at the Office of Education, Youth, Culture, and Sports of Gorontalo Province. The data analysis employed is linear regression analysis. The population and samples used in this study cover all apparatuses serving at the Office of Education, Youth, Culture, and Sports of Gorontalo Province, amounting to 67 people. This research instrument uses some tests, namely validity, reliability, correlation, and simple regression. The results of the study in the field indicate that the questionnaire testing of the Apparatus Performance (X) and Public Service Quality (Y) instruments are valid. The correlation test indicates that there is a very strong and significant correlation between the variable of Competence (X) with Apparatus Performance by  $r = 0.561$ ;  $P < 0.001$ . The r-count or Pearson correlation in the statistical analysis test is positive. It means that the higher the Competency (X) value, the higher the Apparatus Performance (Y) value at the Office of Education, Youth, Culture, and Sports of Gorontalo Province. Competence (X) has a positive effect on the Apparatus Performance (Y) by 59.3%. The remaining value of 40.7% is affected by other factors unexplored. It means that the higher the competence, the higher the apparatus performance at the Office of Education, Youth, Culture, and Sports of Gorontalo Province.*

*Keywords:* competence, apparatus performance

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Organisasi publik maupun swasta dalam pengelolaannya memerlukan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan dalam melaksanakan pekerjaannya. Sumber daya manusia ini memegang peranan penting. Sebab sumber daya manusia merupakan motor penggerak dalam suatu organisasi. Kualitas pekerjaan yang baik dari seorang pegawai menunjukkan kemampuan yang dimilikinya. Kemampuan atau kompetensi ini dapat dipengaruhi oleh tingkat pendidikan yang dimiliki pegawai dan pelatihan yang dikuti pegawai. Pegawai yang sering mengikuti pelatihan akan berbeda kinerjanya dengan pegawai yang jarang mengikuti pelatihan, walaupun memiliki tingkat pendidikan yang sama. Demikian pula sebaliknya, walaupun pegawai itu sama-sama sering mengikuti pelatihan akan tetapi tingkat pendidikannya berbeda tidak akan sama pula kinerja yang dihasilkannya.

Kompetensi atau kemampuan yang dimiliki pegawai dapat dilihat dari bagaimana pegawai bisa memahami pekerjaannya, banyak pegawai yang tidak bisa melaksanakan pekerjaannya karena tidak bisa memahami apa sebenarnya yang harus dia kerjakan. Kondisi ini bisa mempengaruhi pekerjaan yang dihasilkannya. Tidak heran dibeberapa instansi yang memberikan pelayanan kepada masyarakat sering terdengar keluhan dari pengguna layanan. Hal lain yang turut mempengaruhi kurangnya kemampuan pegawai adalah tidak bisa menjalin kerjasama dengan sesama rekan kerjanya. Pekerjaan yang dikerjakan sendiri sendiri tanpa koordinasi dengan

orang lain yang memiliki kaitan dengan pekerjaan yang dilakukan akan menyebabkan kurang maksimalnya hasil pekerjaan. Demikian juga walaupun pekerjaan sudah dapat dikerjakan tetapi system prosedurnya salah otomatis akan menyebakan terjadinya kesalahan dalam pekerjaan. Kecepatan dan ketepatan kerja juga merupakan salah satu faktor penunjang dalam menyelesaikan pekerjaan.

Kinerja pegawai adalah bentuk tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja pegawai dalam sebuah organisasi tidak hanya sebagai kinerja individu, karena kinerja setiap individu mempunyai kaitan yang erat dengan kinerja organisasinya. Dengan kata lain kinerja individu menjadi cerminan dari kinerja organisasinya. Pada dasarnya pegawai yang bekerja dalam satu organisasi merupakan kelompok pekerja atau yang dikatakan dengan kerja tim. Diperlukan komitmen yang tinggi untuk memenuhi capaian organisasi.

Setiap pegawai harus menyadari bahwa pekerjaan yang dilakukan harus membawa suatu hasil. Keberhasilan suatu organisasi untuk meningkatkan kinerja sangat tergantung dari seberapa besar kinerja individu atau pegawai, karena unsur manusialah yang berperan penting yang akan menentukan keberhasilan peningkatan kinerja.

Karakteristik aparatur atau pegawai yang memiliki kinerja tinggi dapat dilihat dari prestasi kerjanya yaitu memiliki kualitas kerja yang unggul, memiliki kecepatan kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pegawai berkinerja tinggi juga memiliki kepercayaan diri yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaannya, memiliki motivasi yang kuat dari dalam dirinya untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan sebaik-baiknya, memahami ruang lingkup pekerjaannya.

Gambaran tentang kompetensi pegawai diatas adalah gambaran ideal sebagai seorang pegawai. Akan tetapi tidak semua pegawai memiliki kemampuan seperti itu. Hal ini juga dapat dilihat di Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo. Masih terlihat pegawai yang tidak dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Ada beberapa pegawai yang masih kurang mahir dalam mengoperasikan peralatan penunjang kerja, seperti mengoperasikan computer dengan baik. Hal ini mendorong peneliti untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo. Untuk itu peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Seberapa besar Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Untuk mengetahui Seberapa besar Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat Teoritis**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan terhadap dunia ilmu pengetahuan terutama mengenai Kinerja Pegawai dan Kualitas Pelayanan.

### **2. Manfaat Praktis**

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan untuk Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo terutama dalam hal kinerja pegawai dan kualitas pelayanan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kompetensi**

##### **2.1.1 Pengertian Kompetensi**

Kompetensi bagi aparatur sangat penting bagi organisasi birokrasi pemerintahan yang mempunyai tugas memberikan pelayanan publick kepada masyarakat.

Peningkatan keterampilan dan pengetahuan lebih mudah dikenali, dua kompetensi ini juga relatif lebih mudah dibentuk dan dikembangkan, melalui proses belajar dan pelatihan yang relatif singkat.

Zemke dalam Yuniarsih dan Suwatno (2009:21) mengatakan bahwa kompetensi merupakan kemampuan individu yang berhubungan dengan kinerja superior dalam peran dan pekerjaan, kompetensi meliputi pengetahuan, keterampilan, intelektual, strategi atau kombinasi dari ketiganya yang mungkin diaplikasikan pada seseorang atau mungkin pada unit kerja.” Kemudian Antonacopoulou dan Gerald dalam Yuniarsih dan Suwatno (2009:21) mengatakan bahwa kompetensi terdiri dari sifat-sifat unik setiap individu yang diekspresikan dalam proses interaksi dengan pihak lain dalam konteks sosial, jadi tidak hanya terbatas pada pengetahuan dan skill yang spesifik atau standar performansi yang diharapkan dan perilaku serta menekankan pada faktor interaksi personal dan sosial.

Dan Hornby dan Thomas dalam Sudarmanto (2009:46) mengatakan bahwa kompetensi adalah pengetahuan, keahlian, dan kualitas manajer atau pemimpin yang efektif. Kemudian Sudarmanto (2009:45) mengatakan bahwa ada yang

menginterpretasikan kompetensi sepadan dengan kemampuan dan kecakapan. Ada lagi yang mengintrepretasikan sepa dengan keterampilan, pengetahuan dan berpendidikan tinggi. Bahkan, ada pula yang memersepsikan sepadan dengan layak (feasible), handal (reliable), cocok, dapat dipercaya dan cerdas.

### **2.1.2 Ciri Orang Yang Memiliki Kompetensi**

Spencer dan Spencer dalam Yuniarsih dan Suwatno (2009:23) mengatakan bahwa karakteristik kompetensi yaitu:

1. Pengetahuan (knowledge), yaitu Suatu informasi yang dimiliki seseorang khususnya pada bidang spesifik. Pengetahuan merupakan kompetensi yang kompleks. Biasanya tes pengetahuan mengukur kemampuan untuk memilih jawaban yang paling benar, tetapi tidak bisa melihat apakah seseorang dapat melakukan pekerjaan berdasarkan pengetahuan yang dimilikinya itu.
2. Keterampilan (skill), kemampuan untuk mampu melaksanakan tugas-tugas fisik dan mental tertentu. Contohnya seorang dokter gigi yang memiliki kemampuan menambal dan mencabut gigi tanpa merusak syaraf.

Berikut penjelasan kedua karakteristik tersebut :

Mengembangkan pengetahuan sumber daya manusia berarti meningkatkan kemampuan mereka untuk memahami:

- Seluk beluk pelaksanaan pekerjaan
- Organisasi yang juga semakin berkembang
- Sasaran-sasaran organisasi yang semakin jelas
- Pentingnya penggalangan kerja sama dalam pelaksanaan pekerjaan

- Informasi yang semakin intensif yang disampaikan organisasi
- Adanya kesulitan-kesulitan yang dihadapi oleh organisasi
- Pengaruh lingkungan organisasi
- Kebijaksanaan dan peraturan-peraturan organisasi yang selalu bertambah
- Sistem dan prosedur yang dipakai dalam pelaksanaan tugas
- Perilaku pegawai yang dibutuhkan organisasi semakin positif.

Menurut Sihotang (2007:207) bahwa untuk dapat mengembangkan pengetahuan para pegawai, maka cara-cara yang dapat dilakukan antara lain adalah:

- Pegawai diberikan berbagai buku, brosur, surat edaran untuk dibaca dan dipelajari
- Sering mengikuti ceramah penghargaan melalui siaran radio dan televisi
- Sering dipanggil dan ikutsertakan dalam diskusi, seminar, dan lokakarya
- Dilibatkan secara aktif pada acara-acara yang dilaksanakan organisasi
- Mengikuti pendidikan yang lebih tinggi seperti kuliah sore dan kursus pelatihan penjenjangan
- Seiring melakukan komunikasi dengan serikat pekerja.

Oleh karena itu pengembangan pengetahuan berbanding lurus dengan perkembangan kemampuan.

#### a. Keterampilan Aparatur

Menurut Sihotang (2007:207) keterampilan pegawai lebih mengarah pada nsikomotorik dan gerak mahir sescorang pekerja dalam mengerjakan pekerjaannya. Dengan demikian pengembangan keterampilan berarti pengembangan tingkat kemahiran seseorang pekerja dalam melaksanakan tugas

pekerjaan yang dipercayakan kepadanya. Orang-orang yang sudah terampil dalam pekerjaannya dapat terlihat pada ciri-cirinya sebagai berikut:

- Mengetahui apa yang harus dikerjakan
- Mempunyai gerak kerja yang cepat dan tepat
- Jarang membuat kekeliruan kerja
- Sudah punya kiat-kiat tertentu dalam melaksanakan pekerjaan
- Produktivitas kerjanya lebih tinggi dari biasanya.

### **2.1.3 Kategori kompetensi**

Dalam buku *Looking to the future: Human Resources Competencies* dalam Vuniarsih dan Suwatno (2009:29), kompetensi dirinci ke dalam kategori yang berbeda dengan melihat secara jelas perbedaan tujuan atau penggunaan, yaitu:

- a. Essensial competencies. Artinya bahwa kompetensi esensial menjadi pengetahuan dasar dan keterampilan yang dibutuhkan setiap orang. Kompetensi ini dapat dikembangkan melalui pelatihan dan relatif lebih mudah untuk diidentifikasi.
- b. Differentiating competencies. Artinya kompetensi yang membedakan kinerja superior dengan kinerja rata-rata. Kompetensi ini meliputi konsep diri, sifat dan motif dan walaupun sulit untuk dikembangkan akan tetapi dalam jangka panjang dapat menentukan keberhasilan dalam melaksanakan pekerjaan. Dengan menggunakan metode pengembangan kompetensi yang benar dapat menentukan, mengukur dan memberikan penghargaan kompetensi tersebut.
- c. Strategic competencies. Artinya meliputi kompetensi inti organisasi. Perhatiannya difokuskan pada kemampuan organisasi dan meliputi kompetensi yang

menciptakan keunggulan kompetitif (misalnya inovasi, kecepatan, pelayanan, teknologi).

#### **2.1.4 Manfaat kompetensi**

Masdar, Asmorowati dan Irianto (2009:117) mengatakan bahwa kompetensi digunakan dalam berbagai bentuk kegiatan manajemen sumber daya manusia sebagai berikut :

- a. Pengujian calon pegawai. Di bawah peraturan yang telah ditentukan konstitusi negara, hukum dan petunjuk teknis tentang seleksi pegawai harus dikaitkan dengan pekerjaan yang akan dilakukan. Upaya mengaitkan bentuk ujian dengan pemilihan seorang calon pegawai (seleksi) dapat dicapai dengan melakukan analisis jabatan untuk menentukan pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan karakter lain yang dibutuhkan agar calon pegawai tersebut nantinya dapat melaksanakan pekerjaan yang diberikan.
- b. Pelatihan, pendidikan, dan pengembangan pegawai. Dalam hal ini kompetensi digunakan untuk menentukan dan mengembangkan program pelatihan, pendidikan, atau kesempatan pengembangan sumber daya manusia yang diberikan organisasi kepada para pegawainya. Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia merupakan alasan utama untuk menjamin adanya rasionalisasi investasi birokrasi di dalam upaya meningkatkan kompetensi pegawai. Kompetensi dapat digunakan untuk menetapkan program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan birokrasi dalam memberikan tugas-tugas pelayanan kepada masyarakat.

## **2.2 Kinerja Pegawai**

Kinerja merupakan bentuk penilaian tersendiri untuk mengukur tingkat keberhasilan yang dicapai seorang pegawai dalam menjalankan program-program kerjanya.

Menurut Sedermayanti (2007 : 259) kinerja (*performance*) berasal dari akar kata “*to perform*” yang mempunyai beberapa pengertian :

- a. Melakukan, menjalankan, melaksanakan
- b. Memenuhi atau menjalankan keawajiban suatu nazar
- c. Menggambarkan suatu karakter dalam suatu permainan
- d. Menggambarkannya dengan suara atau alat musik
- e. Melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab
- f. Melakukan suatu kegiatan dalam suatu permainan
- g. Memainkan (pertunjukan) musik
- h. Melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin.

Kemudian Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2008 : 2) mengatakan bahwa kinerja mempunyai makna lebih luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

Otley dalam Mahmudi (2008 : 6)"mengatakan bahwa kinerja mengacu pada sesuatu yang terkait dengan kegiatan melakukan pekerjaan, dalam hal ini meliputi hasil yang dicapai kerja tersebut." Kemudian Rogers dalam Mahmudi (2008 : 6)"kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja itu sendiri *outcomes of work*, karena hasil kerja memberikan keterkaitan yang kuat terhadap tujuan-tujuan strategis organisasi, kepuasan pelanggan, dan kontribusi ekonomi."

Secara etimologi menurut Sinambela, dkk (2008 : 136) kinerja berasal dari kata *performance*. Performance berasal dari kata *to perform* yang mempunyai beberapa masukan (*entries*) : (1) masukan, menjalankan, melaksanakan ; (2) memenuhi atau menjalankan kewajiban satus nazar ; (3) menggambarkan karakter dalam suatu permainan; (4) menggambarkannya dengan suara atau alat musik; (5) melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab; (6) melakukan suatu kegiatan dalam suatu permainan; (7) memainkan musik; (8) melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin.

Kemudian dikatakan Sinambela, dkk (2008 : 137)"bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh pegawai atau sekelompok pegawai dalam suatu organisasi, sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal,tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika." Selanjutnya menurut Sinambela, dkk (2008 : 137) dari devinisi tersebut terdapat setidaknya empat elemen, yaitu :

1. Hasil kerja yang dicapai secara individual atau secara institusi, yang berarti kinerja tersebut adalah hasil akhir yang diperoleh secara sendiri-sendiri atau berkelompok.
2. Dalam melaksanakan tugas, orang atau lembaga diberikan wewenang dan tanggung jawab, yang berarti orang atau lembaga diberikan hak dan kekuasaan untuk bertindak sehingga pekerjaannya dapat dilakukan dengan baik. Meskipun demikian orang atau lembaga tersebut tetap harus dalam kendali, yakni mempertanggung jawabkan pekerjaannya kepada pemberi hak dan wewenang, sehingga dia tidak menyalahgunakan hak dan wewenangnya tersebut.
3. Pekerjaan haruslah dilakukan secara legal, yang berarti dalam melaksanakan tugas individu atau lembaga tentu saja harus mengikuti aturan yang telah ditetapkan.

Konsep kinerja menurut Pasolong (2008 : 196)"pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai perindividu dan kinerja organisasi, kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi, sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi, kinerja pegawai dan kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat, tercapainya tujuan organisasi tidak bisa dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digerakan atau dijalankan pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut."

Menurut Widodo dalam Pasolong (2008 : 197)"kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya

dengan hasil seperti yang diharapkan.” Lembaga Administrasi Negara (LAN-RI) dalam Pasolong (2008 : 197)”merumuskan kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran,tujuan, misi, dan visi organisasi.”

Dessler dalam Pasolong (2008 : 206)”menyatakan bahwa penilaian kinerja adalah merupakan upaya sistematis untuk membandingkan apa yang dicapai seseorang dibandingkan dengan standar yang ada, tujuannya, yaitu untuk mendorong kinerja seseorang agar bisa berada diatas rata-rata.”

Dilain pihak, Makmur (2009 : 235) mengatakan bahwa karakteristik aparatur pemerintah yang dapat dikategorikan memiliki kinerja yang tinggi dapat diukur melalui :

1. Prestasi. Salah satu ukuran aparatur pemerintah memiliki kinerja tinggi kaitannya dengan menyelesaikan tugas kewenangan yang dipercayakan kepadanya adalah melalui prestasi kerja.
2. Percaya diri. Tidak ada aparatur pemerintah yang memiliki kinerja tinggi jika percaya diri tidak kuat karena percaya diri merupakan dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai predikat terpuji.
3. Pengendalian diri. Kematangan perilaku (kesabaran) aparatur pemerintah merupakan gambaran kemampuan mengendalikan diri dari berbagai gangguan emosi sehingga dapat melahirkan kinerja yang tinggi.

4. Kompetensi. Kemahiran atau kematangan ilmu pengetahuan dan teknologi merupakan sumber utama untuk menciptakan aparatur pemerintah dapat memiliki kinerja yang tinggi.

Disisi lain, Moekijat (2010 : 106) unsur yang dinilai kinerja Pegawai Negeri Sipil selama ini didasarkan pada daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan (DP3) yaitu :

1. Kesetiaan

Kesetiaan adalah ketiaatan, pengabdian kepada pasal, UUD 1945, negara dan pemerintah, kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan pegawai menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab. Penilai menilai pegawai terhadap pekerjaan, jabatan, dan organisasi.

2. Prestasi kerja

Prestasi kerja adalah hasil yang dicapai seorang Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Penilai menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan oleh pegawai tersebut melalui pekerjaanya.

3. Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah kesediaan seorang Pegawai Negeri Sipil dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani mengambil resiko atas keputusan yang diambil.

#### 4. Ketaatan

Ketaatan adalah kesanggupan seorang Pegawai Negeri Sipil untuk mentaati perundang-undangan yang berlaku, mentaati perintah kedinasan sesuai instruksi atasan yang berwenang serta kesanggupan untuk tidak melanggar larangan yang telah ditentukan.

#### 5. Kejujuran

Kejujuran adalah ketulusan hati seorang Pegawai Negeri Sipil untuk melaksankan tugas dan kewenangan dan tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan.

#### 6. Kerja sama

Kerja sama adalah kemampuan seorang Pegawai Negeri Sipil untuk bekerja secara bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang diberikan sehingga mencapai dayaguna dan hasilguna yang sebesar-besarnya.

#### 7. Prakarsa

Prakarsa adalah kemampuan seorang Pegawai Negeri Sipil untuk mengambil keputusan, langkah-langkah untuk melaksankan suatu tindakan yang diperlukan dalam melaksankan suatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah atasan.

#### 8. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan seorang Pegawai Negeri Sipil dalam meyaknkan orang lain sehingga dapat dikerahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas pokok. Kepemimpinan hanya dinilai bagi Pegawai

Negeri Sipil yang berpangkat muda golongan III/a yang mengaku suatu jabatan.

Sedarmayanti (2007 : 195)"mengatakan bahwa pengukuran kinerja diguanakan untuk penilaian atas keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan atau program/ kebijakan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan misi dan visi organisasi."

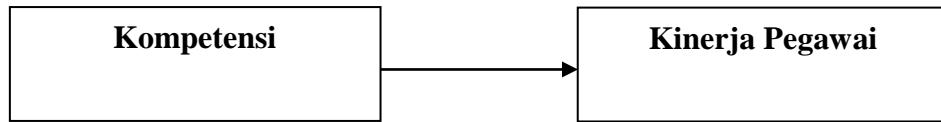
Selanjutnya dikatakan oleh Sedarmayanti bahwa pengukuran kinerja penting peranannya sebagai alat manajemen untuk :

- a. Memastikan pemahaman pelaksana akan ukuran yang digunakan untuk mencapai kinerja.
- b. Memastikan tercapainya rencana kinerja yang disepakati.
- c. Memantau dan mengepalusi pelaksanaan kinerja dan membandingkannya dengan rencana kerja serta melakukan tindakan untuk memperbaiki kinerja.
- d. Memberi penghargaan dan hukuman yang obyektif atas kinerja pelaksana yang telah diukur sesuai sistem pengukuran kinerja yang disepakati.
- e. Menjadai alat komunikasi antar karyawan dan pimpinan dalam upaya memperbaiki kinerja organisasi.
- f. Mengidentifikasi apakah kepuasan pelanggan sudah terpenuhi.
- g. Membantu memahami proses kegiatan organisasi.
- h. Memastikan bahwa pengambilan keputusan dilakukan secara onyektif.
- i. Menunjukan peningkatan yang perlu dilakukan
- j. Mengungkap permasalah yang terjadi.

Selanjutnya Sedarmayanti (2007 : 262) mengatakan bahwa secara spesifik kegunaan sistem penilaian kinerja :

1. Sebagai dasar pengambilan untuk :
  - a. Mempromosikan pekerjaan yang berprestasi
  - b. “menindak” pekerjaan yang kurang / tidak berprestasi
  - c. Melatih memutasikan/ mendisiplinkan pekerja
  - d. Memberi/ menunda kenaikan imbalan/ balas jasa
  - e. Berfungsi sebagai masukan pokok dalam penerapan sistem penghargaan dan pemberian hukuman.
2. Sebagai kriteria untuk melakukan validasi tes/ menguji keabsahan suatu alat tes. Caranya, hasil tes dikorelasikan dengan hasil penilaian kinerja untuk menguji hipotesis yang menyatakan bahwa skor tes dapat meramalkan kinerja. Meskipun demikian, jika penilaian kinerja dapat dilakukan secara benar, ata jika ada pertimbangan lain yang mempengaruhi hasil penilaian kinerja, maka penilaian kinerja tidak dapat digunakan secara sah untuk tujuan apapun.
3. Memberikan umpan balik kepada karyawan, sehingga penilaian kinerja dapat berfungsi sebagai wahana pengembangan pribadi dan pengembangan karier.
4. Bila kebutuhan pengembangan pekerja dapat diidentifikasi, maka penilaian kinerja dapat membantu menemukan tujuan program pelatihan.
5. Jika tingkat kinerja karyawan dapat ditentukan secara tepat, maka penilaian kinerja dapat membantu mendiagnosis masalah organisasi.

### **2.3 Kerangka Pikir**



### **2.4 Hipotesis**

H1 : Ada Pengaruh Kompensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan

Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo

H0 : Tidak ada Pengaruh Kompensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan

Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo

## **BAB III**

### **OBJEK DAN METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Objek Penelitian**

Objek yang diteliti ini adalah Kompetensi (X) dan Kinerja Pegawai (Y) Di Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda Dan Olahraga Provinnsi Gorontalo

#### **3.2 Metode Penelitian**

##### **3.2.1 Metode Penelitian Yang Digunakan**

Dalam penelitian ini metode yang digunakan yaitu dengan jenis penelitian survey. Menurut Riduwan (2017: 49), mengemukakan penelitian survey biasanya dilakukan pada populasi yang jumlahnya besar juga populasinya berjumlah kecil. Pengambilan data sampel diambil dari populasi tersebut. Penelitian survey biasanya menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok.

##### **3.2.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian**

Pada penelitian ini untuk mengetahui data yang dibutuhkan terlebih dahulu variabel-variabel yang telah diinvetarisir dari latar belakang penelitian dan kerangka pemikiran dioperasionalisasikan untuk menentukan dimensi dan indikator dari masing masing variabel Kompetensi dan Kinerja pegawai, sekaligus menentukan instrumen atau pengukuran variabel. Penelitian ini terdapat dua jenis variabel bebas (dependen variabel) dan suatu variabel tidak bebas (independen variabel) penelitian yaitu :

Variabel	Dimensi	Indikator
Kompetensi  Menurut Spencer dan Spencer dalam Yuniarsih dan Suwatno (2009:23)	Pengetahuan  Keterampilan	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Memahami seluk beluk pelaksanaan pekerjaan</li> <li>- Dapat menggalang kerja sama dalam pelaksanaan pekerjaan</li> <li>- Memahami sistem dan prosedur yang dipakai dalam pelaksanaan tugas</li> <li>- Mempunyai gerak kerja yang cepat dan tepat</li> <li>- Jarang membuat kekeliruan kerja</li> <li>- Punya kiat-kiat tertentu dalam melaksanakan pekerjaan</li> </ul>
Kinerja pegawai (variabel Y)  Makmur (2009 : 235)	a. Prestasi kerja  b. Percaya diri  c. Pengendalian diri  d. Kompetensi	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pegawai memiliki kualitas kerja yang unggul</li> <li>- Pegawai memiliki kecepatan kerja dalam menyelesaikan tugas</li> <li>- Pegawai memiliki kepercayaan diri yang kuat dalam melaksanakan tugas</li> <li>- Pegawai memiliki dorongan dalam diri untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya</li> <li>- Pegawai mampu mengendalikan diri dari berbagai gangguan emosi</li> <li>- Pegawai memiliki siap sabar dalam menyelesaikan masalah</li> <li>- Pegawai memahami ruang lingkup pekerjaannya</li> <li>- Pegawai dapat menggunakan semua peralatan yang ada di kantor dengan baik dan benar</li> </ul>

Jawaban setiap item instrument digunakan skala gardenya dari sangat positif sampai sangat negatif, pertanyaannya disusun dengan 5 opsi pilihan (option), setiap pilihan diberikan bobot nilai yang berbeda yang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.3

Bobot Nilai pilihan jawaban responden

Pilihan	Bobot
Selalu	5
Sering	4
Kadang-kadang	3
Jarang	2
Tidak Pernah	1

Sugiono (2001: 86-87)

### **3.2.3 Jenis dan Sumber Data**

Jenis dan sumber data diperlukan dalam penelitian ini dikelompokkan kedalam dua golongan (Sekaran, 2011: 46) yaitu :

#### **1. Jenis Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- a. Data Kuantitatif, adalah data berupa bilangan yang sifatnya variatif dimana nilainya berubah-ubah. Data kuantitatif dalam penelitian ini diperoleh dari

- hasil kuesioner yang telah disebarluaskan kepada responden dengan menggunakan skala likert ,
- b. Data Kualitatif adalah data yang bukan berbentuk bilangan tetapi data yang menggambarkan sesuatu obyek, berupa ciri-ciri, sifat-sifat, dan keadaan atau kondisi yang ada di tempat penelitian

## **2. Sumber Data**

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- a. Data Primer adalah data yang secara langsung didapatkan melalui penyebaran kuesioner kepada responden.
- b. Data Sekunder adalah data yang diperoleh melalui buku-buku literatur, artikel, dan karya ilmiah yang tersedia sebelumnya.

### **3.2.4 Populasi dan Sampel**

#### **3.2.4.1 Populasi**

Populasi menurut Sudjana (2004: 68), "populasi adalah totalitas jumlah keseluruhan dari karakteristik melalui pengukuran secara kuantitatif sebagai obyek yang lengkap dan jelas untuk dipelajari sifat-sifatnya yang dijadikan obyek penelitian." Adapun populasi pada penelitian ini adalah keseluruhan pegawai pada Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo sejumlah 204 orang.

#### **3.2.4.2 Sampel**

Menurut Sugiyono (2012:81) "Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut". Sedangkan Arikunto dalam Riduan (2017:56) "Sampel adalah bagian dari populasi (sebagian atau mewakili

populasi yang diteliti)." Sebagaimana dikemukakan Arikunto dalam Riduan (2017:76) "bahwa bila jumlah sampelnya kurang dari 100, maka keseluruan dari jumlah tersebut dapat diambil sebagai sampel yang dijadikan responden." Mengingat Populasinya 204 Orang maka penarikan sampel dalam penelitian ini perlu dilakukan dengan menggunakan rumus Taro Yamane yaitu :

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

Dimana :

- N : Ukuran Populasi
- n : Ukuran Sampel Minimum
- d : Ukuran presisi yang ditetapkan (10%)
- l : Angka konstan

Tehnik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah purposive sampling yaitu yang akan menentukan dengan sengaja sampel yang dianggap refresentatif dengan mengambil sebagian dari populasi. Total sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 67 orang.

### **3.2.5 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan cara sebagaimana dikemukakan Sekaran(2011 : 48) sebagai berikut :

1. Observasi, pengamatan terhadap kegiatan yang dilakukan organisasi berhubungan dengan permasalahan yang akan diteliti.
2. Wawancara langsung dilakukan oleh penulis untuk memperoleh data berupa keterangan-keterangan dan informasi yang dihimpun dari seluruh responden.

3. Kuesioner, adalah daftar pertanyaan yang secara terstruktur disebarluaskan kepada seluruh responden sesuai dengan jumlah yang telah ditetapkan
4. Dokumentasi, yaitu pengumpulan data yang diperoleh melalui cara dengan mempelajari literatur, aturan-aturan makalah, majalah ilmiah, sebagai bahan informasi yang berhubungan dengan teori-teori atau konsep-konsep yang berhubungan dengan masalah penelitian.

### **3.2.6 Pengujian Instrumen Penelitian**

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang pembahasannya dilakukan dengan membuat persentase dari hasil jawaban responden. Untuk mendapatkan data yang baik dan akurat dalam arti mendekati kenyataan (objektif) maka diperlukan suatu instrumen atau alat ukur yang valid dan andal (reliable). Untuk meyakinkan apakah instrument atau alat ukur ini valid dan handal, maka instrumen tersebut sebelum digunakan harus diuji validitas dan reliabilitasnya sehingga mendapatkan hasil yang benar – benar obyektif,

#### **1. Uji Validitas**

Uji Validitas dilakukan untuk mengukur apakah instrument dapat digunakan untuk mengukur apa yang akan diukur. Sebagaimana di kemukakan Arikunto (2007:219) “bahwa validitas adalah suatu ukuran dilakukan untuk membuktikan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen yang digunakan untuk mengukur apa yang diukur”. Menurut Riduwan yang dikutip dari Sugiyono, (2017:109) “instrument dikatakan valid artinya alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid”. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Menurut Masrun, yang dikutip Sugiyono (2012:106) “mengemukakan bahwa item yang korelasinya positif dengan kriterium (skor total) dan korelasinya tinggi, maka item tersebut memiliki tingkat validitas yang tinggi pula”.

Uji validitas dilakukan dengan menghubungkan tiap-tiap pernyataan dengan jumlah skor untuk tiap-tiap variabel. Selanjutnya menginterpretasikan terhadap koefisien korelasi. Untuk melakukan uji validitas, rumus yang digunakan peneliti yaitu rumus korelasi yang dikenal dengan rumus korelasi *Pearson Product moment* (PPM) sebagai berikut.

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

Dimana :

r = Angka korelasi

X = Skor pertanyaan (ke-n) variabel X

Y = Skor pertanyaan (ke-n) variabel Y

n = Jumlah responden

XY = Skor pertanyaan dikali total pertanyaan

Kriteria uji untuk taraf nyata  $\alpha = 0,05$ . Maka hipotesis nol ( $H_0$ ) diterima jika  $t_{(1 - \frac{1}{2}\alpha)} < t < t_{(1 - \frac{1}{2}\alpha)}$  di mana distribusi t yang digunakan mempunyai dk = (n-2), dalam hal lainnya  $H_0$  ditolak dan rumus yang digunakan yaitu :

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

Keterangan :

t = test

r = Korelasi antara variabel X dan Y

N= Jumlah sampel

Tabel 3.4 Koefisien Korelasi

R	Keterangan
0,800 – 1,000	Sangat tinggi
0,600 – 0,799	Tinggi
0,400 – 0,599	Cukup tinggi
0,200 – 0,399	Rendah
0,000 – 0,199	Sangat rendah

Sumber : Riduwan (2017 : 110)

Penafsiran harga koefisien korelasi ada dua cara yaitu :

- 1) Dengan melihat harga r dan di interpretasikan misalnya korelasi tinggi, cukup, dan sebagainya.
- 2) Dengan berkonsultasi ke tabel harga kritik r product moment sehingga dapat diketahui signifikan tidaknya korelasi tersebut. Jika harga r lebih kecil dari harga kritik dalam tabel, maka korelasi tersebut tidak signifikan, begitu juga arti sebaliknya.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas menunjukkan suatu instrument yang dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Apabila instrumen yang digunakan dapat dipercaya dan reliabel maka data yang dihasilkan dapat dipercaya juga. Apabila datanya valid sesuai fakta , maka berapa kalipun di ambil, tetap akan sama. Untuk perhitungan uji reliabilitas, rumus yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan rumus *alpha cronbach* menurut Ghozali (2005:45) dengan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan :

K = Jumlah instrumen pertanyaan

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

S = varians keseluruhan instrumen

Suatu variabel di katakana *reliable* jika nilai *cronbach alpha* > 0,60 (Ghozali, 2005:46). Apabila nilai alphanya menghampiri satu maka nilai reliabilitas datanya dapat terpercaya.

### **3.2.7 Metode Analisis Data**

Uji hipotesis bertujuan untuk memastikan apakah terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai maka pengujian ini dilakukan menggunakan metode regresi sederhana. Metode regresi sederhana dapat dilihat digambar berikut :

**Gambar 3.1**  
**Metode Regresi Sederhana**



Keterangan:

X = Kompetensi

Y = Kinerja Pegawai

Berdasarkan tujuan penelitian yang akan dilakukan, dalam penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif kuantitatif, dimana data yang telah dikumpulkan oleh peneliti dari responden, khususnya dari kuesioner dideskripsikan dan dituangkan serta dimasukan kedalam tabel frekuensi dan presentasi.

Selanjutnya dalam melakukan pengujian pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel dependen dilakukan uji statistik dengan menggunakan analisis regresi sederhana (Ridwan, 2017 : 145) dengan menggunakan bantuan SPSS 21.

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

Provinsi Gorontalo merupakan daerah pemekaran dari Sulawesi Utara, yang dibentuk berdasarkan Undang-Undang RI Nomor 38 Tahun 2000. Provinsi Gorontalo diresmikan oleh Wakil Presiden Megawati Soekarno Putri pada tanggal 16 Februari 2001. sejalan dengan itu dibentuklah struktur pemerintah Provinsi Gorontalo, termasuk Dinas Pendidikan dan Olahraga Provinsi Gorontalo yang menangani sektor pendidikan dan olahraga tanggal 19 Februari 2001.

Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo, pertama kali dipimpin oleh Drs. Irvan Mbuinga, yang pada saat itu masih menjabat sebagai Koordinator Urusan Administrasi Kantor Wilayah Provinsi Sulawesi Utara. Pelantikan beliau sebagai kepala Dinas dilaksanakan pada tanggal 21 Februari 2001. dilanjutkan dengan pelantikan 16 (enam belas) orang pejabat struktural ,berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 03 Tahun 2001 pada tanggal 1 Maret 2001.

Berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 06 Tahun 2006, Dinas Pendidikan dan Olahraga Provinsi Gorontalo berubah nama menjadi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Gorontalo disingkat DIKBUD. Kemudian diubah lagi berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 7 tahun 2007 menjadi Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo disingkat DIKPORA. Berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 12 Tahun 2013 diubah lagi Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo disingkat DIKBUDPORA, dengan jumlah pejabat struktural 29 (dua puluh sembilan) orang.

Pada awal berdirinya, alamat kantor adalah Jalan Jenderal Sudirman Kelurahan Limba U II Kota Gorontalo. Pada tahun 2004 pindah alamat ke Jalan Pangiran Hidayat II Kelurahan Wumialo Kota Gorontalo.

Pada tahun 2010 masa pemerintahan Gubernur Gusnar Ismail, tepatnya pada tanggal 29 November 2010, diresmikan gedung baru Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo, dengan alamat Jalan Brigjen Piola Isa, Kelurahan Dulomo Selatan, Kecamatan Kota Utara Kota Gorontalo, Telpon 0435-822468, Fax 0435-822468.

Pada tahun 2015 Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo, dengan alamat Jl. Thayeb Moh. Gobel, Desa Tinelo Ayula, Kecamatan Bulango Selatan, Kabupaten Bone Bolango.

Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo beberapa kali mengalami perubahan Kepemimpinan, antara lain :

1. 21 Februari 2001 sampai dengan Tahun 2004 dipimpin oleh Drs. H. IRVAN MBUINGA
2. Tahun 2004 sampai dengan Tahun 2007 dipimpin oleh Dr. Ir. SUDIRMAN HABIBIE,M.Si
3. Tahun 2007 sampai dengan Januari 2012 dipimpin oleh Drs. HI. WENI LIPUTO, MM
4. Tahun 2012 Sd 30 November 2013 dipimpin oleh Drs. Hi. ARFAN ARSYAD, M.Pd
5. 1 Desember 2013 sampai dengan 20 Juni 2014 dipimpin oleh Dr. Hi.SUMARWOTO, M.Sc

6. 20 Juni 2014 sampai dengan 29 Desember 2017 di pimpin oleh Dr. HI. WENI LIPUTO, MM.
7. 5 Januari 2018 sampai dengan 21 Juni 2018 Plt. Kepala Dinas di pimpin oleh Drs. Hi. Amran Pahrun, M.Si
8. 21 Juni 2018 sampai dengan 31 Desember 2019 Plt. Kepala Dinas di pimpin oleh Ha. Ramlah Habibie, S.Pd, MM
9. 14 Januari 2020 sampai dengan 4 Januari 2021 ini Kepala Dinas di pimpin oleh Dr. Ir. Hi. Yosef P. Koton, M.Si
10. 4 Januari 2021 sampai dengan ini Kepala Dinas di pimpin oleh Dr. Wahyudin A. Katili., S.STP., M.T

#### **4.2 Gambaran Umum Responden Penelitian**

Gambaran dari data survey responden penelitian ini merupakan data primer yang dihasilkan dengan daftar pertanya dalam bentuk kusisioner yang telah dibagikan oleh peneliti kepada para responden di Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo dari daftar kusisioner 67 orang responden yang dibagikan kepada para pegawai di Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo dan hasilnya 67 orang kusisioner juga kembali. Berdarkan tingkat pengembalian data kusisioner yang telah dibagikan kepada para responden penelitian yang dihasilkan sebanyak 100%. Hal tersebut mengindikasikan bahwa tingkat penyebaran kusisioner kepada para responden di Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda Dan Olahraga Provinsi Gorontalo semuanya berada di lokasi penelitian dalam menjalankan tugas-tugasnya sebagai pegawai.

Data responden penelitian dapat dilihat pada Tabel 4.1 dengan menyajikan beberapa informasi terkait observasi konsisi responden yang di temukan dilokasi penelitian. Berdasarkan data informasi yang disajikan antara lain jenis kelamin dan tingkat pendidikan responden di lokasi penelitian. Dilihat dari Tabel 4.1 menggambarkan bahwa responden di Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo berjenis kelamin laki-laki lebih banyak dibandingkan responden perempuan dimana responden laki-laki sebanyak 41 orang dengan persentase 61,19% sedangkan responden perempuan sebanyak 59 orang dengan persentase 88,05%

Tabel 4.1 Data Demografi Responden Penelitian

Keterangan	Jumlah Responden	Persentase
<b>Jenis Kelamin</b>		
1. Laki-laki	41	61,19%
2. Perempuan	59	88,05%
<b>Pendidikan</b>		
1. Strata Dua (S2)	3	4,47%
2. Strata Satu (S1)	65	97,01%
3. SMA/SMK/MA	32	47,76

Berdasarkan tingkat pendidikan semua responden yang berada di Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo dari hasil survey di lapangan didapatkan bahwa mayoritas responden pada tingkat pendidikan yang didapatkan dilokasi yang berkualifikasi sarjana S1 sebanyak 97,01%, kemudian S2 sebanyak 4,47% dan sisanya berkualifikasi pendidikan SMA/SMK/MA 47,76%. Hal ini mengidikasikan bahwa mayoritas responden dengan pendidikan Strata S1 dan S2 berstatus PNS dimana pegawai yang ada dikantor di Dinas Pendidikan Kebudayaan

Pemuda Dan Olahraga Provinsi Gorontalo sudah menyadari pentingnya pendidikan dalam suatu organisasi pemerintahan sedangkan yang berpendidikan SMS/SMK/MA didorong untuk melanjutkan ke strata S1 agar supaya pada pegawai yang ada di Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo sehingga dapat menunjang kinerja pada pegawainya.

### **4.3 Hasil Penelitian di Lokasi**

Berdasarkan pada penelitian yang sifatnya kuantitatif dimana alat kusioner pertanyaan merupakan data primer dalam menunjang pelaksanaan penelitian dilokasi. Oleh sebab itu, perlu di uji validitas dan uji reliabilitas instrumen yang digunakan dalam penelitian ini untuk dapat mengetahui sejauh mana instrument pertanyaan pada kusiner ini disebarluaskan kepada responden dan dapat diukur variabel yang akan diteliti. Uji validitas dinyatakan valid jika nilai korelasi dengan skor total ( $r$ -hitung) diatas ( $r$ -tabel) dengan menggunakan analisis korelasi sedangkan uji reliabilitas melihat apakah rangkaian kusioner yang dipergunakan untuk mengukur suatu konstruk tidak mempunyai kecenderungan tertentu jika nilai  $\alpha > 0,7$  artinya reliabilitas datanya mencukupi.

#### **4.3.1 Uji Validitas Penelitian Kompetensi (X) dan Kinerja Pegawai (Y)**

Berdasarkan data yang dihasilka dalam penelitian ini pertama-tama ditabulasi terlebih dahulu kemudian data tersebut diolah untuk pengujian validitas dan reliabilitas data yang dihasilkan di lokasi penelitian. Hasil uji validitas yang dihasilkan dalam penelitian ini menggunakan bantuan *software* SPSS versi 21 hasil penelitian menunjukkan bahwa koefesien korelasi *pearson moment* untuk setiap butir instrument pertanyaan dari responden yang tertuang dalam kusioner

pertanyaan dengan variabel Kompetensi (X) dan Kinerja Pegawai (Y) adalah signifikan, dimana hasil nilai korelasi dengan skor total ( $r$ -hitung) diatas ( $r$ -tabel) dengan demikian bahwa data variabel Kompetensi (X) dan Kinerja Pegawai (Y) tersebut dinyatakan Valid. oleh karena itu, secara ringkas hasil data uji validitas instrument pertanyaan Kompetensi (X) dan Kinerja Pegawai (Y) dapat dilihat pada

Tabel 4.2 dan 4.3 sebagai berikut :

Tabel 4.2 Hasil Uji Validasi Instrument Kompetensi (X)

No. Item	$R_{xy}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	432	0, 238	Valid
2	344	0, 238	Valid
3	611	0, 238	Valid
4	348	0, 238	Valid
5	407	0, 238	Valid
6	477	0, 238	Valid
7	325	0, 238	Valid
8	378	0, 238	Valid

Sumber : Data Olahan Penelitian Tahun 2022

Tabel 4.3 Hasil Uji Validasi Instrument Kinerja Pegawai (Y)

No. Item	$R_{xy}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	456	0, 238	Valid
2	316	0, 238	Valid
3	517	0, 238	Valid
4	408	0, 238	Valid
5	688	0, 238	Valid
6	586	0, 238	Valid
7	443	0, 238	Valid
8	382	0, 238	Valid

Sumber : Data Olahan Penelitian Tahun 2022

Hasil analisis data menggunakan program SPSS versi 21 didapatkan bahwa uji validitas instrument pada Tabel 4.2 dan 4.3 menunjukkan bahwa semua item pertanyaan pada instrument pertanyaan pada kusioner responden pada penelitian poin

(1-8) dan (1-8) mengenai instrument variabel Kompetensi (X) dan Kinerja Pegawai (Y) dianggap valid karena hasil analisis menunjukkan bahwa  $r$ -hitung > $r$ -tabel. Hasil ini menunjukkan bahwa pengujian item kusioner variabel Kompetensi (X) dan Kinerja Pegawai (Y) dinyatakan validi dan dapat dilanjutkan untuk pengujian reliabilitas untuk menunjukkan konsistensi suatu alat ukur yang dapat dipercaya sehingga objek data yang sama akan menghasilkan data yang sama pula.

#### **4.3.2 Uji Reliabilitas Data Penelitian Kompetensi (X) dan Kinerja Pegawai (Y)**

Berdasarkan uji reliabilitas data pada penelitian ini mengacu pada nilai *Alpha* dalam output SPSS versi 21, seperti halnya pada uji statistik lainnya uji reliabilitas *Alpha Cronbach* pun berpedoman pada dasar pengabilan keputusan pada penelitian ini. Perhitungan nilai reliabilitas data yang digunakan dalam penelitian ini dengan teknik *split-half spearmean brown* pada prinsipnya dilakukan menjadikan dua belahan butir-butir soal pervariabel lalu menghubungkan dua belahan tersebut dengan menggunakan rumus korelasi *spearmean brown*. Jika hasil nilai korelasinya di atas  $>0,80$  maka nilai kerelasinya dinyatakan reliabel, kemudian angkanya tersebut disesuaikan dengan nilai  $r$ -tabel sehingga didapatkan angka reliabilitasnya. Hasil uji reliabilitas terhadap instrument Kompetensi (x) dan Kinerja Pegawai (Y) dari masing-masing variabel dapat dilihat dari Tabel 4.4 dan 4.5 sebagai berikut :

Tabel 4.4 Hasil Uji Reliabilitas Kompetensi (X)

No. Item	<i>Alpha cronbach</i>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
1	0,430	0, 238	Reliable
2	0,409	0, 238	Reliabel
3	0,590	0, 238	Reliable
4	0,372	0, 238	Reliabel
5	0,460	0, 238	Reliable
6	0,483	0, 238	Reliabel
7	0,462	0, 238	Reliable
8	0,478	0, 238	Reliabel

Sumber : Data Olahan Penelitian Tahun 2022

Berdasarkan uji analisis reliabilitas dengan menggunakan bantuan *software SPSS* versi 21 pada Tabel 4.4 diatas dapat dilihat bahwa nilai reliabilitas (ri) dari instrument pertanyaan Kompetensi (X) bedasarkan nilai *Alpha cronbach*  $0,426 > 0,238$  (*r-tabel*) maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan ang sudah dijabarkan diatas dapat disimpulkan bahwa instrument pertanyaan Kompetensi (X) dinyatakan Reliabel sebagai alat pengumpul data penelitian dan dapat dilanjutkan dengan uji instrument pertanyaan selanjutnya.

Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai (Y)

No. Item	<i>Alpha cronbach</i>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
1	0,470	0, 238	Reliable
2	0,508	0, 238	Reliabel
3	0,357	0, 238	Reliable
4	0,523	0, 238	Reliabel
5	0,439	0, 238	Reliable
6	0,415	0, 238	Reliabel
7	0,364	0, 238	Reliable
8	0,404	0, 238	Reliabel

Sumber : Data Olahan Penelitian Tahun 2022

Data uji analisis reliabilitas Kinerja Pegawai (Y) dengan menggunakan bantuan *software SPSS* versi 21 pada Tabel 4.4 diatas dapat dilihat bahwa nilai reliabilitas (ri)

dari instrument pertanyaan Kinerja Pegawai (Y) bedasarkan nilai *Alpha cronbach*  $0,452 > 0,238$  (*r*-tabel) maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan ang sudah dijabarkan diatas dapat disimpulkan bahwa instrument pertanyaan Kinerja Pegawai (Y) dinyatakan Reliabel sebagai alat pengumpul data penelitian dan dapat dilanjutkan dengan uji instrument pertanyaan selanjutnya.

#### **4.3.3 Hubungan Korelasi antara Kompetensi (X) dan Kinerja Pegawai (Y)**

Berdasarkan analisis statistik untuk mengetahui hubungan korelasi Kompetensi (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo, dari hasil analisis statistiknya dengan menggunakan bantuan *software SPSS* versi 21. Hasil analisis uji korelasi ditemukan bahwa pengaruh variabel Kompetensi (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di tujuhan pada Tabel 4.6 sebagai berikut :

Tabel 4.6 Hubungan Korelasi Kompetensi (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y)  
**Correlations**

		Kompetensi	Kinerja Anggota
Kompetensi	Pearson Correlation	1	,561**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	67	67
	Bias	0	,003
	Std. Error	0	,107
	Bootstrap <sup>c</sup>	Lowe	1
	95% Confidence Interval	r	,247
		Uppe	1
		r	,174
Kinerja Anggota	Pearson Correlation	,561**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	67	67
	Bootstrap		,003
	Bias		0

		Std. Error		,107	0
		95% Confidence Interval	Lowe r	,247	1
			Uppe r	,174	1

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

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

Berdasarkan hasil uji korelasi ditemukan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat dan signifikan antara variabel Kompetensi (X) terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai  $r = 0,561$  ;  $P < 0,001$  karena r hitung atau *pearson corellation* dalam uji analisis statistik bernilai positif artinya bahwa semakin tinggi nilai Kompetensi (X) maka akan semakin tinggi pula nilai Kinerja Pegawai (Y) di Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo.

#### 4.3.4 Uji Regresi Sederhana

##### 4.3.4.1 Kompetensi (X) Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan uji analisis regersi sederhana antara variabel Kompetensi (X) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) di Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo ditujukan pada Tabel 4.7 sebagai berikut :

Tabel 4.7 Pengaruh Kompetensi (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

**Model Summary**

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,593 <sup>a</sup>	,462	,433	1,501

a. Predictors: (Constant), Kompetensi

Model	Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
	B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta		
1 (Constant)	60,451	2,111		13,860	,000
Kompetensi	,641	,451	,593	1,690	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Anggota

Hasil uji analisis regresi liner ditemukan bahwa nilai signifikansi variabel Kompetensi (X)  $0,001 < 0,005$  maka disimpulkan bahwa Kompetensi (X) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) ( $H_1$  diterima).

Hasil nilai Tabel *Model Summary* dari hasil analisis menggunakan SPSS 21 diketahui bahwa nilai *R Square* sebesar 0,593 maka memiliki arti bahwa sumbangan variabel Kompetensi (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 59,3% sedangkan sisanya 40,7% dipengaruhi oleh faktor-fator lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini.

#### 4.4 Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti didapatkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat dan signifikan antara variabel Kompetensi (X) terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai  $r = 0,561$  ;  $P < 0,001$  karena r-hitung atau *pearson corellation* dalam uji analisis statistik bernilai positif artinya bahwa semakin tinggi nilai Kompetensi (X) maka akan semakin tinggi pula nilai Kinerja Pegawai (Y) di Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo. Hasil nilai Tabel *Model Summary* dari hasil analisis menggunakan SPSS 21 diketahui bahwa nilai *R Square* sebesar 0,593 maka memiliki arti bahwa sumbangan variabel

Kompetensi (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 59,3% sedangkan sisanya 40,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini. Hasil ini tersebut menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kinerja pegawai. Ini memberi arti bahwa kompetensi sangat menentukan kinerja pegawai di Dinas Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo. Pegawai di Dinas Kebudayaan Pemuda dan Olahraga senantiasa mempertimbangkan dan pengimplementasikan kompetensi berupa perhatian kepada para pegawai dengan memberikan pendidikan dan pelatihan, serta keterampilan lainnya sehingga meningkatkan kinerja pegawai.

Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan pegawai di tempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing tingkatkan, mengidentifikasi, karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan individu yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggungjawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang baik. Seorang pegawai memiliki tingkat kompetensi yang tinggi maka akan semakin baik kinerja yang dilakukan oleh pegawai tersebut, begitu juga dengan kemampuan yang baik akan menandai pegawai tersebut akan lebih menguasai dan mampu melaksanakan tugas yang diberikan, memiliki pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja.

Berdasarkan dari hasil pengamatan (observasi) dilokasi penelitian, motivasi pegawai juga merupakan faktor penting meningkatkan kompetensi para pegawai di Dinas Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo karena motivasi juga

salah satu faktor dimiliki pegawai dalam meningkatkan kompetensinya seperti motivasi terhadap ruang lingkup pekerjaan, dan mampu melaksanakan tugas yang sesuai dengan perintah atasan di Dinas Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Hasil penelitian dan pembahasan yang sudah dikemukkan diatas maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Kompetensi (X) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan total pengaruh sebesar 59,3% sedangkan sisanya 40,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Hasil ini dapat dikatakan bahwa semakin tinggi Kompetensi maka akan semakin meningkat pula Kinerja Pegawai di Dinas Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo
2. Pegawai juga merupakan faktor penting meningkatkan kompetensi para pegawai di Dinas Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo karena motivasi juga salah satu faktor dimiliki pegawai dalam meningkatkan kompetensinya seperti motivasi terhadap ruang lingkup pekerjaan, dan mampu melaksanakan tugas yang sesuai dengan perintah atasan di Dinas Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo

#### **5.1 Saran**

Berdasarkan pada kesimpulan yang dihasilkan tersebut, ditarik kesimpulan bahwa kompetensi pegawai untuk menjaga konsep dan nilai yang dipegang oleh pegawai di Dinas Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo maka para pimpinan harus mempertahankan dan menciptkan lingkungan dan budaya yang nyaman dan berintegrasi terhadap tugas dan tanggungjawab agar supaya motivasi para pegawai terus meningkat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian*. Gramedia, Jakarta.
- Mahmudi. 2008. Manajemen Kinerja Sektor Publik, Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Makmur. 2009. Teori Manajemen Vital dalam Pemerintahan dan Pembangunan, Jakarta: Rafika Aditama.
- Pasolong, Harbani. 2008. *Kepemimpinan birokrasi*. Alfabeta, Bandung.
- Ridwan.2017. *Metode dan teknik menyusun proposal penelitian*. Alfabeta, Bandung.
- Sinambela, Lizan P, dkk. 2008. *Reformasi pelayanan publik : teori, kebijakan, dan implementasi*. PT Bumi Aksara : Jakarta.
- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Refika Aditama, Bandung.
- Sekaran, Uma dan Roger Bougie, (2017), Dengan Judul Penelitian Pengaruh Job Description Terhadap Kemampuan Belajar Mahasiswa
- Sihotang. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Pradnya Paramita. Jakarta.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM, Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi Dalam Organisasi*. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Sudjana. 2004. Metoda Statistika. Bandung : PT Tarsito Bandung
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Alfabeta, Bandung.
- Wibowo. 2008. Manajemen Kinerja. Edisi Ketiga. PT Raja Grafindo Persada: Jakarta

## **KUESIONER PENELITIAN**

### **PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN KEBUDAYAAN PEMUDA DAN OLAHRAGA PROVINSI GORONTALO**

---

---

#### **I. Identitas Responden**

Nama Responden : .....

Usia : .....

Jenis Kelamin : Laki-laki/Perempuan. (coret yang tidak perlu)

Pendidikan Terakhir : .....

Masa Kerja : .....

Jabatan : .....

#### **II. Petunjuk Pengisian**

- Berilah tanda checklist ( ✓ ) pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia sesuai dengan pendapat anda alami sebagai tenaga kerja pada komponen- komponen variabel. Masing-masing pilihan jawaban memiliki makna sebagaimana berikut:

**SS** = Apabila jawaban tersebut menurut anda sangat setuju.

**S** = Apabila jawaban tersebut menurut anda setuju.

**CS** = Apabila jawaban tersebut menurut anda cukup setuju.

**TS** = Apabila jawaban tersebut menurut anda tidak setuju.

**STS** = Apabila jawaban tersebut menurut anda sangat tidak setuju.

- Diharapkan untuk tidak menjawab lebih dari satu pilihan jawaban.
- Atas partisipasi anda, saya ucapkan terima kasih.

No	Variabel Kompetensi (X)	SS	S	CS	TS	STS
1	Memahami seluk beluk pelaksanaan pekerjaan					
2	Dapat menggalang kerja sama dalam pelaksanaan pekerjaan					

3	Memahami system da prosedur yang dipakai dalam pelaksanaan tugas				
4	Memahami system da prosedur yang dipakai dalam pelaksanaan tugas				
5	Mempunyai gerak kerja yang cepat dan tepat				
6	Jarang membuat kekeliruan kerja				
7	Punya kiat-kiat tertentu dalam melaksanakan pekerjaan				
8	Mendapatkan pelatihan dan pengembangan ketrampilan untuk mendukung pekerjaan saya				

No	Variabel Kinerja Pegawai	SS	S	TS	STS	STS
<b>Prestasi kerja</b>						
1.	Pegawai memiliki kualitas kerja yang unggul					
2.	Pegawai memiliki kecepatan kerja dalam menyelesaikan tugas					
<b>Percaya Diri</b>						
3.	Pegawai memiliki kepercayaan diri yang kuat dalam melaksanakan tugas					
4.	Pegawai memiliki dorongan dalam diri untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya					
<b>Pengendalian Diri</b>						
5.	Pegawai mampu mengendalikan diri dari berbagai gangguan emosi					
6.	Pegawai memiliki siap sabar dalam menyelesaikan masalah					
<b>Kompetensi</b>						
7.	Pegawai memahami ruang lingkup pekerjaannya					
8.	Pegawai dapat menggunakan semua peralatan yang ada di kantor dengan baik dan benar					

**TABULASI DATA VARIABEL KOMPETENSI (X)**

NO. RESP	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	Total
1	4	3	4	4	4	4	4	4	31
2	5	4	5	4	4	4	4	4	34
3	4	4	5	4	5	5	4	4	35
4	5	4	4	5	4	4	4	4	34
5	4	3	4	4	4	4	4	4	31
6	4	4	4	4	4	4	4	4	32
7	4	4	4	4	4	4	3	4	31
8	4	4	5	4	5	5	4	4	35
9	4	3	4	4	4	4	4	4	31
10	5	4	4	5	5	5	4	5	37
11	4	4	4	4	4	4	4	4	32
12	4	4	4	4	4	4	4	4	32
13	4	4	4	4	4	4	4	4	32
14	4	5	3	3	4	5	4	4	32
15	5	4	4	3	4	4	4	4	32
16	4	4	4	4	4	4	4	4	32
17	4	4	4	4	4	4	4	4	32
18	4	4	4	4	4	4	4	4	32
19	4	4	4	4	4	4	4	4	32
20	4	4	5	3	5	5	4	4	34
21	5	4	4	5	4	4	4	4	34
22	4	4	5	4	3	5	4	4	33
23	4	4	4	4	4	4	4	5	33
24	5	4	4	4	4	5	4	4	34
25	5	4	5	4	4	4	4	5	35
26	4	4	4	4	5	5	4	4	34
27	5	4	4	5	4	4	4	4	34
28	4	4	5	4	4	5	4	4	34
29	5	4	5	4	4	4	4	5	35
30	4	4	5	4	5	5	4	4	35
31	5	4	4	5	4	4	4	4	34
32	4	4	5	4	4	5	4	4	34
33	5	4	5	4	4	4	4	5	35
34	5	4	4	3	4	5	5	4	34
35	5	3	3	4	4	4	4	4	31
36	5	4	5	4	4	5	4	4	35
37	4	4	3	4	4	4	4	4	31
38	4	4	4	4	4	4	4	4	32
39	5	4	5	4	4	5	4	4	35
40	4	3	3	4	4	5	4	4	31
41	4	4	5	4	4	5	4	4	34
42	4	4	4	4	4	5	5	4	34

43	4	4	4	4	4	4	5	3	32
44	5	4	5	4	4	4	4	3	33
45	5	4	5	4	4	4	4	4	34
46	4	4	5	4	4	5	4	4	34
47	5	4	4	4	4	4	4	4	33
48	4	4	4	4	4	5	4	4	33
49	5	4	5	4	4	4	4	4	34
50	4	4	5	4	4	5	4	4	34
51	5	3	5	4	4	4	4	4	33
52	4	4	4	4	4	4	4	4	32
53	5	4	4	4	4	5	4	4	34
54	5	4	4	4	4	4	4	4	33
55	4	4	4	4	4	5	4	4	33
56	5	4	5	4	4	4	4	4	34
57	4	4	5	4	4	5	4	4	34
58	5	3	5	4	4	4	4	4	33
59	4	4	4	4	4	4	4	4	32
60	5	4	4	4	4	5	4	4	34
61	5	4	4	4	4	4	4	4	33
62	4	4	4	4	4	5	4	4	33
63	5	3	5	4	4	4	4	4	33
64	4	4	4	4	4	4	4	4	32
65	5	4	4	4	4	5	4	4	34
66	5	4	4	4	4	4	4	4	33
67	4	4	4	4	4	5	4	4	33

**TABULASI DATA VARIABEL KINERJA PEGAWAI (Y)**

<b>RESPONDEN</b>	<b>X1</b>	<b>X2</b>	<b>X3</b>	<b>X4</b>	<b>X5</b>	<b>X6</b>	<b>X7</b>	<b>X8</b>	<b>Total</b>
1	5	4	3	4	5	4	4	5	34
2	5	4	5	4	4	4	4	4	34
3	4	4	5	4	4	4	4	5	34
4	5	4	4	5	4	4	4	4	34
5	5	4	5	4	4	4	4	5	35
6	4	4	5	4	5	5	4	5	36
7	4	4	3	5	4	5	4	4	33
8	4	4	3	4	5	5	4	4	33
9	4	4	4	5	4	4	4	4	33
10	4	4	5	4	4	4	4	4	33
11	4	4	5	4	5	5	4	4	35
12	5	4	4	5	4	4	4	4	34
13	4	4	5	4	4	4	4	5	34
14	4	4	5	4	5	5	4	5	36
15	5	4	4	5	4	4	4	4	34
16	5	4	5	4	4	4	4	4	34
17	4	4	5	4	5	5	4	5	36
18	5	4	4	5	4	4	5	4	35
19	5	4	5	4	4	4	4	5	35
20	4	4	5	4	5	5	5	5	37
21	4	4	4	5	4	4	5	4	34
22	4	4	5	4	4	4	4	4	33
23	4	4	5	4	4	4	4	4	33
24	4	4	5	4	5	5	4	4	35
25	4	4	4	3	3	4	4	4	30
26	4	4	5	4	4	4	4	4	33
27	4	4	5	4	4	5	4	4	34
28	5	4	4	5	4	4	4	4	34
29	5	4	5	4	4	5	4	4	35
30	4	4	5	4	5	5	4	5	36
31	5	4	4	5	4	4	4	4	34
32	5	4	5	4	4	4	4	5	35
33	4	4	5	4	5	5	4	4	35
34	4	4	4	5	4	4	4	5	34
35	5	4	5	4	4	4	4	5	35
36	4	4	5	4	5	5	4	4	35
37	5	3	4	5	4	4	4	5	34
38	5	4	5	4	4	4	4	5	35
39	4	4	5	4	5	5	4	4	35
40	5	4	4	5	4	4	4	4	34

41	4	4	4	4	4	4	4	5	33
42	4	4	5	4	5	5	4	5	36
43	4	4	4	4	4	4	4	5	33
44	4	4	5	4	4	4	4	4	33
45	4	4	3	4	4	4	4	4	31
46	5	4	4	5	4	4	4	4	34
47	4	4	5	4	4	4	4	4	33
48	4	4	5	4	5	5	4	5	36
49	4	4	4	5	4	4	4	5	34
50	4	4	5	4	4	4	4	5	34
51	4	4	5	4	5	5	4	4	35
52	4	4	4	5	4	4	4	4	33
53	4	4	5	4	4	4	4	4	33
54	4	4	4	4	4	4	4	5	33
55	4	4	4	4	4	4	4	4	32
56	4	4	4	4	4	4	4	4	32
57	4	4	4	4	4	4	4	4	32
58	4	4	4	4	4	4	4	5	33
59	4	4	4	4	4	4	4	5	33
60	4	4	4	4	4	4	4	5	33
61	5	4	4	4	5	4	4	4	34
62	4	4	4	4	4	4	4	5	33
63	4	4	5	3	4	4	4	4	32
64	5	4	4	4	4	4	4	5	34
65	4	4	4	4	3	4	4	4	31
66	4	4	4	4	4	4	4	5	33
67	4	4	4	3	4	4	4	4	31

## DATA FREKUENSI KOMPETENSI (X)

**Correlations**

		Item_1	Item_2	Item_3	Item_4	Item_5	Item_6	Item_7	Item_8	Skor_Total
Item_1	Pearson Correlation	1	-,080	,170	,212	-,115	-,214	,015	,159	,432**
	Sig. (2-tailed)		,524	,172	,088	,356	,085	,904	,202	,000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67
Item_2	Pearson Correlation	-,080	1	,009	-,104	,072	,242	,037	,042	,344**
	Sig. (2-tailed)	,524		,943	,407	,567	,051	,767	,736	,005
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67
Item_3	Pearson Correlation	,170	,009	1	-,022	,123	,168	-,065	,089	,611**
	Sig. (2-tailed)	,172	,943		,863	,324	,178	,603	,478	,000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67
Item_4	Pearson Correlation	,212	-,104	-,022	1	-,010	-,201	-,173	,122	,348*
	Sig. (2-tailed)	,088	,407	,863		,938	,105	,164	,331	,002
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67
Item_5	Pearson Correlation	-,115	,072	,123	-,010	1	,297*	-,030	,115	,407**
	Sig. (2-tailed)	,356	,567	,324	,938		,016	,813	,359	,001
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67
Item_6	Pearson Correlation	-,214	,242	,168	-,201	,297*	1	,154	-,017	,477**
	Sig. (2-tailed)	,085	,051	,178	,105	,016		,217	,889	,000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67
Item_7	Pearson Correlation	,015	,037	-,065	-,173	-,030	,154	1	-,210	,325
	Sig. (2-tailed)	,904	,767	,603	,164	,813	,217		,091	,002

	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67
Item_8	Pearson Correlation	,159	,042	,089	,122	,115	-,017	-,210	1	,378**
	Sig. (2-tailed)	,202	,736	,478	,331	,359	,889	,091		,002
Skor_Total	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67
	Pearson Correlation	,432**	,344**	,611**	,248*	,407**	,477**	,125	,378**	1
Skor_Total	Sig. (2-tailed)	,000	,005	,000	,045	,001	,000	,318	,002	
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67

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

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

### UJI VADILITAS KOMPETENSI (X)

No. Item	R <sub>xy</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
1	432	0, 238	Valid
2	344	0, 238	Valid
3	611	0, 238	Valid
4	348	0, 238	Valid
5	407	0, 238	Valid
6	477	0, 238	Valid
7	325	0, 238	Valid
8	378	0, 238	Valid

## UJI REALIABILITAS KOMPETENSI (X)

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	67	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	67	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,426	8

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item_1	28,76	1,386	,059	,430
Item_2	29,30	1,507	,250	,409
Item_3	28,89	1,112	,411	,590
Item_4	29,18	1,597	,025	,372
Item_5	29,12	1,462	,073	,460
Item_6	28,80	1,330	,098	,483
Item_7	29,17	1,679	,238	,462
Item_8	29,15	1,484	,332	,478

## DATA FREKUENSI KINERJA ANGGOTA (Y)

**Correlations**

		Item_1	Item_2	Item_3	Item_4	Item_5	Item_6	Item_7	Item_8	Skor_Total
Item_1	Pearson Correlation	1	-,189	-,089	,363**	-,150	-,305*	,016	-,024	,456*
	Sig. (2-tailed)		,126	,472	,003	,226	,012	,895	,849	,001
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67
Item_2	Pearson Correlation	-,189	1	,088	-,208	,054	,072	,027	-,145	,316
	Sig. (2-tailed)	,126		,478	,092	,663	,564	,830	,241	,003
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67
Item_3	Pearson Correlation	-,089	,088	1	-,365**	,257*	,320**	-,036	,094	,517**
	Sig. (2-tailed)	,472	,478		,002	,036	,008	,774	,448	,000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67
Item_4	Pearson Correlation	,363**	-,208	-,365**	1	-,098	-,144	,217	-,125	,408
	Sig. (2-tailed)	,003	,092	,002		,432	,244	,078	,312	,001
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67
Item_5	Pearson Correlation	-,150	,054	,257*	-,098	1	,755**	,057	,137	,688**
	Sig. (2-tailed)	,226	,663	,036	,432		,000	,648	,269	,000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67
Item_6	Pearson Correlation	-,305*	,072	,320**	-,144	,755**	1	,040	-,007	,586**
	Sig. (2-tailed)	,012	,564	,008	,244	,000		,750	,953	,000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67
Item_7	Pearson Correlation	,016	,027	-,036	,217	,057	,040	1	-,037	,443*
	Sig. (2-tailed)	,895	,830	,774	,078	,648	,750		,765	,002

	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67
Item_8	Pearson Correlation	-,024	-,145	,094	-,125	,137	-,007	-,037	1	,382 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	,849	,241	,448	,312	,269	,953	,765		,001
Skor_Total	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67
	Pearson Correlation	,256 <sup>*</sup>	-,016	,517 <sup>**</sup>	,208	,688 <sup>**</sup>	,586 <sup>**</sup>	,243 <sup>*</sup>	,382 <sup>**</sup>	1
Skor_Total	Sig. (2-tailed)	,037	,896	,000	,091	,000	,000	,048	,001	
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67

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

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

### UJI VADILITAS KINERJA ANGGOTA (Y)

No. Item	R <sub>xy</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
1	456	0, 238	Valid
2	316	0, 238	Valid
3	517	0, 238	Valid
4	408	0, 238	Valid
5	688	0, 238	Valid
6	586	0, 238	Valid
7	443	0, 238	Valid
8	382	0, 238	Valid

## UJI REALIABILITAS KINERJA ANGGOTA (Y)

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	67	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	67	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,452	8

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item_1	29,52	1,738	,286	,470
Item_2	29,84	1,867	,106	,508
Item_3	29,39	1,362	,080	,357
Item_4	29,64	1,809	,154	,523
Item_5	29,61	1,180	,421	,439
Item_6	29,57	1,340	,309	,415
Item_7	29,78	1,752	,092	,364
Item_8	29,40	1,578	,017	,404

## KORELASI KOMPETENSI (X) TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Y)

**Correlations**

		Kompetensi	Kinerja Anggota
Kompetensi	Pearson Correlation	1	,561**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	67	67
	Bias	0	,003
Bootstrap <sup>c</sup>	Std. Error	0	,107
	95% Confidence Interval	Lower	,247
		Upper	,174
Kinerja Anggota	Pearson Correlation	,561**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	67	67
	Bias	,003	0
Bootstrap <sup>c</sup>	Std. Error	,107	0
	95% Confidence Interval	Lower	,247
		Upper	,174

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

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

## ANALISIS REGRESI SEDERHANA

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kompetensi <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Anggota

b. All requested variables entered.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,593 <sup>a</sup>	,462	,433	1,501

a. Predictors: (Constant), Kompetensi

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6,501	1	4,324	15,631	,003 <sup>b</sup>
	Residual	181,213	65	1,607		
	Total	143,482	67			

a. Dependent Variable: Kinerja Anggota

b. Predictors: (Constant), Kompetensi

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	60,451	2,111		13,860	,000
	Kompetensi	,641	,451	,593	1,690	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Anggota

## ABSTRAK

### **ELTARI R APUADJI. S2118172. PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN KEBUDAYAAN PEMUDA DAN OLAHRAGA PROVINSI GORONTALO**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Seberapa besar Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo. Analisis data yang digunakan adalah analisis data regresi linier. Populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja Di Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo yang berjumlah 67 orang. Instrumen penelitian ini menggunakan uji validitas, uji realibilitas, uji korelasi, dan regresi sederhana penelitian. Hasil penelitian dilapangan ditemukan Pengujian kuesioner tentang instrumen Kinerja Pegawai (X) dan Kualitas Pelayanan Publik (Y) dinyatakan Valid dan dapat dilanjutkan untuk pengujian Reliabilitas. Uji korelasi ditemukan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat dan signifikan antara variabel Kompetensi (X) terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai  $r= 0,561$ ;  $P<0,001$  karena  $r$ -hitung atau *Pearson corellation* dalam uji analisis statistik bernilai positif artinya bahwa semakin tinggi nilai Kompetensi (X) maka akan semakin tinggi pula nilai Kinerja Pegawai (Y) di Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo. Kompetensi (X) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan total pengaruh sebesar 59,3% sedangkan sisanya 40,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Hasil ini dapat dikatakan bahwa semakin tinggi Kompetensi maka akan semakin meningkat pula Kinerja Pegawai di Dinas Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo

Kata kunci: kompetensi, kinerja pegawai



## **ABSTRACT**

### **ELTARI R APUADJI. S21118172. THE EFFECT OF COMPETENCE ON THE APPARATUS PERFORMANCE IN THE OFFICE OF EDUCATION, YOUTH, CULTURE, AND SPORTS OF GORONTALO PROVINCE**

*This study aims to find out to what extent the effect of the competence on the apparatus performance at the Office of Education, Youth, Culture, and Sports of Gorontalo Province. The data analysis employed is linear regression analysis. The population and samples used in this study cover all apparatuses serving at the Office of Education, Youth, Culture, and Sports of Gorontalo Province, amounting to 67 people. This research instrument uses some tests, namely validity, reliability, correlation, and simple regression. The results of the study in the field indicate that the questionnaire testing of the Apparatus Performance (X) and Public Service Quality (Y) instruments are valid. The correlation test indicates that there is a very strong and significant correlation between the variable of Competence (X) with Apparatus Performance by  $r = 0.561$ ;  $P < 0.001$ . The r-count or Pearson correlation in the statistical analysis test is positive. It means that the higher the Competency (X) value, the higher the Apparatus Performance (Y) value at the Office of Education, Youth, Culture, and Sports of Gorontalo Province. Competence (X) has a positive effect on the Apparatus Performance (Y) by 59.3%. The remaining value of 40.7% is affected by other factors unexplored. It means that the higher the competence, the higher the apparatus performance at the Office of Education, Youth, Culture, and Sports of Gorontalo Province.*



*Keywords:* competence, apparatus performance



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

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

Nomor : 4147/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/III/2022

Lampiran :-

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Kepala Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Provinsi  
Gorontalo

di,-

Tempat

Yang bertanda tangan di bawah ini :

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

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

Nama Mahasiswa : Eltari R. Apuadji  
NIM : S2118172  
Fakultas : Fakultas Ilmu Sosial, Ilmu Politik  
Program Studi : Ilmu Pemerintahan  
Lokasi Penelitian : DINAS PENDIDIKAN KEBUDAYAAN PEMUDA DAN OLAHRAGA PROVINSI GORONTALO  
Judul Penelitian : PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN KEBUDAYAAN PEMUDA DAN OLAHRAGA PROVINSI GORONTALO

Atas kebijakan dan kerja samanya diucapkan banyak terima kasih.

Gorontalo, 29 Maret 2022  
Ketua,  
  
**Dr. Rahmisyari, ST.,SE.,MM**  
**NIDN 0929117202**

+



**PEMERINTAH PROVINSI GORONTALO**  
**DINAS PENDIDIKAN KEBUDAYAAN PEMUDA DAN OLAHRAGA**  
KOMPLEKS PERKANTORAN PEMERINTAH PROVINSI GORONTALO  
Jln. Hi. Thayeb Mohamad Gobel Desa Tinelo Ayula Kec. Bulango Selatan Kab. Bone Bolango

**SURAT KETERANGAN**

NOMOR : 420/DIKBUDPORA/1294/SEK/VI/2022

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rahman Hida, S.IP  
NIP : 199002202014061001  
Jabatan : Kasubag Umum dan Kepegawaian  
Instansi : Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda dan Olahraga  
Provinsi Gorontalo

Dengan ini menerangkan kepada:

Nama : Eltari R. Apuadji  
NIM : S2118172  
Universitas : Universitas Ichsan Gorontalo

Adalah benar-benar telah selesai melaksanakan penelitian dengan judul "**Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo**"

Demikian surat keterangan ini disampaikan, dan agar digunakan sebagaimana mestinya.





KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
UNIVERSITAS IHSAN GORONTALO  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
SURAT KEPUTUSAN MENDIKNAS RI NOMOR 84/D/0/2001  
Jln. Achmad Nadjamuddin No. 17 Telp (0435) 829975 Fax (0435) 829976 Gorontalo

**SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI**  
Nomor : 123/FISIP-UNISAN/S-BP/VI/2022

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Darmawaty Abd. Razak, S.I.P., M.AP  
NIDN : 0924076701  
Jabatan : Ketua Program Studi Ilmu Pemerintahan

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama Mahasiswa : ELTARI R. APUADJI  
NIM : S2118172  
Program Studi : Ilmu Pemerintahan  
Fakultas : Ilmu Sosial & Ilmu Politik  
Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda Dan Olahraga Provinsi Gorontalo

Sesuai hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi **Turnitin** untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil *Similarity* sebesar **29%**, berdasarkan Peraturan Rektor No. 32 Tahun 2019 tentang Pendekripsi Plagiat pada Setiap Karya Ilmiah di Lingkungan Universitas Ichsan Gorontalo dan persyaratan pemberian surat rekomendasi verifikasi calon wisudawan dari LLDIKTI Wil. XVI, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 30%, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan **BEBAS PLAGIASI** dan layak untuk diujiankan.

Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.



Terlampir :  
Hasil Pengecekan Turnitin

## PAPER NAME

***SKRIPSI\_S2118172\_ELTARI R. APUADJI  
PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KI  
NERJA PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN***

## AUTHOR

***S2118172 ELTARI R APUADJI***

## WORD COUNT

***6783 Words***

## CHARACTER COUNT

***44352 Characters***

## PAGE COUNT

***43 Pages***

## FILE SIZE

***356.5KB***

## SUBMISSION DATE

***Jun 12, 2022 8:50 PM GMT+8***

## REPORT DATE

***Jun 12, 2022 8:52 PM GMT+8***

● 29% Overall Similarity

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

- 29% Internet database
- 9% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database3%
- Submitted Works database

● ***Excluded from Similarity Report***

- Bibliographic material
- Small Matches (Less than 25 words)

Summary

- 29% Overall Similarity

Top sources found in the following databases:

- 29% Internet database
  - 9% Publications database
  - Crossref database
  - Crossref Posted Content database 3%
  - Submitted Works database
- 

#### TOP SOURCES

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

1	<i>shirotuna.blogspot.com</i>	2%
2	<i>123dok.com</i>	2%
3	<i>repository.widyatama.ac.id</i>	2%
4	<i>digilib.uinsgd.ac.id</i>	2%
5	<i>repository.upi.edu</i>	2%
6	<i>repository.unwim.ac.id</i>	2%
7	<i>ejurnal.unikarta.ac.id</i>	2%

8

*ejurnal.un>tag-smd.ac.id*

Internet

1%

Sources overview

9	<i>media.neliti.com</i>	Internet	1%
10	<i>lonsuit.unismuhluwuk.ac.id</i>	Internet	1%
11	<i>repository.uhn.ac.id</i>	Internet	1%
12	<i>journal.iain-ternate.ac.id</i>	Internet	<1%
13	<i>repository.unibos.ac.id</i>	Internet	<1%
14	<i>repository.radenfatah.ac.id</i>	Internet	<1%
15	<i>core.ac.uk</i>	Internet	<1%
16	<i>download.garuda.ristekdikti.go.id</i>	Internet	<1%
17	<i>repository.uin-suska.ac.id</i>	Internet	<1%
18	<i>eprints.uny.ac.id</i>	Internet	<1%

19	<a href="#">fridaus.org</a>	<1%
20	<a href="#">ejournal.unsub.ac.id</a>	<1%

[Sources overview](#)

*repository.ub.ac.id*

Internet

<1%

21

*pt.scribd.com*

Internet

<1%

22

*scribd.com*

Internet

<1%

23

*LL Dikti IX Turnitin Consortium on 2019-07-16*

Submitted works

<1%

24

*ejournal.an.fisip-unmul.ac.id*

Internet

<1%

25

*openjournal.unpam.ac.id*

Internet

<1%

26

*docplayer.info*

Internet

<1%

27

*id.scribd.com*

Internet

<1%

28

*repository.usd.ac.id*

Internet

<1%

29

*text-id.123dok.com*

Internet

<1%

30

31

LL Dikti IX Turnitin Consortium on 2019-08-16

<1%

Submitted works

---

32

es.scribd.com

<1%

Internet

