

**PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA
ANGGOTA BADAN PERMUSYAWARATAN DESA DI
DESA SEKECAMATAN BOLANGITANG BARAT**

OLEH

ABDUL MAHMUD LAMANGGA

S2117208

S K R I P S I

Untuk Memenuhi Persyaratan Mendapatkan Gelar Sarjana Ilmu Pemerintahan

Pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Ichsan Gorontalo



PROGRAM STUDI STRATA SATU (S1)

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO

2021

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA
ANGGOTA BADAN PERMUSYAWARATAN DESA DI
DESA SEKECAMATAN BOLANGITANG BARAT**

OLEH

ABDUL MAHMUD LAMANGGA

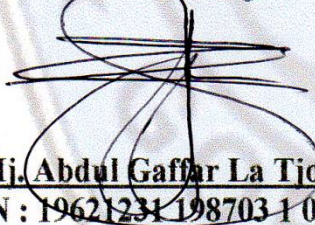
S2117208

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat ujian guna memperoleh gelar sarjana dan telah
disetujui oleh tim pembimbing pada tanggal Desember 2021

Gorontalo, Desember 2021

Pembimbing I



Dr. Hj. Abdul Gaffar La Tjokke, M.Si
NIDN : 19621231 198703 1 028

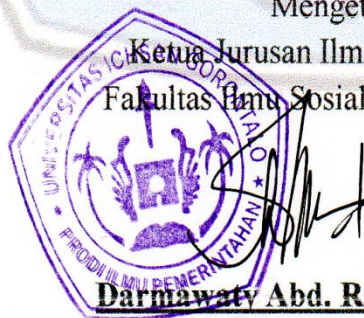
Pembimbing II



Purwanto, S.IP., M.Si
NIDN : 0926096601

Mengetahui

Ketua Jurusan Ilmu Pemerintahan
Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik



Darmawaty Abd. Razak, S.IP., M.AP

NIDN : 0924076701

HALAMAN PERSETUJUAN

PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA ANGGOTA BADAN PERMUSYAWARATAN DESA DI DESA SEKECAMATAN BOLANGITANG BARAT

OLEH :

ABD. MAHMUD LAMANGGA
S2117208

SKRIPSI

Telah Dipertahankan Dihadapan Penguji
Pada Tanggal 9 Desember 2021
Dan Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat

Komisi Penguji :

1. Dr. Hj. Abdul Gaffar La Tjoke, M.Si
2. Purwanto S.IP.,M.Si
3. Dr. Arman, S.Sos.,M.Si
4. Swastiani Dunggio, S.IP.,M.Si
5. Achmad Risa M, S.Sos.,M.Si

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ilmu Sosial
dan Ilmu Politik

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

Ketua Program Studi Fakultas Ilmu
Pemerintahan

Darmawaty Abd. Razak, S.IP.,M.AP
NIDN : 0924076701

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis saya (Skripsi) ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar Akademik (Sarjana, Magister dan ataupun Doktor) baik di Universitas Ichsan Gorontalo maupun diperguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, Rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah dipublikasikan orang lain. Kecuali secara tertulis dicantumkan sebagai acuan dalam naskah ini dengan disebutkan nama dan dicantumkan dalam daftar pustaka.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh – sungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya tulis ini serta sanksi lainnya sesuai norma yang berlaku diperguruan ini.

Gorontalo, November 2021



MAHMUD LAMANGGA
NIM : S2 117 208

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

Barang siapa yang mempelajari ilmu pengetahuan yang seharusnya yang ditunjukkan untuk mencari ridho Allah bahkan hanya untuk mendapatkan kedudukan / kekayaan duniawi maka ia tidak akan mendapatkan baunya surge nanti pada hari kiamat

(Riwayat Abu Hurairah Radhiallahu Anhu)

*Intelligence plus character –that is the goal of true
education*

(Martin Luther King Jr)

Seorang sahabat adalah orang yang menjawab,apabila kita memanggil dan sering menjawab sebelum kita panggil.

(Penulis)

Kupersembahkan Untuk :

- ❖ **Kedua Orang Tuaku Ayahanda Tercinta Sarlis Lamangga dan Ibunda Tercinta Rodiana Pohontu.**
- ❖ **Keluarga Tercinta.**
- ❖ **Dosen Jurusan Ilmu Pemerintahan.**
- ❖ **Teman-teman Seperjuangan.**
- ❖ **Almamaterku.**

ABSTRACT

ABDUL MAHMUD LAMANGGA. S2117208. THE EFFECT OF COMPETENCE ON THE APPARATUS PERFORMANCE AT ALL VILLAGE CONSULTANCY AGENCIES IN BOLANGITANG BARAT SUBDISTRICT

This study aims to find out 1) to what extent the effect of the competence consisting of motives, characters, self-concept, knowledge, and skills simultaneously on apparatus performance at all village consultative agencies in Bolangitang Barat Subdistrict, 2) to what extent the effect of the motive partially on apparatus performance at all village consultative agencies in Bolangitang Barat Subdistrict, 3) to what extent the effect of the character partially on apparatus performance at all village consultative agencies in Bolangitang Barat Subdistrict, 4) to what extent the effect of the self-concept partially on apparatus performance at all village consultative agencies in Bolangitang Barat Subdistrict, 5) to what extent the effect of the knowledge partially on apparatus performance at all village consultative agencies in Bolangitang Barat Subdistrict, and 6) to what extent the effect of the skills partially on apparatus performance at all village consultative agencies in Bolangitang Barat Subdistrict. The method used in this study is a quantitative approach with a descriptive presentation. The sample in this study covers 56 people, while the data collection techniques are observation, questionnaires, and documentation. The data analysis technique uses Path Analysis using SPSS V20. The result of the study indicates that: 1) The competence consisting of motives, characters, self-concept, knowledge, and skills simultaneously affects the apparatus performance at all village consultative agencies in Bolangitang Barat Subdistrict, which is 0.907 or 90.7%. 2) The partial effect of motives on the apparatus performance at all village consultative agencies in the Bolangitang Barat Subdistrict is 0.230 or 23.0%. 3) The partial effect of characters on the apparatus performance at all village consultative agencies in the Bolangitang Barat Subdistrict is 0.175 or 17.5%. 4) The partial effect of self-concept on the apparatus performance at all village consultative agencies in the Bolangitang Barat Subdistrict is 0.155 or 15.5%. 5) The partial effect of knowledge on the apparatus performance at all village consultative agencies in the Bolangitang Barat Subdistrict is 0.197 or 19.7 %. 6) The partial effect of skills on the apparatus performance at all village consultative agencies in the Bolangitang Barat Subdistrict is 0.286 or 28.6 %.

Keywords: motives, characters, self-concept, knowledge, and skills.

ABSTRAK

ABDUL MAHMUD LAMANGGA. S2117208. PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA ANGGOTA PADA BADAN PERMUSYAWARATAN DESA DI DESA SEKECAMATAN BOLANGITANG BARAT.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui 1) seberapa besar pengaruh kompetensi meliputi motif, sifat, konsep diri, pengetahuan dan keterampilan secara simultan terhadap kinerja anggota dan permusyawaratan desa di desa sekecamatan bolangitang barat, 2) seberapa besar pengaruh motif secara parsial terhadap kinerja anggota badan permusyawaratan desa di desa sekecamatan bolangitang barat, 3) seberapa besar pengaruh sifat secara parsial terhadap kinerja pegawai pada badan permusyawaratan desa di desa sekecamatan bolangitang barat, 4) seberapa besar pengaruh konsep diri secara parsial terhadap kinerja anggota badan permusyawaratan desa di desa sekecamatan bolangitang barat, 5) seberapa besar pengaruh pengetahuan secara parsial terhadap kinerja anggota badan permusyawaratan desa di desa sekecamatan bolangitang barat, dan 6) seberapa besar pengaruh keterampilan secara parsial terhadap kinerja anggota badan permusyawaratan desa di desa sekecamatan bolangitang barat. Metode yang digunakan dalam penelitian ini melalui pendekatan kuantitatif dengan penyajian secara deskriptif. Sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 56 orang, adapun teknik pengumpulan data yaitu observasi, kuisioner dan dokumentasi serta teknik analisis data menggunakan Peath Analisis dengan menggunakan SPSS V20. 1) Pengaruh kompetensi meliputi motif, sifat, konsep diri, pengetahuan dan keterampilan secara simultan terhadap anggota pada badan permusyawaratan desa di desa sekecamatan bolangitang barat yaitu sebesar 0.907 atau 90.7 %. 2) pengaruh motif secara parsial terhadap anggota pada badan permusyawaratan desa di desa sekecamatan bolangitang barat yaitu sebesar 0.230 atau 23.0 %. 3) pengaruh sifat secara parsial terhadap kinerja anggota badan permusyawaratan desa di desa sekecamatan bolangitang barat yaitu sebesar 0.175 atau 17.5 %. 4) pengaruh konsep diri secara parsial terhadap anggota pada badan permusyawaratan desa di desa sekecamatan bolangitang barat yaitu sebesar 0.155 atau 15.5 %. 5) pengaruh pengetahuan secara parsial terhadap kinerja anggota badan permusyawaratan desa di desa sekecamatan bolangitang barat yaitu sebesar 0.197 atau 19.7 % dan 6) pengaruh keterampilan secara parsial terhadap kinerja anggota badan permusyawaratan desa di desa sekecamatan bolangitang barat yaitu sebesar 0.286 atau 28.6 %.

Kata Kunci : Motif, Sifat, Konsep Diri, Pengetahuan dan Keterampilan.

KATA PENGANTAR



Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa. Karena Berkat dan Rahmat Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul, “PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA ANGGOTA BADAN PERMUSYAWARATAN DESA SEKECAMATAN BOLANGITANG BARAT”. Penulis menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, ulasan skripsi ini tidak dapat penulis selesaikan. Oleh karena itu penulis menyampaikan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

- Orang Tua Tercinta : Ayah (Sarlis Lamangga) dan Ibunda (Rosdiana Pohontu) yang senantiasa memberikan kasih sayang, mendoakan dan mendorong penulis setiap waktu, segala yang diberikan tak mungkin dapat terbalas.
- Bapak Muhammad Ichsan Gaffar., S.E., M.Ak, selaku Ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (YPIPT) Ichsan Gorontalo,
- Bapak Dr. Hj. Abdul Gaffar La Tjokke, M.Si, Selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo dan Selaku Pemnimbing I yang telah membimbing penulisan selama mengajarkan usulan penelitian ini.
- Bapak Dr. Arman, S.Sos., M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu politik dan selaku Penguji I.

- Ibu Darmawaty Abd. Razak, S.IP.,M.AP_, selaku Ketua Jurusan Ilmu Pemerintahan.
- Bapak Purwanto, S.IP.,M.Si, selaku Pemnimbing II yang telah membimbing penulisan selama mengajarkan usulan penelitian ini.
- Ibu Suastiani Dunggio S.IP.,M.Si selaku Penguji II dan Bapak Achmad Risa M. S.Sos.,M.Si selaku Penguji III.
- Bapak Marten Nusi S.IP.,M.AP selaku Wakil Dekan I.
- Ibu Dwi Ratnasari, S.Sos.,M.I.Kom selaku Wakil Dekan II.
- Bapak Supriadi Goma S.Pd.I selaku Camat Bolangitang Barat yang telah memberikan izin penelitian kepada saya untuk meneliti di Desa SeKecamatan Bolangitang Barat.
- Keluarga Besar Lamangga – Pohontu yang selalu memberikan motivasi dan membantu saya dalam menyelesaikan studi ini.
- Kedua Kakak Saya Sardin Lamangga, Susantri Lamangga Serta Adik saya Sri Maya Lamangga S.Pd yang selalu memberikan motivasi dan semangat kepada saya dari pertama masuk kuliah hingga menyelesaikan Skripsi ini.
- Keluarga Besar Persatuan Pelajar Mahasiswa Bolaang Mongondow Utara, Keluarga Besar LSM PENJARA, Keluarga Besar GM 351, Dan Keluarha Besar LBH AKHI Cabang Bolaang Mongondow Raya yang selalu memberikan motifasi dan dorongan kepada saya dalam menyelesaikan penulisan Skripsi.

- Sahabat – sahabat Saya, Fardhan Patingki SH, Muin Lamela S.Pi, Ari Putra Muliling SE, Jul Tamera S.Sos, Sandi E. Buhang, Akri Datuela, Randas Yulianto, Febriyanto Lumbu dan lainnya.
- Serta Kekasihku Tercinta Rahmawati Adjilu S.Pd yang selalu memberikan motivasi dan dorongan dalam menyelesaikan studi ini.

Saran dan kritik, penulis harapkan dari dewan penguji dan semua pihak untuk penyempurnaan penulisan skripsi lebih lanjut. Semoga ulasan penelitian ini dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan .

Gorontalo, November 2021

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN.....	i
PERNYATAAN.....	iii
Abstrack.....	v
Abstrak.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	x
Daftar Gambar.....	xiii
Daftar Tabel.....	xiv
BAB I Pendahuluan.....	1
1.1.Latar Belakang.....	1
1.2.Rumusan Masalah.....	6
1.3.Tujuan.....	7
1.4.Manfaat.....	8
BAB II Kajian Pustaka.....	9
2.1 Deskripsi Teori.....	9
2.1.1 Pengertian Kompetensi.....	9
2.1.2 Karakteristik Kompetensi.....	10
2.1.3 Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kompetensi.....	18
2.1.4 Mengatasi Hambatan Kompetensi.....	21
2.1.5 Badan Permusyawaratan Desa.....	22
2.1.6 Pengertian Kinerja.....	24
2.1.7 Kinerja organisasi.....	26

2.1.8 Indikator Kinerja.....	28
2.1.9 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	31
2.2 Kerangka Pikir.....	32
2.3 Hipotesis.....	34
BAB III Metodologi Penelitian.....	36
3.1 Objek penelitian.....	36
3.2 Metodologi Penelitian	36
3.3 Oprasionalisasi Variabele.....	37
3.4 Populasi dan Sampel.....	46
3.4.1 Populasi.....	46
3.4.2 Sampel.....	48
3.5 Sumber Data.....	49
3.6 Teknik Pengumpulan Data.....	49
3.7 Skala pengukuran.....	50
3.8 Pengujian Instrumen Penelitian.....	51
3.8.1 Uji Validitas.....	51
3.8.2 Uji Reliabilitas.....	53
3.8.3 Konversi Data.....	53
3.9 Metode Analisis Data.....	54
3.10 Pengujian Hipotesis.....	56
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	57
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	57
4.1.1 Profil Kecamatan Bolangitang Barat.....	57

4.1.2 Profil responden	59
4.2 Analisis Deskriptif Penelitian.....	61
4.2.1 Analisis Deskriptif Variabel Motif.....	63
4.2.2 Analisis Deskriptif Variabel Sifat.....	67
4.2.3 Analisis Deskriptif Variabel Konsep Diri.....	77
4.2.4 Analisis Deskriptif Variabel Pengetahuan.....	84
4.2.5 Analisis Deskriptif Variabel Keterampilan.....	90
4.2.6 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja.....	97
4.3 Uji instrument Penelitian.....	107
4.3.1 Uji Validitas.....	107
4.3.2 Uji Reliabilitas.....	113
4.4 Uji Hipotesis.....	114
4.5 Pembahasan.....	118
BAB IV Penutup.....	128
5.1 Kesimpulan.....	128
5.2 Saran.....	129
DAFTAR PUSTAKA.....	131
LAMPIRAN	

DAFTAR GAMBAR

	Gambar	Hal
2.1	Karakteristik Kompetensi	26
2.2	Iceberg Model	27
2.3	Tabel Kerangka Pikir	33
3.1	Struktur Path Analisis	54
4.1	Hasil Estimasi Struktur Analisis Jalur.	118

DAFTAR TABEL

	Tabel	Hal
3.1	Oprasional Variable	39
3.2	Populasi penelitian	47
3.3	Bobot Nilai Variabel	51
3.4	Iterpretasi koevisien korelasi	53
4.1	Batas Desa Utara dan Selatan.	57
4.2	Batas Desa Barat dan Timur.	58
4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	59
4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Lama Bekerja.	60
4.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	61
4.6	Statistik Deskriptif Variabel Penelitian	61
4.7	Tanggapan Responden Terhadap Indikator Kesadaran Berorganisasi.	62
4.8	Pengkategorian Indikator Kesadaran Berorganisasi.	63
4.9	Tanggapan Responden Terhadap Indikator Membangun Hunungan.	64
4.10	Pengkategorian Indikator Membangun Hubungan.	64
4.11	Tanggapan Responden Terhadap Indikator Semangat Untuk Berprestasi.	65
4.12	Pengkategorian Indikator Semangat Untuk Berprestasi.	66
4.13	Pengkategorian Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motif.	67
4.14	Tanggapan Responden Terhadap Indikator Mengembangkan Orang lain.	68
4.15	Pengkategorian Indikator Mengembangkan Orang lain.	69
4.16	Tanggapan Responden Terhadap Indikator Kemampuan Mengarahkan / Memberikan Perintah.	69
4.17	Pengkategorian Indikator Kemampuan Mengarahkan / Memberikan Perintah.	70
4.18	Tanggapan Responden Terhadap Indikator Kerjasama Tim.	71
4.19	Pengkategorian Indikator Kerjasama Tim.	72
4.20	Tanggapan Responden Terhadap Indikator Kepemimpinan Tim.	72
4.21	Pengkategorian Indikator Kepemimpinan Tim.	73
4.22	Tanggapan Responden Terhadap Indikator Pengertian Antar Pribadi.	74
4.23	Pengkategorian Indikator Pengertian Antar Pribadi.	74
4.24	Tanggapan Responden Terhadap Indikator Layanan Costemer Organisasi.	75
4.25	Pengkategorian Indikator Layanan Costemer Organisasi.	76
4.26	Pengkategorian Tanggapan Responden Terhadap Variabel Sifat.	77
4.27	Tanggapan Responden Terhadap Indikator Pengendalian Diri.	78

4.28	Pengkategorian Indikator Pengendalian Diri.	78
4.29	Tanggapan Responden Terhadap Indikator Kepercayaan Diri.	79
4.30	Pengkategorian Indikator Kepercayaan Diri.	80
4.31	Tanggapan Responden Terhadap Indikator Fleksibel.	80
4.32	Pengkategorian Indikator Fleksibel.	81
4.33	Tanggapan Responden Terhadap Indikator Komitmen Terhadap Organisasi.	82
4.34	Pengkategorian Indikator Komitmen Terhadap organisasi.	83
4.35	Pengkategorian Tanggapan Responden Terhadap Variabel Konsep Diri	84
4.36	Tanggapan Responden Terhadap Indikator Berfikir Analitis.	85
4.37	Pengkategorian Indikator Berfikir Analitis.	86
4.38	Tanggapan Responden Terhadap Indikator Pemikiran Konseptual.	86
4.39	Pengkategorian Indikator Pemikiran Konseptual.	87
4.40	Tanggapan Responden Terhadap Indikator Keahlian Profesional / Manajerial.	88
4.41	Pengkategorian Indikator Keahlian / Profesional / Manajerial.	89
4.42	Pengkategorian Tanggapan Responden Terhadap Variabel Pengetahuan	90
4.43	Tanggapan Responden Terhadap Indikator Keperdulian Akan Keterlibatan.	91
4.44	Pengkategorian Indikator Keperdulian Akan Keterlibatan.	92
4.45	Tanggapan Responden Terhadap Indikator Inisiatif.	92
4.46	Pengkategorian Indikator Inisiatif.	93
4.47	Tanggapan Responden Terhadap Indikator Mendakwa / Mempengaruhi.	94
4.48	Pengkategorian Indikator Mendakwa / Mempengaruhi.	94
4.49	Tanggapan Responden Terhadap Indikator Pencarian Informasi.	95
4.50	Pengkategorian Indikator Pencarian Informasi.	96
4.51	Pengkategorian Tanggapan Responden Terhadap Variabel Keterampilan	97
4.52	Tanggapan Responden Terhadap Indikator Kualitas.	98
4.53	Pengkategorian Indikator Kualitas.	99
4.54	Tanggapan Responden Terhadap Indikator Kuantitas.	99
4.55	Pengkategorian Indikator Kuantitas.	100
4.56	Tanggapan Responden Terhadap Ketepatan Waktu.	101
4.57	Pengkategorian Indikator Ketepatan Waktu.	101
4.58	Tanggapan Responden Terhadap Perlu Pengawasan.	102
4.59	Pengkategorian Indikator Perlu Pengawasan	103
4.60	tanggapan responden terhadap indikator dampak antar pribadi	103
4.61	pengkategorian indikator dampak antar pribadi	104
4.62	Tanggapan Responden Terhadap Efektifitas Biaya.	105

4.63	Pengkategorian Indikator Eektivitas Biaya.	105
4.64	Pengkategorian Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja.	106
4.65	Uji Validitas Variabel Motif (X1).	108
4.66	Uji Validitas Variabel Sifat (X2).	109
4.67	Uji Validitas Variabel Konsep Diri (X3).	110
4.68	Uji Validitas Variabel Konsep Diri (X4).	111
4.69	Uji Validitas Variabel Keterampilan (X5).	112
4.70	Uji Validitas Variabel Kinerja (X6).	113
4.71	Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian.	114
4.72	Hasil Pengujian Hipotesis dan Besarnya Pengaruh Variabel X terhadap Y	115
4.73	Koefisien Jalur Pengaruh Langsung, Pengaruh Total dan Pengaruh Bersama	116

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja telah menjadi terminologi atau konsep yang sering di pakai orang dalam berbagai pembahasan, khususnya dalam kerangka mendorong keberhasilan organisasi. Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam suatu organisasi, dimana lembaga atau suatu organisasi menginginkan kariawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan untuk bekerja bersungguh – sungguh sesuai dengan tugas dan fungsinya. Kinerja pada dasarnya adalah hasil kerja secara Kualitas dan Kuantits yang dicapai oleh seorang pegawai. Hasil dari pada suatu pekerjaan menentukan keberhasilan atau tidaknya suatu organisasi.

Konsep kinerja pada dasarnya merupakan perubahan ataupun pergeseran paradigma dari konsep Produktivitas. Pada dasarnya orang sering kali menggunakan istilah produktivitas untuk menyatakan kemampuan seseorang atau organisasi dalam mencapai tujuan atau sasaran tertentu. Menurut Andersen (1995), paradigma produktivitas yang baru adalah kinerja secara aktual yang menuntut pengukuran secara aktual keseluruhan kinerja organisasi, tidak hanya efisiensi atau dimensi fisik, tetapi juga dimensi non fisik.

Kinerja merujuk pengertian sebagai hasil. Dalam konteks hasil, Bernadin (2001, 134) menyatakan bahwa kinerja merupakan catatan *hasil* yang di produksi (dihasilkan) atau fungsi pekerjaan tertentu atau aktifitas-atifitas selama periode

waktu tertentu. Bernardin menekankan pengertian kinerja sebagai hasil, bukan karakter sifat (*trait*) dan perilaku. Pengertian kinerja sebagai hasil juga terkait dengan produktifitas dan efektifitas (Ricard, 2003). Produktifitas merupakan hubungan antara jumlah barang dan jasa yang di hasilkan dengan jumlah tenaga kerja, modal, dan sumber daya manusia yang di gunakan dalam produksi itu (Miner, 1988).

Adapun pengertian lain, kinerja merujuk pengertian sebagai perilaku. Terkait dengan kinerja sebagai perilaku, Murphy, 1990 (dalam Ricard, 2002) menyatakan bahwa kinerja merupakan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi atau unit organisasi tempat orang bekerja. Pengertian kinerja sebagai perilaku juga di kemukakan oleh Mohrman (1989), Campbell (1993), Cardy dan Dobbins (1994), Waldman (1993) (dalam Ricard, 2002). Kinerja merupakan sinonim dengan perilaku. Kinerja adalah sesuatu yng secara aktual orang kerjakan dan dapat di obserfasi. Dalam pengertian ini, kenerja mencakup tindakan-tindakan dan perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi. Kinerja bukan konsekuensi atau hasil tindakan, tetapi tindakan itu sendiri (Campbell, 1993 dalam ricard 2003).

Peraturan Daerah Bolaang Mongondow Utara No.06 Tahun 2018 tentang Badan Permusyawaratan Desa, yang di pertegas dalam Peraturan menteri dalam negri No. 110 Tahun 2016 telah menjelaskan tugas dan fungsi Badan Permusyawaratan Desa pasal 31 dan 32, dimana tugas Badan Permusyawaratan Desa yaitu:

- 1) Menggali aspirasi masyarakat,

- 2) Menampung aspirasi masyarakat,
- 3) Mengelola aspirasi masyarakat,
- 4) menyalurkan aspirasi masyarakat,
- 5) Menyelenggarakan musyawara BPD,
- 6) Menyelenggarakan musyawarah desa,
- 7) Membentuk panitia kepala desa,
- 8) Menyelenggarakan musyawara desa khusus untuk pemilihan kepala desa antar waktu,
- 9) Membahas dan menyepakati rancangan peraturan desa,
- 10) Melaksanakan pengawasan terhadap kinerja kepala desa,
- 11) Melakukan evaluasi laporan keterangan penyelenggaraan pemerintahan desa,
- 12) Menciptakan hubungan kerja yang harmonis dengan pemerintahan desa dan lembaga desa lain.
- 13) Melaksanakan tugas lain yang di atur dalam ketentuan.

Adapun fungsi dari Badan permusyawaratan Desa yaitu:

- 1) Membahas dan menyepakati rancangan peraturan desa bersama kepala desa,
- 2) Menampung dan menyalurkan aspirasi masyarakat desa, dan
- 3) Melakukan pengawasan kinerja kepala desa.

Tugas dan fungsi Badan permusyawaratan desa (BPD), sebagai penyalur aspirasi masyarakat dalam pembangunan di desa sehingga

mengharuskan badan permusyawaratan desa (BPD) untuk bekerja sesuai dengan peraturan yang ada.

Kecamatan Bolangitang Barat terdiri dari 18 desa, dari setiap desa mempunyai Badan Permasyarakatan Desa yang terdiri dari paling sedikit 5 orang dan paling banyak 9 orang, dimana 1 orang Ketua, 1 Orang Wakil Ketua, 1 Orang Sekretaris dan sisahnya adalah Anggota. Keberadaan Badan permusyawaratan desa (BPD) sebagai lembaga legislasi, pengawasan, penampung dan penyalur aspirasi masyarakat. Sehingga Untuk menjalankan tugas dan fungsinya tentunya Badan permusyawaratan desa (BPD) harus mempunyai pengetahuan lebih dan pengalaman tentunya.

Namun pada kenyatannya pelaksanaan tugas dan fungsi badan permusyawaratan desa (BPD) Di Kecamatan Bolangitang Barat, masih belum optimal. Hasil obserfasi sementara menurut salah satu aparat desa, dalam hal ini beliau sebagai Sekertaris Desa mengatakan bahwa “ Kinerja Pegawai pada Badan Permusawaratan Desa (BPD) masih kurang di lihat dari segi Pendidikan, Pelatihan dan Keterampilan”, sehingga permasalahan yang berkaitan tugas dan fungsi BPD adalah sebagai berikut :

1. BPD belum optimal dalam melakukan pengawasan penyelenggaraan pemerintahan Desa.
2. Kurangnya Pengetahuan dalam menjalankan tugas dan fungsinya Sebagai Badan Permasyarakatan Desa (BPD).

3. Dalam pelaksanaan tugas dan fungsi Badan Permusyawaratan Desa (BPD) belum maksimal dalam merangkul, menghimpun, merumuskan atau menyalurkan aspirasi masyarakat.

Dalam melaksanakan tugas dan fungsi badan permusyawaratan desa sebagai lembaga legislasi, pengawasan, penampung dan penyalur aspirasi masyarakat tentunya badan permusyawaratan desa (BPD) harus mempunyai kompetensi. Kompetensi di maksudkan untuk menunjang kinerja pegawai pada badan permusyawaratan desa dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya.

Lyle Spencer dan Singe Spencer (1994:92), Kompetensi merupakan karakteristik dasar perilaku individu yang berhubungan dengan kriteria acuan efektif dan atau kinerja unggul didalam pekerjaan atau situasi. Lima karakteristik kompetensi menurut spencar dan spencer (1993) yaitu Motif, Sifat, Konsep Diri, Pengetahuan Dan Keterampilan. Menurut Richard E. Boyajis (1982:23), Kompetensi adalah karakteristik - karakteristik yang berhubungan dengan kinerja unggul dan atau efektif di dalam pekerjaan. Adapun menurut Brian E. Becher, Mark Huslid dan Dave Ulrich (2001:156), mendefinisikan kompetensi sebagai pengetahuan, keahlian, kemampuan atau karakteristik pribadi individu yang mempengaruhi secara langsung kinerja pekerjaan.

Berdasarkan uraian tersebut penulis tertarik untuk membahasnya dalam penulisan Proposal dengan judul “PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA ANGGOTA BADAN PERMUSYAWARATAN DESA DI DESA SEKECAMATAN BOLANGITANG BARAT”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang terdapat pada latar belakang di atas maka berikut di rumuskan masalahnya sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh kompetensi meliputi Motif, Sifat, Konsep diri, Pengetahuan , Keterampilan secara simultan terhadap kinerja anggota badan permusyawaratan desa di Desa SeKecamatan Bolangitang Barat?
2. Seberapa besar pengaruh Motif secara parsial terhadap kinerja anggota badan permusyawaratan desa di Desa SeKecamatan Bolangitang Barat?
3. Seberapa besar pengaruh sifat secara parsial terhadap kinerja anggota badan permusyawaratan desa di Desa SeKecamatan Bolangitang Barat?
4. Seberapa besar pengaruh Konsep diri secara parsial terhadap kinerja anggota badan permusyawaratan desa di Desa SeKecamatan Bolangitang Barat?
5. Seberapa besar pengaruh Pengetahuan secara parsial terhadap kinerja anggota badan permusyawaratan desa di Desa SeKecamatan Bolangitang Barat?
6. Seberapa besar pengaruh Keterampilan secara parsial terhadap kinerja anggota badan permusyawaratan desa Desa SeKecamatan Bolangitang Barat?

1.3 Tujuan

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui Seberapa besar pengaruh kompetensi meliputi Motif, Sifat, Konsep diri, Pengetahuan , Keterampilan secara simultan terhadap kinerja anggota badan permusyawaratan desa di Desa SeKecamatan Bolangitang Barat?
2. Untuk mengetahui Seberapa besar pengaruh Motif secara parsial terhadap kinerja anggota badan permusyawaratan desa di Desa SeKecamatan Bolangitang Barat?
3. Untuk mengetahui Seberapa besar pengaruh sifat secara parsial terhadap kinerja anggota badan permusyawaratan desa di Desa SeKecamatan Bolangitang Barat?
4. Untuk mengetahui Seberapa besar pengaruh Konsep diri secara parsial terhadap kinerja anggota badan permusyawaratan desa di Desa SeKecamatan Bolangitang Barat?
5. Untuk mengetahui Seberapa besar pengaruh Pengetahuan secara parsial terhadap kinerja anggota badan permusyawaratan desa di Desa SeKecamatan Bolangitang Barat?
6. Untuk mengetahui Seberapa besar pengaruhl Keterampilan secara parsial terhadap kinerja anggota badan permusyawaratan desa di Desa SeKecamatan Bolangitang Barat?

1.4 Manfaat

Adapun kegunaan dan manfaat dalam penelitian ini adalah:

1. Secara akademis, penelitian ini di harapkan dapat memberikan kontribusi ilmiah pada kajian tentang pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja anggota Badan Permusyawaratan Desa di Desa SeKecamatan Bolangitang Barat?
2. Secara Praktis, penelitian ini di harapkan memberikan manfaat melalui analisis yang di paparkan pada pihak pihak yang yang bersangkutan serta para pembaca.
3. Bagi peneliti, penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan sumbangan pemikiran tentang pengaruh kompetensi terhadap kinerja anggota badan permusyawaratan desa (BPD).
4. Bagi peneliti lain, penelitian ini dapat menjadi rujukan, sumber informasi dan bahan referensi peneliti selanjutnya .

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Deskripsi Teori

2.1.1 Pengertian Kompetensi

Konsep kompetensi sebenarnya bukan sesuatu yang baru. Menurut Organisasi Industri Psikologis Amerika gerakan tentang kompetensi telah dimulai pada tahun 1960 dan awal tahun 1970. Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut. Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, termasuk diantaranya adalah kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang baru dan meningkatkan manfaat yang disepakati.

Kompetensi juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memungkinkan mereka untuk melakukan tugas dan tanggungjawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan mereka.

Kompetensi merupakan karakteristik individu yang mendasari kinerja atau perilaku di tempat kerja. Oleh karena itu, kompetensi merupakan karakteristik yang mendasar pada setiap individu yang dihubungkan dengan kriteria yang direferensikan terhadap kinerja yang unggul atau efektif dalam sebuah pekerjaan atau situasi.

Sehingga Spencer dan Spencer (1993:9) menyatakan bahwa kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu yang cukup lama.

Kompetensi merupakan dimensi perilaku yang berada dibelakang kinerja kompeten. Sering dinamakan kompetensi perilaku karena dimaksudkan untuk menjelaskan bagaimana orang berperilaku ketika mereka menjalankan perannya dengan baik (Armstrong dan Baron, 1998:298).

Dengan berbagai pandangan tersebut di atas dapat dirumuskan kesimpulan bahwa kompetensi merupakan kemampuan menjalankan tugas atau pekerjaan dengan dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan, dan didukung oleh motif, sikap, dan konsep diri yang menjadi karakteristik individu.

2.1.2 Karakteristik Kompetensi

Spencer dan Spencer (1993 : 106-107) mengemukakan pengertian kompetensi sebagai suatu karakteristik dasar dari seorang individu yang secara sebab akibat berhubungan dengan *criterion referenced effective* dan atau kinerja yang tinggi sekali dalam suatu pekerjaan atau situasi. 5 (lima) karakteristik

kompetensi menurut Spencer dan Spencer (1993) yang dikenal sebagai *Iceberg Model* adalah sebagai berikut :

1. Motif (*motives*)

Motif adalah sesuatu yang secara terus menerus dipikirkan atau diinginkan seseorang secara konsisten sehingga ia bertindak. Motif menggerakkan, mengarahkan dan memilih perilaku terhadap tindakan atau goal dan lainnya. David B. Guralnik (1979) dalam Kholifah (2000:17) dalam diklat belajar dan pembelajaran I diartikan sebagai suatu perangsang dari dalam, suatu gerak hati, dan sebagainya yang menyebabkan seseorang melakukan sesuatu. Sedangkan menurut Winkel (dalam Khodijah, 2006), menyatakan Motif adalah daya penggerak dalam diri seseorang untuk melakukan kegiatan tertentu demi mencapai suatu tujuan tertentu. Menurut Spencer dan Spencer (dalam Sutoto, 2004), Cluster ini mencakup :

- a. *Organizational Awareness* (OA) yang merupakan kemampuan untuk memahami hubungan kekuasaan atau posisi dalam organisasi. Termasuk didalamnya kemampuan untuk mengidentifikasi siapa pengambil keputusan yang sebenarnya dan individu yang memiliki pengaruh kuat. Cakupan dalam *organizational awareness* ini adalah memahami struktur organisasi informal, mengenali batasan-batasan organisasi yang tidak terlihat, dan mengenali masalah dan peluang yang mempengaruhi organisasi
- b. *Relationship Building* (RB) yaitu besarnya usaha untuk menjalin dan membina hubungan sosial atau jaringan hubungan sosial agar tetap hangat

dan akrab; dan

- c. *Achievement Orientation* (ACH) yaitu derajat kepedulian seorang pegawai terhadap pekerjaannya, sehingga terdorong berusaha untuk bekerja lebih baik atau di atas merupakan derajat kepedulian seorang pegawai terhadap standar.

2. Sifat (*trait*)

Sifat adalah watak yang membuat orang untuk berperilaku atau bagaimana seseorang merespon sesuatu dengan cara tertentu. Kontrol emosi dan inisiatif adalah respon yang konsisten terhadap situasi. Mengontrol emosi dan bertindak untuk memecahkan masalah merupakan kompetensi sifat yang merupakan karakteristik manajer yang sukses. Cluster ini mencakup kompetensi :

- a. *Developing Others* (DEV), adalah versi khusus dari impact and influence, berupa kemauan untuk mengembangkan orang lain. Esensi dari kompetensi ini terletak pada kemauan serius untuk mengembangkan orang lain dan dampaknya ketimbang sebuah peran formal. Bisa dengan mengirim orang ke program training secara rutin untuk memenuhi kebutuhan pekerjaan dan perusahaan. Cara lain adalah dengan bekerja untuk mengembangkan para kolega, klien, bahkan atasan.
- b. *Directiveness, Assertiveness And Use Of Positional Power* (DIR), mencerminkan kemauan untuk membuat orang lain selaras dengan keinginannya. Di sini sang pemimpin menceritakan apa yang harus dilakukan.
- c. *Teamwork And Cooperation* (TW), berarti kemauan sungguh-sungguh

untuk bekerja secara kooperatif dengan pihak lain, menjadi bagian sebuah tim, bekerja bersama sehingga menjadi lebih kompetitif.

- d. *Team Leadership* (TL), adalah kemauan untuk berperan sebagai pemimpin tim atau kelompok lain. Jadi berkaitan dengan keinginan untuk memimpin orang lain. TL lazimnya terlihat dalam posisi otoritas formal.
- e. *Interpersonal Understanding* (IU), merupakan kemampuan untuk memahami dan mendengarkan hal-hal yang tidak diungkapkan dengan perkataan, bisa berupa pemahaman atas perasaan, keinginan atau pemikiran orang lain.
- f. *Customer Service Orientation* (CSO), merupakan keinginan untuk menolong atau melayani pelanggan atau orang lain. Pelanggan adalah pelanggan aktual atau pelanggan akhir dari organisasi yang sama.

3. Konsep diri (*self-concept*)

Konsep diri adalah sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang. Sikap dan nilai diukur melalui tes kepada responden untuk mengetahui nilai (value) yang dimiliki seseorang, apa yang menarik bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Percaya-diri adalah keyakinan seseorang bahwa ia dapat bertindak secara efektif dalam situasi apapun merupakan bagian dari konsep diri seseorang. Cluster ini mencakup :

- a. *Kompetensi Self Control* (SCT), merupakan kemampuan untuk mengendalikan emosi diri sehingga mencegah untuk melakukan tindakan – tindakan yang negatif pada saat ada cobaan, khususnya ketika menghadapi tantangan atau penolakan dari orang lain atau pada

saat bekerja dibawah tekanan.

- b. *Self Confidence* (SCF), merupakan keyakinan seseorang pada kemampuan diri sendiri untuk menyelesaikan suatu tugas atau tantangan.
- c. *Flexibility* (FLX), merupakan kemampuan menyesuaikan diri dan bekerja secara efektif pada berbagai situasi, dengan berbagai rekan atau kelompok yang berbeda; kemampuan untuk memahami dan menghargai perbedaan dan pandangan yang bertentangan atas suatu isu.
- d. *Organizational Commitment* (OC) merupakan kemampuan dan kemauan seseorang untuk mengaitkan apa yang diperbuat dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi; berbuat sesuatu untuk mempromosikan tujuan organisasi atau untuk memenuhi kebutuhan organisasi; dan menempatkan misi organisasi diatas keinginan diri sendiri atau peran profesionalnya.

4. Pengetahuan (*knowledge*)

Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang dalam bidang tertentu. Pengetahuan merupakan kompetensi yang kompleks. Nilai tes pengetahuan sering gagal memprediksi kinerja kerja karena hasil tes tersebut gagal mengukur pengetahuan dan kemampuan bila kedua hal tersebut digunakan secara nyata dalam pekerjaan, sehingga dapat dikatakan bahwa pengetahuan adalah apa yang seseorang dapat lakukan bukan apa yang akan ia lakukan. Menurut Spencer dan Spencer (dalam Sutoto, 2004), Cluster pengetahuan meliputi kompetensi :

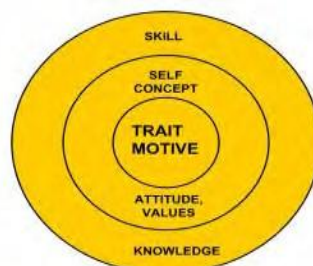
- a. *Analytical Thinking* (AT), adalah kemampuan memahami situasi dengan rincinya menjadi bagian-bagian kecil, atau melihat implikasi sebuah situasi secara rinci. Pada intinya, kompetensi ini memungkinkan seseorang berpikir secara analitis atau sistematis terhadap sesuatu yang kompleks.
- b. *Conceptual Thinking* (CT), adalah memahami sebuah situasi atau masalah dengan menempatkan setiap bagian menjadi satu kesatuan untuk mendapatkan gambar yang lebih besar. Termasuk kemampuan mengidentifikasi pola atau hubungan antar situasi yang tidak secara jelas terkait: mengidentifikasi isu mendasar atau kunci dalam situasi yang kompleks. Conceptual thinking bersifat kreatif, konseptual atau induktif.
- c. *Technical/ Professional/ Managerial Expertise* (EXP), termasuk pengetahuan terkait pada pekerjaan (bisa secara teknis, profesional, atau manajerial), dan juga motivasi untuk memperluas, memanfaatkan, dan mendistribusikan pengetahuan tersebut.

5. Keterampilan (*skill*)

Keterampilan adalah kemampuan untuk melaksanakan tugas fisik atau mental tertentu. Kompetensi keterampilan kognitif atau mental mencakup berpikir secara analitis (mengolah pengetahuan dan data, menentukan sebab dan akibat, mengatur data dan merencanakan sesuatu) dan berpikir secara konseptual (mengenali pola dalam data yang kompleks). Cluster keterampilan meliputi kompetensi :

- a. *Concern For Order* (CO), merupakan dorongan dalam diri seseorang untuk mengurangi ketidakpastian di lingkungan sekitarnya, khususnya berkaitan dengan pengaturan kerja, instruksi, informasi dan data.
- b. *Initiative* (INT), merupakan dorongan bertindak untuk melebihi yang dibutuhkan atau yang dituntut dari pekerjaan, melakukan sesuatu tanpa menunggu perintah lebih dahulu. Tindakan ini dilakukan untuk memperbaiki atau meningkatkan hasil pekerjaan atau menghindari timbulnya masalah atau menciptakan peluang baru.
- c. *Impact And Influence* (IMP), merupakan tindakan membujuk, meyakinkan, mempengaruhi atau mengesankan sehingga orang lain mau mendukung agendanya.
- d. *Information Seeking* (INFO), merupakan besarnya usaha tambahan yang dikeluarkan untuk mengumpulkan informasi lebih banyak.

Pengetahuan (knowledge) dan keterampilan (skill) adalah kompetensi yang dapat terlihat dan dapat dibentuk melalui pelatihan dan pendidikan. Tiga karakter lainnya, motif, karakter, dan konsep diri merupakan kompetensi yang tidak dapat terlihat dan merupakan pribadi dari seseorang. Kompetensi – kompetensi tersebut dapat terlihat pada gambar dibawah ini :



Gambar 2.1 Karakteristik Kompetensi
(Sumber : Spencer & Spencer, 1993:11)

Kompetensi pengetahuan dan keterampilan merupakan kompetensi yang mudah untuk dikembangkan, yaitu dengan cara melakukan program pelatihan yang dapat dijadikan jaminan dalam meningkatkan kemampuan SDM. Karyawan yang dinilai lemah dari segi kompetensinya dapat ditingkatkan dengan cara melakukan pengembangan kompetensi tertentu sehingga dapat memperbaiki kinerjanya. Berikut adalah gambar dari “Iceberg Model” :



Gambar 2.2 Iceberg Model
(Sumber : Spencer & Spencer, 1993:11)

Seperti yang terlihat pada gambar di atas, dalam “Iceberg model” dapat dijelaskan bahwa pengetahuan dan keterampilan (skill & knowledge) adalah kompetensi yang berada di atas permukaan, kompetensi yang dapat terlihat wujudnya, dan sebaliknya, kompetensi yang lainnya yang berada di bawah permukaan adalah kompetensi yang tidak dapat dilihat (self-concept, traits, dan motives).

2.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompetensi

1. Keyakinan dan Nilai-nilai

Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu. Untuk itu, setiap orang harus berpikir positif baik terhadap dirinya maupun orang lain dan menunjukkan ciri orang yang berpikir ke depan.

2. Keterampilan

Keterampilan memainkan peran di depan umum merupakan kompetensi. Berbicara di depan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktekkan dan diperbaiki. Keterampilan menulis juga dapat diperbaiki dengan intruksi, praktik dan umpan balik. Dengan memperbaiki keterampilan berbicara di depan umum dan menulis, individu akan meningkatkan kecakapannya dalam kompetensi tentang perhatian terhadap komunikasi. Pengembangan keterampilan yang secara spesifik berkaitan dengan kompetensi dapat berdampak baik pada budaya organisasi dan kompetensi individual.

3. Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi dihadapan kelompok, menyelesaikan masalah dan sebagainya. Orang yang pekerjaannya memerlukan sedikit pemikiran strategi kurang mengembangkan kompetensi dari pada mereka

yang telah menggunakan pemikiran strategi bertahun-tahun. Pengalaman merupakan elemen kompetensi yang perlu, tetapi untuk menjadi ahli tidak cukup dengan pengalaman.

4. Karakteristik Kepribadian

Kepribadian sangat mempengaruhi keahlian manajer dan pekerja dalam sejumlah kompetensi, termasuk dalam penyelesaian konflik, menunjukkan kepedulian interpersonal, kemampuan bekerja dengan tim, memberikan pengaruh dan membangun hubungan. Orang yang cepat marah mungkin sulit untuk menjadi kuat dalam penyelesaian konflik daripada mereka yang mudah mengelola respons emosionalnya.

5. Motivasi

Merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi seseorang bawahan. Peningkatan kompetensi akan meningkatkan kinerja bawahan dan kontribusinya pada organisasi pun meningkat.

6. Isu Emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif.

7. Kemampuan Intelektual

Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Tidak mungkin memperbaiki melalui setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasi. Sudah tentu faktor seperti pengalaman dapat meningkatkan kecakapan dalam kompetensi inti.

8. Budaya Organisasi

Budaya organisasi mempengaruhi kompetensi SDM dalam kegiatan sebagai berikut:

1. Praktik rekrutmen dan seleksi karyawan mempertimbangkan siapa di antara pekerja yang dimasukkan dalam organisasi dan tingkat keahliannya tentang kompetensi.
2. Sistem penghargaan mengkomunikasikan pada pekerja bagaimana organisasi menghargai kompetensi.
3. Praktik pengambilan keputusan mempengaruhi kompetensi dalam memberdayakan orang lain, inisiatif, dan memotivasi orang lain.
4. Kebiasaan dan prosedur memberi informasi kepada pekerja tentang berapa banyak kompetensi yang diharapkan.

2.1.4 Mengatasi Hambatan Kompetensi

Michael Zwell (2000:309) menyebutkan adanya faktor-faktor yang dapat dipergunakan untuk memperbaiki kompetensi yaitu:

1. Admitting Incompetence (Mengalami Kekurangan Kompetensi)

terjadi orang menutupi kekurangannya agar tidak diketahui orang lain. Budaya yang berusaha untuk selalu tampil baik mengandung bahaya tidak menyadari kekurangan kecakapan dalam kompetensi. Untuk itu ada baiknya orang mengakui dengan terus terang akan kekurangan dalam kompetensinya sehingga dapat dilakukan usaha untuk memperbaikinya.

2. Raising Expectations (Meningkatkan Harapan).

Pekerjaan manajer dan coach termasuk membantu orang memperluas visi atas pekerjaan mereka sehingga mereka dapat memanfaatkan bakat, kemampuan, dan potensinya. Tugas utama seorang coach adalah menciptakan dan memelihara visi yang lebih tinggi bagi pekerja, dengan menjaga dalam pikirannya apa yang mungkin bagi mereka apabila memanfaatkan semuanya kemampuan dan bakatnya.

perlu terus-menerus meningkatkan pekerja atas visinya, mendorong mereka untuk bekerja keras mencapai visi, membantu mereka mencatat kesenjangan antara visi dengan perilaku saat ini, dan membantu mereka mengembangkan tujuan dan langkah tindak untuk mengatasi kesenjangan.

3. Identifying Barriers (Mengidentifikasi Hambatan).

Apabila terdapat hambatan terhadap kinerja dan pencapaian prestasi, penting sekali untuk mengidentifikasi sifat dari hambatan tersebut sehingga dapat diatasi secara efektif. Kebanyakan hambatan dapat dikategorikan dalam pengetahuan, keterampilan, proses, dan emosional.

4. Including Support Mechanism (Memasukkan Mekanisme Dukungan).

Pada kebanyakan budaya organisasi, penguatan perilaku secara sadar dipergunakan dalam konteks: program disiplin berkaitan dengan masalah pekerja, dan rencana kompensasi dan promosi untuk memberi penghargaan kontributor besar. Dengan secara sadar menggunakan penguatan perilaku dengan lebih kreatif dan meluas, organisasi dapat membantu pekerja memperbaiki kinerja dan kompetensi. Mekanisme dukungan yang dapat dipergunakan organisasi dan pekerja adalah mencatat kemajuan tujuan dan pelaksanaan langkah tindak, mengkomunikasikan kemajuan kepada orang lainnya dan menggunakan penghargaan.

2.1.5 Badan Permusyawaratan Desa

Badan permusyawaratan desa (BPD) merupakan lembaga perwujudan dari demokrasi dalam penyelenggaraan pemerintah desa. Badan Permusyawaratan Desa (BPD) dapat dianggap sebagai parlemennya desa dan BPD merupakan lembaga baru pada era Otonomi Daerah di Indonesia.

Secara yuridis, tugas Badan Permusyawaratan Desa mengacu kepada regulasi desa yakni Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa. Badan Permusyawaratan Desa yang selanjutnya disingkat BPD atau yang disebut dengan

nama lain adalah lembaga yang melaksanakan fungsi pemerintahan yang anggotanya merupakan wakil dari penduduk Desa berdasarkan keterwakilan wilayah dan ditetapkan secara demokratis.

Dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri No.110 tahun 2016 Badan Permusyawaratan Desa mempunyai fungsi, membahas dan menyepakati Rancangan Peraturan Desa bersama Kepala Desa, menampung dan menyalurkan aspirasi masyarakat Desa, dan melakukan pengawasan kinerja Kepala Desa.

Selain melaksanakan fungsi diatas, Badan Permusyawaratan Desa juga mempunyai tugas sebagai berikut.

1. Menggali aspirasi masyarakat;
2. Menampung aspirasi masyarakat;
3. Mengelola aspirasi masyarakat;
4. Mmenyalurkan aspirasi masyarakat;
5. Menyelenggarakan musyawarah bpd;
6. Menyelenggarakan musyawarah desa;
7. Membentuk panitia pemilihan kepala desa;
8. Menyelenggarakan musyawarah Desa khusus untuk pemilihan Kepala Desa antarwaktu;
9. Membahas dan menyepakati rancangan Peraturan Desa bersama Kepala Desa;
10. Melaksanakan pengawasan terhadap kinerja Kepala Desa;

11. Melakukan evaluasi laporan keterangan penyelenggaraan Pemerintahan Desa;
12. Menciptakan hubungan kerja yang harmonis dengan Pemerintah Desa dan lembaga Desa lainnya; dan
13. Melaksanakan tugas lain yang diatur dalam ketentuan peraturan perundang-undangan

Anggota BPD ialah wakil wakil dari penduduk desa bersangkutan berdasarkan keterwakilan wilayah yang ditetapkan dengan musyawarah dan mufakat. Masa jabatan anggota BPD ialah 6 tahun dan dapat diangkat/usulkan kembali untuk satu kali masa jabatan berikutnya. Peresmian anggota BPD ditetapkan dengan keputusan Bupati/Wali Kota . ketua BPD dipilih dari dan oleh anggota BPD secara langsung dalam rapat BPD.

2.1.6 Pengertian Kinerja

Pengertian kinerja dapat dimaknai secara beragam. Beberapa pakar memandangnya sebagai hasil dari suatu proses penyelesaian pekerjaan, sementara sebagian yang lain memahaminya sebagai perilaku yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Agar terdapat kejelasan mengenai kinerja, akan disampaikan beberapa pengertian mengenai kinerja.

- 1) Kinerja merujuk pengertian sebagai hasil. Dalam kontes hasi, Bernardin (2001,143) menyatakan bahwa kinerja merupakan cacatan hasil yang diproduksi (di hasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktifitas-aktifitas selama priode tertentu.

- 2) Sementara itu menurut Ilgen and Schneider (Williams, 2002: 94): “Kinerja adalah apa yang dilakukan oleh orang atau sistem”. Hal senada dikemukakan oleh Mohrman et al (Williams, 2002: 94) sebagai berikut: “Kinerja terdiri dari seorang pemain yang terlibat dalam perilaku dalam suatu situasi untuk mencapai hasil”. Dari kedua pendapat ini, terlihat bahwa kinerja dilihat sebagai suatu proses bagaimana sesuatu dilakukan. Jadi, pengukuran kinerja dilihat dari baik-tidaknya aktivitas tertentu untuk mendapatkan hasil yang diinginkan.
- 3) Pendapat yang lebih komprehensif disampaikan oleh Brumbrach (Armstrong, 1998: 16) sebagai berikut: Kinerja berarti perilaku dan hasil. Perilaku berasal dari pelaku dan mengubah kinerja dari abstraksi menjadi tindakan. Bukan hanya instrument untuk hasil, perilaku juga hasil dalam hak mereka sendiri - produk dari upaya mental dan fisik yang diterapkan pada tugas dan dapat dinilai terlepas dari hasil. Brumbrach, selain menekankan hasil, juga menambahkan perilaku sebagai bagian dari kinerja. Menurut Brumbach, perilaku penting karena akan berpengaruh terhadap hasil kerja seorang pegawai.
- 4) Menurut Mangkunegara, Anwar Prabu, kinerja diartikan sebagai : ”Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

- 5) Sedangkan menurut Nawawi. H. Hadari, yang dimaksud dengan kinerja adalah: "Hasil dari pelaksanaan suatu pekerjaan, baik yang bersifat fisik/mental maupun non fisik/non mental."

Dari beberapa pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja yaitu prespektif hasil, proses atau perilaku yang mengarah pada pencapaian tujuan yang ingin dicapai.

2.1.7 Kinerja Organisasi

Kinerja dalam sebuah organisasi merupakan salah satu unsur yang tidak dapat dipisahkan dalam suatu lembaga organisasi, baik itu lembaga pemerintahan maupun lembaga swasta. Dua pengertian konsep sebelumnya setidaknya menjelaskan dimana posisi kinerja dan dimana posisi organisasi ketika dua konsep tersebut masih berjalan secara terpisah. Jika digabungkan, konsep kinerja dan organisasi membentuk satu variabel baru yaitu kinerja organisasi adalah kemampuan melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada organisasi dengan sebaik-baiknya guna mencapai sasaran yang telah disepakati.

Jadi disini bukan hanya menitikberatkan pada pencapaian tujuan belaka melainkan juga pada proses mengelola sub-sub tujuan dan hasil evaluasinya. Kondisi intern organisasi pengaruh lingkungan luar dan tenaga kerja atau pihak-pihak yang terlibat.

Kinerja organisasi merupakan gambaran mengenai hasil kerja organisasi dalam mencapai tujuannya yang tentu saja akan dipengaruhi oleh sumber daya yang dimiliki oleh organisasi tersebut. sumber daya yang dimaksud dapat berupa

fisik seperti sumber daya manusia maupun non fisik seperti peraturan, informasi dan kebijakan, maka untuk memahami mengenai faktor-faktor yang mampu mempengaruhi sebuah kinerja organisasi.

Simanjuntak (2005:3) mengemukakan bahwa kinerja organisasi merupakan agregasi atau akumulasi kinerja semua unit-unit organisasi, yang sama dengan penjumlahan kinerja semua orang atau individu yang bekerja di organisasi tersebut. Dengan demikian kinerja organisasi sangat dipengaruhi oleh tiga faktor utama, yaitu dukungan organisasi, kemampuan manajemen, dan kinerja setiap orang yang bekerja di perusahaan tersebut. Kinerja organisasi juga sangat dipengaruhi oleh dukungan organisasi antara lain dalam penyusunan struktur organisasi, pemilihan teknologi, dan penyediaan prasarana serta sarana kerja.

Chaizi mengemukakan dalam Irfam Fahmi (2012:228) bahwa kinerja organisasi adalah sebagai efektivitas organisasi secara menyeluruh untuk memenuhi kebutuhan yang ditetapkan dari setiap kelompok yang berkenaan dengan usaha-usaha yang sistemik dan meningkatkan kemampuan organisasi secara terus menerus mencapai kebutuhannya secara efektif.

Menurut Swanson (Keban, 2004:193) kinerja organisasi adalah mempertanyakan apakah tujuan atau misi suatu organisasi telah sesuai dengan kenyataan kondisi atau faktor ekonomi, politik, atau budaya yang ada; apakah struktur dan kebijakannya mendukung kinerja yang diinginkan; apakah memiliki kepemimpinan, modal dan infrastruktur dalam mencapai misinya; apakah kebijakan, budaya dan sistem insentifnya mendukung pencapaian kinerja yang

diinginkan; dan apakah organisasi tersebut menciptakan dan memelihara kebijakan-kebijakan seleksi dan pelatihan, sumber dayanya.

Kinerja organisasi adalah totalitas kerja yang dicapai suatu organisasi tercapainya tujuan organisasi berarti bahwa, kinerja suatu organisasi itu dapat dilihat dari tingkatan sejauh mana organisasi dapat mencapai tujuan yang didasarkan pada tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya (dalam Surjadi 2009:7). Kinerja organisasi (dalam Sobandi 2006:176) merupakan sesuatu yang telah dicapai oleh organisasi dalam kurun waktu tertentu, baik yang terkait dengan input; output, outcome, benefit, maupun impact.

Sementara itu Surjadi (2009:7) berpendapat bahwa kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi, tercapainya tujuan organisasi, berarti bahwa kinerja organisasi tersebut dapat dilihat dari tingkatan sejauh mana organisasi dapat mencapai tujuan yang didasarkan pada tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya.

Dari beberapa pendapat para ahli diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Kinerja organisasi merupakan indikator tingkatan prestasi yang dapat dicapai dan mencerminkan keberhasilan suatu organisasi, serta merupakan hasil yang dicapai dari perilaku anggota organisasi.

2.1.8 Indikator Kinerja

Membicarakan kinerja akan selalu terkait dengan ukuran atau standar kerja. Ukuran atau standar kerja terkait dengan parameter-parameter tertentu atau dimensi yang di jadikan dasar acuan oleh organisasi untuk mengukur kinerja.

Untuk dapat melakukan pengukuran kinerja dengan baik, banyak pakar atau ahli yang berpendapat tentang standarkinerja yang dapat di gunakan, tetapi kebanyakan pendapat bervariasi. Martin dan Bartil (dalam Bohlandaer, dkk., 2001) menyatakan bahwa standar kerja didasarkan pada pekerjaan, di kaitkan dengan persyaratan yang di jabarkan dari analisis pekerjaan, dan tercermin dalam deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan.

Bernardin 2001 (Dalam Sudarmanto 2009 : 12) menyampaikan ada 6 kriteria dasar atau dimensi untuk mengukur kinerja yaitu :

1. *Quality* terkait dengan proses atau hasil mendekati sempurna / ideal dalam memenuhi maksud atau tujuan.
2. *Quantity* terkait dengan satuan jumlah atau kuantitas yang di hailandkan.
3. *Timeliness* terkait dengan waktu yang diperlukan dalam menyelesaikan aktifitas atau menghasilkan produk
4. *Cost-effectivness* terkait dengan tingkat penggunaan sumber-sumber organisasi (orang, uang, matrial, teknologi) dalam mendapatkan atau memperoleh hasil atau pengurangan pemborosan dalam penggunaan sumber-sumber berorganisasi.
5. *Need for supervision* terkait dengan kemampuan individu dapat menyelesaikan pekerjaan atau fungsi-fungsi pekerjaan tanpa asistensi pemimpin atau intervensi pengawasan pemimpin.
6. *Interpersonal impact* terkait dengan kemampuan individu dalam meningkatkan perasaan harga diri, keinginan baik dan kerja sama diantara sesama pekerja dan anak buah.

Buford, 1988 (dalam Warther & David 1996) menyatakan bahwa untuk menjadi efektif, standar kinerja seharusnya di kaitkan dengan hasil yang diinginkan dari masing-masing pekerjaan. Lathams & wexley, 1981 (dalam Werther dan David, 1960) mengemukakan bahwa idealnya penilaian didasarkan pada kinerja aktual dari identifikasi elemen-elemen kritis melalui pekerjaan.

Terkait dengan ukuran dan standar kinerja, David Devries dkk, (1981) menyatakan bahwa dalam melakukan pengukuran kinerja ada 3 (tiga) pendekatan, yaitu:

1. Pendekatan *personality trait*, yaitu dengan mengukur kepemimpinan, insentif dan sikap.
2. Pendekatan Perilaku, yaitu dengan mengukur ; umpan balik, kemampuan presentasi, respon terhadap komplein pelanggan.
3. Pendekatan hasil, yaitu dengan mengukur; kemampuan produksi, kemampuan menyelesaikan produk sesuai jadwal, peningkatan produksi/penjualan.

Selanjutnya menurut Dick Grote (1996) dalam bukunya *The Compete Guide to Performance Appaesial* menyatakan bahwa dalam pengukuran atau penilaian kinerja ada tiga pendekatan, yaitu:

1. Penilaian atau pengukuran kinerja berbasis pelaku.
2. Penilaian atau pengukuran kinerja berbasis perilaku.
3. Penilaian atau pengukuran berbasis hasil

2.1.9 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja tidak terjadi dengan sendirinya. Dengan kata lain, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja. Adapun faktor-faktor tersebut menurut Armstrong (1998: 16-17) adalah sebagai berikut:

- 1) Faktor individu (*personal factors*). Faktor individu berkaitan dengan keahlian, motivasi, komitmen, dll.
- 2) Faktor kepemimpinan (*leadership factors*). Faktor kepemimpinan berkaitan dengan kualitas dukungan dan pengarahan yang diberikan oleh pimpinan, manajer, atau ketua kelompok kerja.
- 3) Faktor kelompok/rekan kerja (*team factors*). Faktor kelompok/rekan kerja berkaitan dengan kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja.
- 4) Faktor sistem (*system factors*). Faktor sistem berkaitan dengan sistem/metode kerja yang ada dan fasilitas yang disediakan oleh organisasi.
- 5) Faktor situasi (*contextual/situational factors*). Faktor situasi berkaitan dengan tekanan dan perubahan lingkungan, baik lingkungan internal maupun eksternal.

Dari uraian yang disampaikan oleh Armstrong, terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Faktor-faktor ini perlu mendapat perhatian serius dari pimpinan organisasi jika pegawai diharapkan dapat memberikan kontribusi yang optimal.

Menurut Gibson (1997:164), menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut:

- 1) Faktor individu

Faktor individu meliputi kemampuan keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografis seseorang

2) Faktor psikologis

Faktor psikologis terdiri dari persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja

3) Faktor organisasi

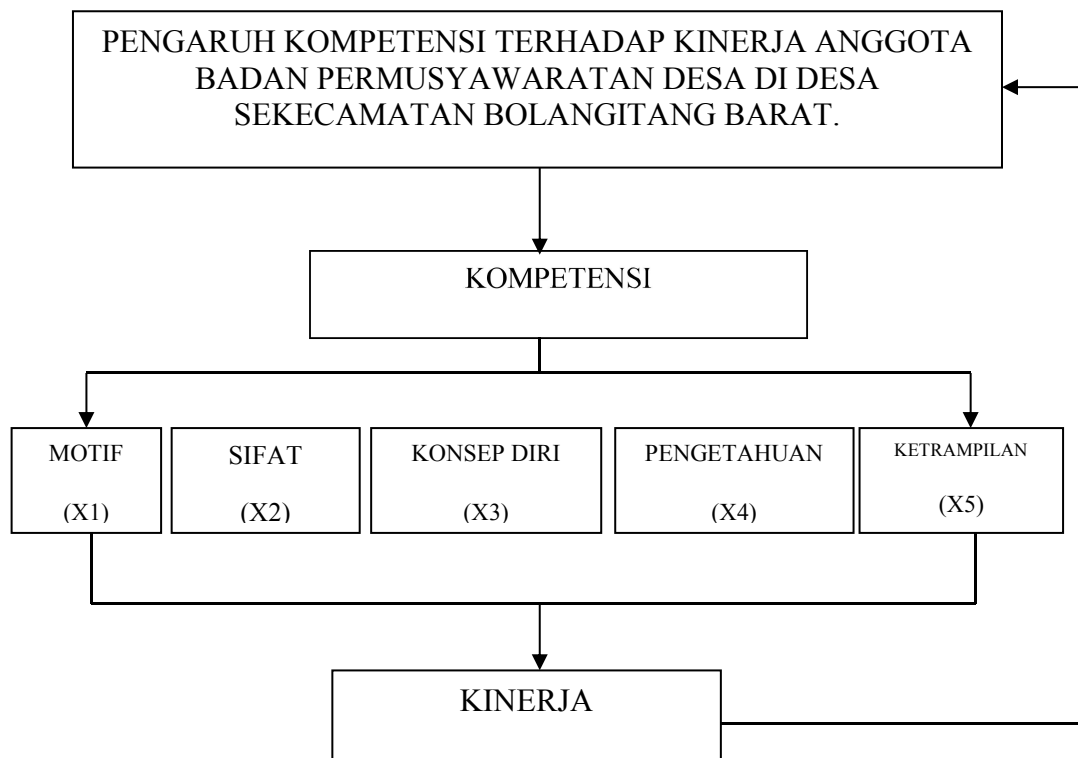
Faktor organisasi yaitu struktur organisasi, desain pekerjaan, kemampuan, dan imbalan.

2.2 Kerangka Pikir

Kerangka pikir atau kerangka pemikiran adalah dasar pemikiran dari penelitian yang disintesis dari fakta-fakta, observasi dan telaah kepustakaan. Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang didefinisikan sebagai masalah penting (Sugiyono, 2011:283). Berdasarkan beberapa masalah yang berkaitan dengan penelitian, maka peneliti mencoba membentuk kerangka pemikiran untuk mengidentifikasi masalah yang terjadi di lapangan. Adapun permasalahan-permasalahan yang ditemui pengamatan yang dilakukan seperti kurangnya pengawasan badan permusyawaratan desa dalam penyelenggaraan pemerintah desa, kurangnya pengetahuan dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai badan permusyawaratan desa dan belum maksimal merangkul, menghimpun, merumuskan atau menyalurkan aspirasi masyarakat.

Berikut ini akan ditunjukkan alur berfikir peneliti dalam melakukan penelitian.

2.3 Gambar Kerangka Pikir



2.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan langkah dimana setelah landasan teori dan kerangka teori di susun. Hipotesis merupakan jawaban atau asumsi sementara terhadap rumusan masalah, dimana rumusan masalah peneliti telah menyatakan dalam bentuk kalimat dan belum merupakan jawaban yang empiric. (sugiyono, 2003:70). Adapun hipotesis penelitian merupakan kesimpulan yang masih belum sempurna, sehingga perlu di sempurnakan dengan membuktikan kebenaran hipotesis itu melalui penelitian. Bungin (2009 : 75).

Maka peneliti menyimpulkan hipotesis sebagai jawaban sementara terhadap masalah yang akan diteliti dan akan dibuktikan kebenarannya. Hipotesis member hasil dan refleksi peneliti berdasarkan kajian pustaka dan landasan teori sebagai landasan argumentasi. Pada penelitian ini peneliti menggunakan hipotesis deskriptif yaitu dugaan sementara terhadap nilai satu variabel mandiri. Pada penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti, maka hipotesis sementara yaitu :

1. Motif, Sifat, Konsep diri, Pengetahuan dan Keterampilan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja anggota badan permusyawaratan desa (BPD) didesa sekecamatan bolangitang barat.
2. Motif secara parsial berpengaruh terhadap kinerja anggota badan permusyawaratan desa (BPD) didesa sekecamatan bolangitang barat.
3. Sifat berpengaruh secara parsial terhadap kinerja anggota badan permusyawaratan desa (BPD) didesa sekecamatan bolangitang barat.

4. Konsep Diri berpengaruh secara parsial terhadap kinerja anggota badan permusyawaratan desa (BPD) didesa sekecamatan bolangitang barat.
5. Pengetahuan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja anggota badan permusyawaratan desa (BPD) didesa sekecamatan bolangitang barat.
6. Keterampilan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja anggota badan permusyawaratan desa (BPD) didesa sekecamatan bolangitang barat.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas maka yang menjadi obyek penelitian adalah pengaruh kompetensi (Variabel X) yang terdiri dari Motif (X1), Sifat (X2), Konsep Diri (X3), Pengetahuan (X4) dan Keterampilan (X5) terhadap kinerja anggota (Variabel Y) Badan Permusyawaratan Desa (BPD) diDesa Sekecamatan Bolangitang Barat.

3.2 Metode Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini peneliti memilih jenis penelitian survey dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2013 : 11) metode penelitian survei adalah penelitian yang dilakukan dengan menggunakan angket sebagai alat penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian relative, distribusi, dan hubungan antar variabel, sosiologis maupun psikologis.

Adapun penelitian kuantitatif menurut Sugiyono, (2017 : 8) dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.3 Oprasionalisasi Variabel

Oprasionalisasi variable adalah penentuan kontrak atau sifat yang akan dipelajari sehingga menjadi variable yang dapat diukur (Sugiono, 2013). Definisi operasional menjelaskan cara tertentu yang digunakan untuk meneliti dan mengoprasikan kontrak, sehingga memungkinkan bagi peneliti yang lain untuk melakukan replikasi pengukuran dengan cara yang sama atau mengembangkan cara pengukuran kontrak yang lebih baik (Sugiyono, 2013).

Variable independen adalah variable yang menjelaskan atau mempengaruhi variable lain sedangkan variable dependen adalah variable yang dipengaruhi variable independen (Sugiyono, 2011). Dalam penelitian ini yang menjadi variable independen yaitu Kompetensi (X) yang terdiri dari Motif (X1), Sifat (X2), Konsep Diri (X3), Pengetahuan (X4) dan Keterampilan (X5) dan Kinerja anggota sebagai Variabel Dependen (Y) Badan Permusyawaratan Desa (BPD) di Desa Sekecamatan Bolangitang Barat.

Untuk lebih rinci, Variabel Independen dan dependen di buat dalam table 3.1 dibawah ini.

Tabel 3.1 Operasional Variable.

Variable X	Sub Variabel	Indikator	Skala
Kompetensi menurut Spencer dan	1. <i>Motive</i> (Motif)	1. Kesadaran Organisasi a. Memahami struktur organisasi formal.	Ordinal

<p>Spencer dalam Sutrisno, (2011: 106-207)</p>		<ul style="list-style-type: none"> b. Memahami struktur informal dalam organisasi c. Memahami iklim dan budaya dalam organisasi 2. Membangun hubungan. <ul style="list-style-type: none"> a. Menerima undangan dapat membangun hubungan kerja. b. Membuat kontrak yang berhubungan dengan pekerjaan. c. Menyelenggarakan kontak informal. 3. Semangat untuk berprestasi. <ul style="list-style-type: none"> a. Berfokus pada tugas yang diberikan b. Berorientasi untuk mengerjakan pekerjaan dengan cara yang lebih baik. c. Berusaha selalu menyamai standar orang lain / prestasi rata – rata. 	
--	--	---	--

	2. <i>Traits</i> (sifat)	<p>4. Mengembangkan orang lain.</p> <p>a. Mengekspresikan instruksi secara mendetail, dan atau mendemonstrasikan suatu cara untuk melakukan tugas.</p> <p>b. mengekspresikan ekspetasi positif mengenai orang lain.</p> <p>c. memberikan argumentasi atau dukungan lainnya.</p> <p>5. Kemampuan Mengarahkan / Memberikan perintah</p> <p>a. menjelaskan perintah dan pengarahan rutin.</p> <p>b. member pengarahan secara mendetail.</p> <p>c. berbicara dengan lugas.</p> <p>6. Kerjasama Tim</p> <p>a. Kooperatif.</p> <p>b. membagi informasi.</p> <p>c. Menunjukkan ekspetasi positif.</p>	Ordinal
--	--------------------------	--	---------

		<p>7. Kepemimpinan Tim</p> <p>a. berinisiatif dalam pertemuan.</p> <p>b. memberitahu orang lain.</p> <p>c. memperdulikan kelompok.</p> <p>8. Pengertian Antar Pribadi</p> <p>a. paham akan isi pesan verbalnya atau hanya emosinya saja.</p> <p>b. mengerti baik emosi maupun isinya.</p> <p>c. memahami dengan penuh perhatian.</p> <p>9. Layanan customer Organisasi</p> <p>a. memberikan servis minimal yang dibutuhkan.</p> <p>b. menjalin dan memelihara komunikasi yang baik dengan konsumen.</p> <p>c. membuat diri sendiri akan selalu siap bagi konsumen.</p>	
--	--	--	--

	<p>3. <i>Self Concept</i></p> <p>(Konsep Diri)</p>	<p>10. Pengendalian Diri</p> <ul style="list-style-type: none"> a. menahan godaan. b. Mengendalikan emosi. c. Bersikap tenang. <p>11. Kepercayaan Diri</p> <ul style="list-style-type: none"> a. impresif atau memapakan kekuatan diri. b. menyatakan rasa percaya diri atas kemampuannya. c. menunjukan ras percaya diri. <p>12. Fleksibel</p> <ul style="list-style-type: none"> a. mengikuti prosedur. b. melihat situasi secara objektif. c. menerapkan prosedur dan aturan secara fleksibel. <p>13. Komitmen terhadap Organisasi</p> <ul style="list-style-type: none"> a. melakukan usaha aktif dalam menyesuaikan diri. b. menjadi warga organisasi yang baik. 	Ordinal
--	--	--	---------

		c. menyatakan manfaat dan komitmen.	
	4. <i>Knowledge</i> (Pengetahuan)	<p>14. Berfikir Analitis</p> <p>a. menguraikan masalah – masalah menjadi bagian – bagian / tugas / kegiatan.</p> <p>b. melihat hubungan mendasar.</p> <p>c. melihat hubungan bertingkat.</p> <p>15. Pemikiran Konseptual</p> <p>a. menggunakan rumusan sederhana.</p> <p>b. menerapkan rumusan yang kompleks.</p> <p>c. membuat konsep-konsep baru.</p> <p>16. Keahlian Profesional/manajerial</p> <p>a. berkerketerampilan dasar.</p> <p>b. tenaga terampil.</p> <p>c. berketerampilan tinggi.</p>	Ordianl

	<p>5. <i>Skill</i> (Keterampilan)</p>	<p>17. Keperdulian Akan Keterlibatan</p> <p>a. menjaga tempat kerja selalu terorganisir.</p> <p>b. memperlihatkan perhatian umum terhadap aturan dan kejelasan tugas.</p> <p>c. ulang pekerjaan sendiri.</p> <p>18. Inisiatif</p> <p>a. menunjukkan usaha yang konsisten.</p> <p>b. memusatkan pada kesempatan atau masalah yang dihadapi pada saat sekarang.</p> <p>c. cepat dan kritis.</p> <p>19. Mendakwa dan Mempengaruhi</p> <p>a. menyatakan keinginanya tetapi tidak melakukan tindakan yang spesifik.</p> <p>b. melakukan tindakan yang</p>	Ordinal

		<p>persuasif.</p> <p>c. selalu melakukan tindakan persuasif untuk dua langkah untuk mempengaruhi.</p> <p>20. Pencarian Informasi</p> <p>a. bertanya.</p> <p>b. melakukan penyelidikan secara pribadi.</p> <p>c. mengali lebih dalam.</p>	
<p>Variabel Y</p> <p>Menurut Miner, (1988) dalam Sudarmanto, (2009:11)</p>	6. Kinerja	<p>21. Kualitas</p> <p>a. mampu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang tepat.</p> <p>b. memiliki kualitas lebih dari karyawan lain.</p> <p>a. menyelesaikan pekerjaan sesuai prosedur yang ada di organisasi.</p> <p>22. Kuantitas</p> <p>a. menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang telah ditetapkan.</p>	Ordinal

		<p>b. sesuai dengan yang diharapkan.</p> <p>23. Ketepatan waktu</p> <p>a. mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan.</p> <p>b. suka mengerjakan pekerjaan yang diberikan.</p> <p>24. Efektifitas biaya</p> <p>a. menggunakan sumber daya ditempat kerja dengan tepat dalam menyelesaikan pekerjaan.</p> <p>b. mengoptimalkan sumber daya ditempat kerja untuk penunjang didalam menyelesaikan pekerjaan.</p> <p>25. Perlu pengawasan</p> <p>a. membuat keputusan dalam kondisi sulit atau tertekan.</p> <p>b. mampu memahami masalah dengan cepat.</p> <p>26. Dampak antar pribadi</p>	
--	--	---	--

		a. mampu bekerja sama dengan rekan kerja. b. bersedia membantu rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.	
--	--	---	--

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah seluruh jumlah orang atau penduduk dalam satu wilayah. populasi juga berisi sebagian elemen atau lapisan yang menjadi penyusun dari populasi tersebut, populasi juga di sebut sebagai kelompok atau satu kesatuan yang besar dimana satu wilayah penelitian (sukmadinanta,2016 :250). menurut sudjana (riduwan,2015:118), populasi merupakan totalitas hasil pengukuran baik yang bersifat kuantitatif dan kualitatif dan akan di pelajari karakteristiknya.

Berdasarkan pengertian populasi tersebut, maka Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh anggota badan permusyawaratan desa yang berada di kecamatan bolangitang barat, dimana kecamatan bolangitang barat terdiri dari 18 desa. yang terdiri dari ketua, wakil ketua, bendahara dan anggota. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada table 3.2 dibawah ini.

Tabel 3.2 Populasi penelitian

No	Desa	Jabatan	Jumlah
1	Bolangitang	1. Ketua BPD 2. Wakil Ketua 3. Sekretaris 4. Anggota	1 1 1 4

2	Bolangitang 1	1. Ketua BPD 2. Wakil Ketua 3. Sekretaris 4. Anggota	1 1 1 4
3	Bolangitang 2	1. Ketua BPD 2. Wakil Ketua 3. Sekretaris 4. Anggota	1 1 1 4
4	Iyok	1. Ketua BPD 2. Wakil Ketua 3. Sekretaris 4. Anggota	1 1 1 4
5	Jambusarang	1. Ketua BPD 2. Wakil Ketua 3. Sekretaris 4. Anggota	1 1 1 4
6	Keimanga	1. Ketua BPD 2. Wakil Ketua 3. Sekretaris 4. Anggota	1 1 1 4
7	Langi	1. Ketua BPD 2. Wakil Ketua 3. Sekretaris 4. Anggota	1 1 1 4
8	Olot	1. Ketua BPD 2. Wakil Ketua 3. Sekretaris 4. Anggota	1 1 1 4
9	Olot 1	1. Ketua BPD 2. Wakil Ketua 3. Sekretaris 4. Anggota	1 1 1 4
10	Olot 2	1. Ketua BPD 2. Wakil Ketua 3. Sekretaris 4. Anggota	1 1 1 4
11	Paku	1. Ketua BPD 2. Wakil Ketua 3. Sekretaris 4. Anggota	1 1 1 4
12	Paku selatan	1. Ketua BPD 2. Wakil Ketua 3. Sekretaris 4. Anggota	1 1 1 4
13	Sonuo	1. Ketua BPD 2. Wakil Ketua	1 1

		3. Sekretaris	1
		4. Anggota	4
14	Talaga	1. Ketua BPD	1
		2. Wakil Ketua	1
		3. Sekretaris	1
		4. Anggota	4
15	Tomoagu	1. Ketua BPD	1
		2. Wakil Ketua	1
		3. Sekretaris	1
		4. Anggota	4
16	Tanjung buaya	1. Ketua BPD	1
		2. Wakil Ketua	1
		3. Sekretaris	1
		4. Anggota	4
17	Tote	1. Ketua BPD	1
		2. Wakil Ketua	1
		3. Sekretaris	1
		4. Anggota	4
18	Wakat	1. Ketua BPD	1
		2. Wakil Ketua	1
		3. Sekretaris	1
		4. Anggota	4
Jumlah			126

3.4.2 Sampel

Sampel adalah merupakan bagian dari populasi yang ada didalam penelitian. Menurut Ridwan (2012:57) teknik penarikan sampel atau sampling adalah suatu cara mengambil sampel yang representative dari populasi. Menurut Sugiyono (2014:120) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik populasi tersebut.

Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus dari Taro Yamane yang dikutip oleh rahmat (1998:82) sebagai berikut:

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

Dimana : n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

d^2 = Presisi yang di tetapkans

Dengan menggunakan rumus di atas maka jumlah sampel yang diambil adalah sebanyak 55,7522124 dibulatkan menjadi 56 orang.

3.5 Sumber Data

Sumber data yang akan di gunakan dalam penelitian adalah:

- 1) Data primer yaitu data yang di peroleh langsung dari para renponden di tempat penelitian dengan sumber datanya adalah kuesioner yang telah di serahkan di sediakan ooleh peneliti, kemudian di berikan ke responden yang telah di pili oleh peneliti untuk di jawab.
- 2) Data sekunder yaitu data yang di peroleh dari dokumen-dokumen dan literature-literatur yang di dapatkan dari kantor kecamatan bolangitang barat.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Dalam Setiap Penelitian salah satu hal terpenting adalah pengumpulan data. Teknik Pengumpulan data merupakan metode atau cara-cara yang harus dilalui atau di kerjakan oleh peneliti guna memperoleh data-data yang harapkan dalam penelitan. Berbagai macam cara dalam pengumpulan data untuk menghasilkan data yang akurat namun dalam penelitian ini hanya tiga metode penelitian yang dipilih oleh peneliti yaitu observasi, angket dan dokumentasi.

- 1) Observasi adalah teknik pengamatan atau sebuah langkah yang dibuat oleh peneliti untuk mendapatkan data dan mendapatkan gambaran mengenai objek penelitian sehingga dapat dipertanggung jawabkan (Bomy Octavia 2013: 27)
- 2) Angket yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi sejumlah pertanyaan tertulis kepada anggota sampel untuk menjawab. Menurut Sugiyono (2008: 142) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.
- 3) Dokumentasi adalah media yang mengabadikan karya foto dan memberi informasi yang menjadi alat ukur yang otentik (Arif 2015 : 138)

3.7 Skala pengukuran

Dalam membuat tes melalui masing-masing variabel bakal di ukur dengan memakai skala likert. Kuisisioner di rangkai dengan menyediakan 5 opsi jawaban, yakni sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju. setiap pilihan akan di berikan bobot nilai yang berbeda seperti yang tertera dalam ilustrasi tabel 3.3 berikut :

Tabel 3.3 Bobot Nilai Variabel

Pilihan	Bobot
Slalu / Sangat setujuh	5
Sering / Setujuh	4
Kadang / Ragu / netral	3
Jarang / Tidak setujuh	2
Tidak pernah / Sangat tidak setujuh	1

Sumber : (Sugiono 2017)

3.8 Pengujian Instrumen Penelitian

Untuk memperoleh data yang baik dalam artian mendekati kenyataan /obyek sudah tentu di butuhkan dalam suatu instrument atau alat pengumpulan data dengan baik dan lebih penting adanya alat ukur yang lebih valid dan baik,sebelum memakai istrumen tersebut terlebih dahulu harus di uji validitas dan realibitasnya, sehinga apabila di gunakan akan menghasilkan data yang obyektif.

3.8.1 Uji Validitas

Validitas menurut Arikunto dalam Riduwan (2018:109) adalah suatu ukuran yang menunjukan tingkat kehandalan kesahan suatu alat ukur,alat ukur yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah, sebaliknya alat ukur yang valid atau sah memiliki validitas yang tinggi, Untuk menguji validitas alat ukur, terlebih dahulu di cari nilai korelasi antara bagian-bagian alat ukur secara keseluruhan dengan cara mengkorelasikan setiap butir alat ukur dengan skor total yang

merupakan jumlah skor tiap butir, dengan rumusan *pearson product moment* (PPM) sebagai berikut :

$$r_{hitung} = \frac{n(\sum xy) - (\sum x) \cdot (\sum y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum x^2 - (\sum x)^2\} \cdot \{n \cdot \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Dimana :

r_{hitung} = Koefisien korelasi

$\sum xi$ = Jumlah skor item

$\sum y i$ = Jumlah skor total (Seluruh Item)

n = jumlah responden

selanjutnya dihitung dengan Uji-t dengan rumus :

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

Dimana :

t = nilai t_{hitung}

r = nilai koefisien korelasi hasil r_{hitung}

n = jumlah responden

Distribusi t (Tabel t) untuk $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan (dk = n-2)

Kaidah keputusan : Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti Valid sebaliknya

$t_{hitung} < t_{tabel}$ berarti tidak Valid

Jika instrument itu valid, maka dilihat kriteria penapsiran mengenai indeks korelasinya (r) dari table 3.4 berikut :

Tabel 3.4 Iterpretasi koevisien korelasi.

Interval/Koefesien	Tingkat Hubungan
0,000 - 0,199	Sangat rendah
0,200 - 0,399	Rendah
0,400 - 0,599	Cukup
0,600 - 0,799	Tinggi
0,800 - 1,000	Sangat Tinggi

Sumber : (Riduan 2008:280)

3.8.2 Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Teknik Alpha Cronbach yaiiitu perhitungan yang dilakukan dengan menghitung rata – rata interkolerasi diantara butir-butir pertanyaan dalam kuisisioner, variable dikatakan reliable jika nilai alphanya lebih dari 0,30 (Sugiyono, 2008:126).

Dengan demikian Uji Reliabilitas menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum S_i}{S_t} \right)$$

Dimana : r_{11} = Nilai Reliabilitas

$\sum S_i$ = Jumlah Varians Skor Tiap-tiap

S_t = Varians Total

K = Jumlah Item

3.8.3 Konversi Data

Untuk dapat diolah menjadi analisis jalur, data ordinal yang biasanya didapat dengan menggunakan skala likert, dan lain-lain (skor kuisioner), maka terlebih dahulu data ini harus ditransformasikan menjadi data interval, salah satu cara yang dapat digunakan adalah *Method Of Succesive Interval* (MSI). Langkah-langkah MSI adalah sebagai berikut :

1. Membuat frekuensi dari tiap butir jawaban pada masing – masing kategori pertanyaan.
2. Membuat proporsi dengan cara membagi frekuensi dari setiap butir jawaban dengan seluruh jumlah responden.
3. Membuat proporsi komulatif.
4. Menentukan nilai Z untuk setiap butir jawaban, berdasarkan nilai frekuensi yang telah diperoleh dengan membuat table Z rilel.
5. Menghitung nilai skala dengan rumus

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

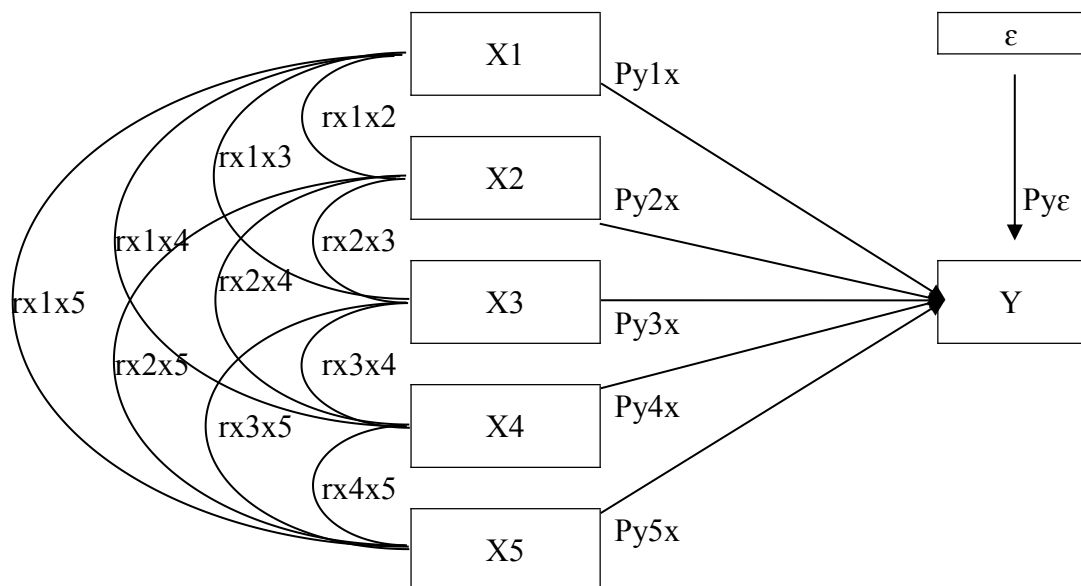
6. Pernyataan nilai skala. Pernyataan nilai inilah yang dibuat skala interval dan dapat digunakan dalam perhitungan analisis regresi.

3.9 Metode Analisis Data

Untuk memastiikan apakah ada pengaruh kompetensi (X) yang terdiri dari Motif (X1), Sifat (X2), Konsep Diri (X3), Pengetahuan (X4) dan Keterampilan (X5) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Badan Permusyawaratan Desa (BPD) didesa Sekecamatan Bolangitang Barat, maka pengujian dilakukan dengan uji

analisis jalur (*Path Analysis*), dengan terlebih dahulu mengkonversikan data skala ordinal ke skala interval melalui *Method Successive* (MSI). Analisis jalur digunakan dengan pertimbangan bahwa pola hubungan antar variable dalam penelitian adalah bersifat korelatif dan kausalitas.

Hipotesis penelitian diperlukan melalui struktur hubungan antara variable independen dan dependen dengan diagram jalur dapat dilihat pada struktur jalur berikut ini :



Gambar 3.1 Struktur Path Analisis.

Dari gambar 3.1 dapat dilihat dalam persamaan berikut ini :

$$Y = Pyx1 + Pyx2 + Pyx3 + Pyx4 + Pyx5 + Py\epsilon$$

Dimana :

X1 = Jumlah Motif

X2 = Jumlah Sifat

X3 = Jumlah Konsep Diri

X4 = Jumlah Pengetahuan

X5 = Jumlah Keterampilan

Y = Kinerja

ϵ = Variabel lain yang mempengaruhi Y

r = Korelasi antara variabel X

ρ_{yx} = Koefisien jalur untuk mendapatkan pengaruh langsung

Data yang terkumpul dianalisis hubungan kausalnya antara sub – sub variable yang dilakukan dengan menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*) yang memperlihatkan pengaruh. Gambar diatas juga memperlihatkan bahwa sub-sub variable tersebut tidak hanya dipengaruhi oleh X1 X2 X3 X4 dan X5 tetapi ada variable epsilon (ϵ) yaitu variable yang tidak diukur dan diteliti.

3.10 Pengujian Hipotesis

Sesuai dengan hipotesis dan desain penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dalam pengujian hipotesis menggunakan *Path analysis* dengan langkah langkah sebagai berikut.

1. Membuat persamaan Struktural

$$Y = \rho_{yx1} + \rho_{yx2} + \rho_{yx3} + \rho_{yx4} + \rho_{yx5} + \rho_{y\epsilon}$$

2. Menghitung matrix korelasi antara X_1, X_2, X_3, X_4, X_5 dan Y.
3. Menghitung matrix korelasi antar variable *eksogenous*.
4. Menghitung matrix invers R_1^{-1} .
5. Menghitung koefisien jalur ρ_{yx1} (I = 1 dan 2).
6. Menghitung R^2 yaitu koefisien yang menyatakan determinasi total X1, X2, X3, X4, X5 terhadap Y.
7. Hitung pengaruh variable lain ($\rho_{y\epsilon}$).

8. Menghitung pengaruh variable independent terhadap variable dependen.
9. Menguji koefisien jalur dengan bantuan SPSS versi 20.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi penelitian

Kecamatan Bolangitang Barat merupakan salah satu kecamatan yang berada di Kabupaten Bolaang Mongondow Utara yang merupakan hasil dari pemekaran kabupaten bolaang mongondow utara yang diresmikan oleh Bupati Bolaang Mongondow Utara pada tanggal 9 september 2004.

4.1.1 Profil Kecamatan Bolangitan Barat

A. Kondisi Geografis

Kecamatan Bolangitang Barat berbatasan dengan :

- Sebelah Utara Berbatasan dengan Laut
- Sebelah Timur Berbatasan dengan Kecamatan Bolangitang Timur
- Sebelah Selatan Berbatasan dengan Pegunungan
- Sebelah Barat Berbatasan dengan Kuala Utara, Kecamatan Kaidipang

Luas wilayah kecamatan bolangitang barat yaitu 445,64 km atau 24.00 persen dari luas wilayah kabupaten bolaang mongondow utara, yang meliputi 18 desa, dan tiap desa berbatasan dengan desa lain yang dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut :

Tabel 4.1 Batas Desa Utara dan Selatan.

No	Desa	Berbatasan dengan :	
		Utara	Selatan
1	Paku	Desa Keimanga	Desa Paku Selatan
2	Ollot Dua	Desa Ollot	Desa Keimanga
3	Ollot	Desa Ollot I	Desa Ollot Dua
4	Ollot Satu	Desa Sonuo	Desa Ollot

5	Sonuo	Desa Jambusarang	Desa Ollot I
6	Wakat	Laut Sulawesi	Perkebunan Desa Olot
7	Tote	Laut Sulawesi	Perkebunan
8	Iyok	Laut Sulawesi	Desa Sonuo
9	Langi	Laut Sulawesi	Desa Sonuo
10	Jambusarang	Desa Bolangitang	Desa Sonuo
11	Talaga Tomoagu	Desa Talaga	Desa Soligir
12	Bolangitang	Desa Bolangitang II	Desa Jambusarang
13	Bolangitang I	Laut Sulawesi	Desa Talaga
14	Bolangitang II	Laut Sulawesi	Desa Bolangitang
15	Talaga	Desa Bolangitang	Desa talaga Tomoagu
16	Paku Selatan	Desa Paku	Hutan
17	Tanjung Buaya	Laut Sulawesi	Perkebunan Ollot
18	Keimanga	Desa Ollot II	Desa Paku Selatan

Sumber : aparaturn desa / kelurahan (lurah / sangadi / sekertaris).

Tabel 4.2 Batas Desa Barat dan Timur.

No	Desa	Berbatasan dengan :	
		Barat	Timur
1	Paku	Hutan	Sungai
2	Ollot Dua	Pegunungan Mokapo	Perkebunan Desa Tote
3	Ollot	Perkebunan Ilohu	Perkebunan Tobiho
4	Ollot Satu	Perkebunan Ilohu	Perkebunan Mokoditek
5	Sonuo	Perkebunan	Desa Langi
6	Wakat	Desa Tote	Desa Mokoditek
7	Tote	Desa Tanjung Buaya	Desa Wakat
8	Iyok	Desa Langi	Desa Tanjung Buaya
9	Langi	Desa Jambusarang	Desa Iyok
10	Jambusarang	Desa Talaga Tomoagu	Desa langi
11	Talaga Tomoagu	Desa Jambusarang	Desa Kuala Utara
12	Bolangitang	Desa Talaga	Perkebunan
13	Bolangitang I	Desa Bolangitang II	Desa Kuala Utara
14	Bolangitang II	Desa Bolangitang I	Sungai
15	Talaga	Desa Bolangitang I	Desa Bolangitang
16	Paku Selatan	Perkebunan Sonuo	Sungai
17	Tanjung Buaya	Desa Iyok	Desa Tote
18	Keimanga	Perkebunan Olot II	Desa Tote

Sumber : aparaturn desa / kelurahan (lurah / sangadi / sekertaris)

4.1.2 Profil Responden

Responden dalam penelitian ini adalah mereka yang bekerja sebagai anggota Badan Permusyawaratan Desa di Desa SeKecamatan Bolangitang Barat. Responden berjumlah 56 Orang untuk mengisi latar belakang tanpa mengharuskan untuk menyebutkan nama. Hal ini untuk mengurangi hambatan psikologis responden dalam memberikan jawaban dan informasi yang lengkap, jujur dan jelas. Butir-butir terkait dengan responden yaitu Jenis Kelamin, Masa Lama Kerja Dan Pendidikan.

4.1.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Untuk mengetahui karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.3 dibawah ini :

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
1	Laki – Laki	42	75%
2	Perempuan	14	25%

Sumber : Olah data (2021)

Tabel di atas menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dari total seluruh responden 56 orang, (75%) berjenis kelamin Laki-laki dan 25 % berjenis Kelamin Perempuan.

4.1.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Lama Bekerja.

Untuk mengetahui karakteristik responden berdasarkan masa lama bekerja dapat dilihat pada tabel 4.4 dibawah ini :

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Lama Bekerja.

No	Lama Bekerja	Frekuensi	Presentase
1	6 bulan – 1 Tahun	6	10,7%
2	1 Tahun – 1 ½ Tahun	13	23,2%
3	1 ½ tahun – 2 tahun	0	0
4	2 tahun – 2 ½ tahun	0	0
5	2 tahun lebih	37	66,1%
Total		56	100%

Sumber : olah data (2021)

Berdasarkan tabel diatas karakteristik responden berdasarkan masa lama bekerja 6 bulan sampai 1 tahun berjumlah 6 (10,7%), 1 Tahun – 1 ½ Tahun berjumlah 13 (23,2%) dan 2 tahun keatas berjumlah 37 (66,1%).

4.1.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.

Untuk dapat mengetahui karakteristik responden berdasarkan pendidikan dapat di lihat pada tabel 4.5 dibawah ini :

Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Presentase
SMP	11	21,7%
SMA Sederajat	28	50%
D3	0	0%
S1	16	28,3%
S2	0	0%

Sumber : Olah data (2021)

4.2 Analisis Deskriptif

Deskripsi Variabel Penelitian bertujuan untuk mengetahui gambaran masing-masing variabel penelitian yang disajikan dengan statistic deskriptif. Jawaban yang diberikan responden akan dideskripsikan dalam bentuk nilai minimum, nilai maximum, Rata-rata dan standar Deviasi. Hasil statistic deskriptif variabel penelitian dapat dilihat pada tabel 4.6 dibawah ini :

Tabel.4.6
Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

	N	Min	Max	Mean		Std. Deviation
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic
MOTIF	56	16.00	45.00	30.3929	.99892	7.47524
SIFAT	56	30.00	86.00	59.5536	1.89290	14.16516
KONSEP DIRI	56	27.00	60.00	43.0714	1.10367	8.25912
PENGETAHUAN (56	18.00	44.00	30.0179	.91115	6.81840
KETERAMPILAN	56	21.00	58.00	41.1429	1.27117	9.51253

KINERJA	56	37.00	65.00	50.2143	.90873	6.80031
Valid N (listwise)	56					

Sumber : data Olahan (2021)

4.2.1 Analisis Deskriptif Variabel Motif (X1)

Untuk mengetahui tingkat signifikansi dan pengaruh pada variabel Motif, peneliti akan mengukur Variabel Motif terhadap indikator-indikator yang terdiri dari Kesadaran Organisasi, Membangun Hubungan dan semangat untuk Berprestasi. Penelitian ini dilakukan melalui kuisioner yang disebar kepada 56 responden yang terlibat sebagai anggota Badan Permusyawaratan Desa Di Desa SeKecamatan Bolangitang Barat.

A. Kesadaran Berorganisasi.

Untuk mengetahui jawaban responden mengenai indikator kesadaran berorganisasi, maka peneliti menyebarkan kuisioner pada 56 responden yang terlibat sebagai Badan Permusyawaratan Desa di DesaSeKecamatan Bolangitang Barat. Adapun Jawaban kuisioner tersebut dapat dilihat Pada tabel 4.7 berikut ini :

Tabel 4.7
Tanggapan Responden Terhadap Indikator Kesadaran Berorganisasi.

Tanggapan		5		4		3		2		1		Total
Pertanyaan		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	X1.1	7	12.5	18	32.1	23	41.1	8	14.3	0	0	192
2	X1.2	6	10.7	16	28.6	23	41.1	10	17.9	1	1.8	184
3	X1.3	11	19.6	15	26.8	18	32.1	11	19.6	1	1.8	192

Total Aktual 568

Total Ideal 840

Sumber : hasil Olah Data (2021)

Berdasarkan tabel 4.7 di atas maka dibuatlah pengkategorian untuk indikator Kesadaran Berorganisasi . pengkategorian tersebut dibagi menjadi 5

kategori yaitu Sangat Rendah, Rendah, Cukup Tinggi, Tinggi dan Tinggi Sekali. Skor terendah untuk indikator Kesadaran Berorganisasi adalah 3 (Jumlah Pertanyaan) X1 (Nilai Skor Terendah) X56 (Jumlah Responden)= 168 dan Skor tertinggi adalah 3 (jawaban Responden) X 5 (Nilai Skor Tertinggi) X 56 (Jumlah Responden) = 840. Jadi intervalnya adalah total range yaitu 672 (Skor Tertinggi – Skor Terendah) lalu dibagi interval berdasarkan nilai skor yaitu 5 (jumlah nilai skor) hasilnya adalah 134,4. pengkategorian dapat dilihat pada tabel 4.8 berikut:

Tabel 4.8
Pengkategorian Indikator Kesadaran Berorganisasi.

Sangat Rendah	Rendah	Cukup Tinggi	Tinggi	Sangat Tinggi
		568		
168	302,4	436,8	571,2	705,6
				840

Sumber : hasil Olah Data (2021)

Skor Aktual dari indikator Kesadaran Berorganisasi yaitu sebesar 568, jika dilihat pada pengkategorian di atas skor aktual sebesar 568 berada di kategori cukup Tinggi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden pada indikator Kesadaran Berorganisasi masuk dalam kategori cukup tinggi.

B. Membangun Hubungan

Untuk mengetahui jawaban responden mengenai indikator membangun hubungan, maka peneliti menyebarkan kuisioner pada 56 responden yang terlibat sebagai Badan Permusyawaratan Desa di Desa SeKecamatan Bolangitang Barat. Adapun Jawaban kuisioner tersebut dapat dilihat Pada tabel 4.9 berikut ini :

Tabel 4.9
Tanggapan Responden Terhadap Indikator Membangun Hubungan.

Tanggapan		5		4		3		2		1		Total
Pertanyaan		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	X1.4	5	8.9	18	32.1	21	37.5	11	19.6	1	1.8	183
2	X1.5	6	10.7	20	35.7	21	37.5	8	14.3	1	1.8	190
3	X1.6	8	14.3	19	33.9	20	35.7	8	14.3	1	1.8	193
Total Aktual												566
Total Ideal												840

Sumber : hasil Olah Data (2021)

Berdasarkan tabel 4.9 di atas maka dibuatlah pengkategorian untuk indikator Membangun Hubungan. pengkategorian tersebut dibagi menjadi 5 kategori yaitu Sangat Rendah, Rendah, Cukup Tinggi, Tinggi dan Tinggi Sekali. Skor terendah untuk indikator membangun hubungan adalah 3 (Jumlah Pertanyaan) X1 (Nilai Skor Terendah) X56 (Jumlah Responden)= 168 dan Skor tertinggi adalah 3 (jawaban Responden) X 5 (Nilai Skor Tertinggi) X 56 (Jumlah Responden) = 840. Jadi intervalnya adalah total range yaitu 672 (Skor Tertinggi – Skor Terendah) lalu dibagi interval berdasarkan nilai skor yaitu 5 (jumlah nilai skor) hasilnya adalah 134,4. pengkategorian dapat dilihat pada tabel 4.10 berikut:

Tabel 4.10 Pengkategorian Indikator Membangun Hubungan.

Sangat Rendah	Rendah	Cukup Tinggi	Tinggi	Sangat Tinggi
168	302,4	436,8	571,2	705,6
		566		840

Sumber : hasil Olah Data (2021)

Skor Aktual dari indikator Membangun Hubungan yaitu sebesar 566, jika dilihat pada pengkategorian di atas skor aktual sebesar 566 berada di katagori

cukup Tinggi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden pada indikator Membangun Hubungan masuk dalam kategori cukup tinggi.

C. Semangat Untuk Berprestasi.

Untuk mengetahui jawaban responden mengenai indikator Semangat Untuk Berprestasi, maka peneliti menyebarkan kuisioner pada 56 responden yang terlibat sebagai Badan Permusyawaratan Desa di DesaSeKecamatan Bolangitang Barat. Adapun Jawaban kuisioner tersebut dapat dilihat Pada tabel 4.11 berikut ini:

Tabel 4.11
Tanggapan Responden Terhadap Indikator Semangat Untuk Berprestasi.

Tanggapan		5		4		3		2		1		Total
Pertanyaan		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	X1.7	11	19.6	14	25	16	28.6	14	25	1	1.8	188
2	X1.8	6	10.7	18	32.1	21	37.5	11	19.6	0	0	187
3	X1.9	8	14.3	19	33.9	20	35.7	8	14.3	1	1.8	193

Total Aktual 568

Total Ideal 840

Sumber : hasil Olah Data (2021)

Berdasarkan hasil di atas maka dibuatlah pengkategorian untuk indkator Semangat untuk berprestasi. pengkategorian tersebut dibagi menjadi 5 kategori yaitu Sangat Rendah, Rendah, Cukup Tinggi, Tinggi dan Tinggi Sekali. Skor terendah untuk indikator Kesadaran Berorganisasi adalah 3 (Jumlah Pertanyaan) X1 (Nilai Skor Terendah) X56 (Jumlah Responden)= 168 dan Skor tertinggi adalah 3 (jawaban Responden) X 5 (Nilai Skor Tertinggi) X 56 (Jumlah Responden) = 840. Jadi intervalnya adalah total range yaitu 672 (Skor Tertinggi – Skor Terendah) lalu dibagi interval berdasarkan nilai skor yaitu 5 (jumlah nilai skor) hasilnya adalah 134,4. pengkategorian dapat dilihat pada tabel 4.12 berikut:

Tabel 4.12
Pengkategorian Indikator Semangat Untuk Berprestasi

Sangat Rendah	Rendah	Cukup Tinggi	Tinggi	Sangat Tinggi
168	302,4	436,8	571,2	705,6
		568		840

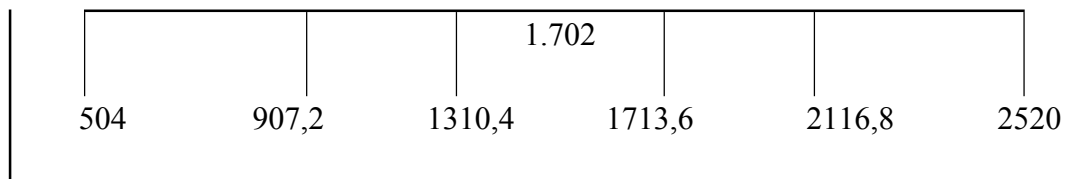
Sumber : hasil Olah Data (2021)

Skor Aktual dari indikator Semangat Untuk Berprestasi yaitu sebesar 568, jika dilihat pada pengkatagorian di atas skor aktual sebesar 568 berada di katagori cukup Tinggi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden pada indikator Semangat untuk berprestasi masuk dalam kategori cukup tinggi.

Berdasarkan tabel (Lihat tabel 4.7, 4.9 dan tabel 4.11) maka dibuatlah pengkategorian untuk variabel Motif (X1). pengkategorian tersebut dibagi menjadi 5 kategori yaitu Sangat Rendah, Rendah, Cukup Tinggi, Tinggi dan Tinggi Sekali. Skor terendah untuk variabel motif adalah 9 (Jumlah Pertanyaan) X 1 (Nilai Skor Terendah) X 56 (Jumlah Responden)= 504 dan Skor tertinggi adalah 9 (jawaban Responden) X 5 (Nilai Skor Tertinggi) X 56 (Jumlah Responden) = 2.520. Jadi intervalnya adalah total range yaitu 2.016 (Skor Tertinggi – Skor Terendah) lalu dibagi interval berdasarkan nilai skor yaitu 5 (jumlah nilai skor) hasilnya adalah 403.5. pengkategorian dapat dilihat pada Tabel 4.13 berikut:

Tabel 4.13 Pengkategorian Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motif

Sangat Rendah	Rendah	Cukup Tinggi	Tinggi	Sangat Tinggi
---------------	--------	--------------	--------	---------------



Sumber : Hasil Olah Data (2021).

Berdasarkan tabel 4.13 jumlah total dari keseluruhan variabel motif mendapatkan nilai sebesar 1.702 sehingga dapat di simpulkan bahwa Skor Aktual dari Variabel motif yaitu sebesar 1.702, jika dilihat pada pengkategorian di atas skor aktual sebesar 1.702 berada di kategori cukup Tinggi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden pada variabel motif masuk dalam kategori cukup tinggi.

4.2.2 Analisis Deskripsi Variabel Sifat (X2)

Untuk mengetahui tingkat signifikansi dan pengaruh pada variabel Sifat, peneliti akan mengukur variabel Sifat terhadap indicator-indikator yang terdiri dari Mengembangkan Orang Lain, Kemampuan mengarahkan / memberikan Perintah, Kerjasama Tim, Kepemimpinan Tim, Pengertian Antar Pribadi dan Layanan Kostemer organisasi. Penelitian ini dilakukan melalui kuisisioner yang disebar kepada 56 responden yang terlibat sebagai anggota Badan Permusyawaratan Desa Di Desa SeKecamatan Bolangitang Barat.

A. Mengembangkan Orang Lain

Untuk mengetahui jawaban responden mengenai indikator mengembangkan orang lain, maka peneliti menyebarkan kuisioner pada 56 responden yang terlibat sebagai anggota Badan Permusyawaratan Desa di DesaSeKecamatan Bolangitang Barat. Adapun Jawaban kuisioner tersebut dapat dilihat Pada tabel 4.14 berikut ini :

Tabel 4.14 Tanggapan Responden Terhadap Indikator Mengembangkan Orang lain

Tanggapan		5		4		3		2		1		Total
Pertanyaan		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	X2.1	5	8.9	24	42.9	20	35.7	6	10.7	1	1.8	194
2	X2.2	3	5.4	23	41.1	20	35.7	9	16.1	1	1.8	186
3	X2.3	6	10.7	14	25	23	41.1	12	21.4	1	1.8	180

Total Aktual 560

Total Ideal 840

Sumber : hasil Olah Data (2021)

Berdasarkan hasil di atas maka dibuatlah pengkategorian untuk indikator mengembangkan orang lain. pengkategorian tersebut dibagi menjadi 5 kategori yaitu Sangat Rendah, Rendah, Cukup Tinggi, Tinggi dan Tinggi Sekali. Skor terendah untuk indikator mengembangkan orang lain adalah 3 (Jumlah Pertanyaan) x 1 (Nilai Skor Terendah) X56 (Jumlah Responden)= 168 dan Skor tertinggi adalah 3 (jawaban Responden) X 5 (Nilai Skor Tertinggi) X 56 (Jumlah Responden) = 840. Jadi intervalnya adalah total range yaitu 672 (Skor Tertinggi – Skor Terendah) lalu dibagi interval berdasarkan nilai skor yaitu 5 (jumlah nilai skor) hasilnya adalah 134,4. pengkategorian dapat dilihat pada Tabel 4.15 berikut:

Tabel 4.15 Pengkategorian Indikator Mengembangkan Orang lain

--

Sangat Rendah	Rendah	Cukup Tinggi	Tinggi	Sangat Tinggi
168	302,4	436,8	571,2	705,6
		560		840

Sumber : hasil Olah Data (2021)

Skor Aktual dari indikator Mengembangkan Orang Lain yaitu sebesar 560, jika dilihat pada pengkategorian di atas skor aktual sebesar 560 berada di kategori cukup Tinggi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden pada indikator mengembangkan orang lain masuk dalam kategori cukup tinggi.

B. Kemampuan Mengarahkan / Memberikan Perintah.

Untuk mengetahui jawaban responden mengenai indikator mengembangkan orang lain, maka peneliti menyebarkan kuisioner pada 56 responden yang terlibat sebagai anggota Badan Permusyawaratan Desa di DesaSeKecamatan Bolangitang Barat. Adapun Jawaban kuisioner tersebut dapat dilihat Pada tabel 4.16 berikut ini :

Tabel 4.16 Tanggapan Responden Terhadap Indikator Kemampuan Mengarahkan / Memberikan Perintah

Tanggapan		5		4		3		2		1		Total
Pertanyaan		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	X2.4	4	7.1	18	32.1	18	32.1	16	28.6	0	0	178
2	X2.5	6	10.7	21	37.5	20	35.7	9	16.1	0	0	192
3	X2.6	6	10.7	17	30.4	20	35.7	11	19.6	2	3.6	182
Total Aktual												552
Total Ideal												840

Sumber : hasil Olah Data (2021)

Berdasarkan tabel 4.16 di atas maka dibuatlah pengkategorian untuk kemampuan mengarahkan / memberikan perintah. pengkategorian tersebut dibagi

menjadi 5 kategori yaitu Sangat Rendah, Rendah, Cukup Tinggi, Tinggi dan Tinggi Sekali. Skor terendah untuk indikator mengembangkan orrang lain adalah $3 (\text{Jumlah Pertanyaan}) \times 1 (\text{Nilai Skor Terendah}) \times 56 (\text{Jumlah Responden}) = 168$ dan Skor tertinggi adalah $3 (\text{Jawaban Responden}) \times 5 (\text{Nilai Skor Tertinggi}) \times 56 (\text{Jumlah Responden}) = 840$. Jadi intervalnya adalah total range yaitu 672 (Skor Tertinggi – Skor Terendah) lalu dibagi interval berdasarkan nilai skor yaitu 5 (jumlah nilai skor) hasilnya adalah 134,4. pengkategorian dapat dilihat pada tabel 4.17 berikut:

Tabel 4.17
Pengkategorian Indikator Kemampuan Mengarahkan / Memberikan Perintah

Sangat Rendah	Rendah	Cukup Tinggi	Tinggi	Sangat Tinggi
168	302,4	436,8	571,2	705,6
		552		840

Sumber : hasil Olah Data (2021)

Skor Aktual dari indikator Kemampuan Mengarahkan / Memberikan Perintah yaitu sebesar 552, jika dilihat pada pengkategorian di atas skor aktual sebesar 552 berada di kategori cukup Tinggi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden pada indikator Kemampuan Mengarahkan / memberikan perintah masuk dalam kategori cukup tinggi.

C. Kerjasama Tim

Untuk mengetahui jawaban responden mengenai indikator Kerjasama Tim, maka peneliti menyebarkan kuisioner pada 56 responden yang terlibat sebagai Badan Permusyawaratan Desa di DesaSeKecamatan Bolangitang Barat. Adapun Jawaban kuisioner tersebut dapat dilihat Pada tabel 4.18 berikut ini :

Tabel 4.18
Tanggapan Responden Terhadap Indikator Kerjasama Tim

Tanggapan		5		4		3		2		1		Total
Pertanyaan		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	X2.7	7	12.5	13	23.2	23	41.1	12	21.4	1	1.8	181
2	X2.8	3	5.4	21	37.5	15	26.8	16	28.6	1	1.8	177
3	X2.9	6	10.7	20	35.7	18	32.1	8	14.3	4	7.1	184
Total Aktual												542
Total Ideal												840

Sumber : hasil Olah Data (2021)

Berdasarkan tabel 4.18 maka dibuatlah pengkategorian untuk kerjasama tim. pengkatagorian tersebut dibagi menjadi 5 katagori yaitu Sangat Rendah, Rendah, Cukup Tinggi, Tinggi dan Tinggi Sekali. Skor terendah untuk indikator mengembangkan orrang lain adalah $3 \text{ (Jumlah Pertanyaan)} \times 1 \text{ (Nilai Skor Terendah)} \times 56 \text{ (Jumlah Responden)} = 168$ dan Skor tertinggi adalah $3 \text{ (jawaban Responden)} \times 5 \text{ (Nilai Skor Tertinggi)} \times 56 \text{ (Jumlah Responden)} = 840$. Jadi intervalnya adalah total range yaitu 672 (Skor Tertinggi – Skor Terendah) lalu dibagi interval berdasarkan nilai skor yaitu 5 (jumlah nilai skor) hasilnya adalah 134,4. pengkategorian dapat dilihat pada tabel 4.19 berikut:

Tabel 4.19 Pengkategorian Indikator Kerjasama Tim

Sangat Rendah	Rendah	Cukup Tinggi	Tinggi	Sangat Tinggi
168	302,4	436,8	571,2	705,6
		542		840

Sumber : hasil Olah Data (2021)

Skor Aktual dari indikator Kerjasama tim yaitu sebesar 542, jika dilihat pada pengkategorian di atas skor aktual sebesar 542 berada di kategori cukup Tinggi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden pada indikator Kerjasama Tim masuk dalam kategori cukup tinggi.

D. Kepemimpinan Tim.

Untuk mengetahui jawaban responden mengenai indikator Kerjasama Tim, maka peneliti menyebarkan kuisioner pada 56 responden yang terlibat sebagai Badan Permusyawaratan Desa di DesaSeKecamatan Bolangitang Barat. Adapun Jawaban kuisioner tersebut dapat dilihat Pada tabel 4.20 berikut ini :

Tabel 4.20 Tanggapan Responden Terhadap Indikator Kepemimpinan Tim

Tanggapan		5		4		3		2		1		Total
Pertanyaan		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	X2.10	4	7.1	18	32.1	21	37.5	11	19.6	2	3.6	179
2	X2.11	6	10.7	14	25	22	39.3	13	23.2	1	1.8	179
3	X2.12	6	10.7	18	32.1	18	32.1	14	25	0	0	184

Total Aktual 542

Total Ideal 840

Sumber : hasil Olah Data (2021)

Berdasarkan tabel 4.20 maka dibuatlah pengkategorian untuk indikator Kepemimpinan Tim. pengkategorian tersebut dibagi menjadi 5 kategori yaitu Sangat Rendah, Rendah, Cukup Tinggi, Tinggi dan Tinggi Sekali. Skor terendah

untuk indikator mengembangkan orang lain adalah 3 (Jumlah Pertanyaan) x 1 (Nilai Skor Terendah) X 56 (Jumlah Responden) = 168 dan Skor tertinggi adalah 3 (Jumlah Pertanyaan) X 5 (Nilai Skor Tertinggi) X 56 (Jumlah Responden) = 840. Jadi intervalnya adalah total range yaitu 672 (Skor Tertinggi – Skor Terendah) lalu dibagi interval berdasarkan nilai skor yaitu 5 (jumlah nilai skor) hasilnya adalah 134,4. pengkategorian dapat dilihat pada tabel 4.21 berikut:

Tabel 4.21 Pengkategorian Indikator Kepemimpinan Tim

Sangat Rendah	Rendah	Cukup Tinggi	Tinggi	Sangat Tinggi
168	302,4	436,8	571,2	705,6
		542		840

Sumber : hasil Olah Data (2021)

Skor Aktual dari indikator Kepemimpinan Tim yaitu sebesar 542, jika dilihat pada pengkategorian di atas skor aktual sebesar 542 berada di kategori cukup tinggi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden pada indikator Kepemimpinan Tim masuk dalam kategori cukup tinggi.

E. Pengertian Antar Pribadi.

Untuk mengetahui jawaban responden mengenai indikator Pengertian antar pribadi, maka peneliti menyebarkan kuisioner pada 56 responden yang terlibat sebagai Badan Permusyawaratan Desa di Desa SeKecamatan Bolangitang Barat. Adapun Jawaban kuisioner tersebut dapat dilihat Pada tabel 4.22 berikut ini:

Tabel 4.22 Tanggapan Responden Terhadap Indikator Pengertian Antar Pribadi

Tanggapan		5		4		3		2		1		Total
Pertanyaan		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	X2.13	6	10.7	22	39.3	21	37.5	6	10.7	1	1.8	194
2	X2.14	4	7.1	24	42.9	21	37.5	6	10.7	1	1.8	192
3	X2.15	7	12.5	23	41.1	20	35.7	6	10.7	0	0	199
Total Aktual												585
Total Ideal												840

Sumber : hasil Olah Data (2021)

Berdasarkan tabel 4.22 maka dibuatlah pengkategorian untuk indikator Pengertian Antar Pribadi. pengkategorian tersebut dibagi menjadi 5 kategori yaitu Sangat Rendah, Rendah, Cukup Tinggi, Tinggi dan Tinggi Sekali. Skor terendah untuk indikator mengembangkan orang lain adalah 3 (Jumlah Pertanyaan) x 1 (Nilai Skor Terendah) X56 (Jumlah Responden)= 168 dan Skor tertinggi adalah 3 (jawaban Responden) X 5 (Nilai Skor Tertinggi) X 56 (Jumlah Responden) = 840. Jadi intervalnya adalah total range yaitu 672 (Skor Tertinggi – Skor Terendah) lalu dibagi interval berdasarkan nilai skor yaitu 5 (jumlah nilai skor) hasilnya adalah 134,4. pengkategorian dapat dilihat pada 4.23 berikut:

Tabel 4.23 Pengkategorian Indikator Pengertian Antar Pribadi

Sangat Rendah	Rendah	Cukup Tinggi	Tinggi	Sangat Tinggi
168	302,4	436,8	571,2	705,6
			585	840

Sumber : hasil Olah Data (2021)

Skor Aktual dari indikator Pengertian antar Pribadi yaitu sebesar 585, jika dilihat pada pengkategorian di atas skor aktual sebesar 585 berada di kategori

Tinggi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden pada indikator pengertian antar pribadi masuk dalam kategori tinggi.

F. Layanan Costemer Organisasi

Untuk mengetahui jawaban responden mengenai indikator Layanan Costemer Organisasi, maka peneliti menyebarkan kuisioner pada 56 responden yang terlibat sebagai Badan Permusyawaratan Desa di DesaSeKecamatan Bolangitang Barat. Adapun Jawaban kuisioner tersebut dapat dilihat Pada tabel 4.24 berikut ini :

Tabel 4.24
Tanggapan Responden Terhadap Indikator Layanan Costumer Organisasi

Tanggapan		5		4		3		2		1		Total
Pertanyaan		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	X2.16	6	10.7	20	35.7	17	30.4	11	19.6	2	3.6	185
2	X2.17	8	14.3	13	23.2	24	42.9	10	17.9	1	1.8	185
3	X2.18	6	10.7	19	33.9	17	30.4	13	23.2	1	1.8	184
Total Aktual												554
Total Ideal												840

Sumber : hasil Olah Data (2021)

Berdasarkan hasil tabel 4.24 di atas maka dibuatlah pengkategorian untuk indikator Layanan Costemer Organisasi. Pengkategorian tersebut dibagi menjadi 5 kategori yaitu Sangat Rendah, Rendah, Cukup Tinggi, Tinggi dan Tinggi Sekali. Skor terendah untuk indikator mengembangkan orrang lain adalah 3 (Jumlah Pertanyaan) x 1 (Nilai Skor Terendah) X56 (Jumlah Responden)= 168 dan Skor tertinggi adalah 3 (jawaban Responden) X 5 (Nilai Skor Tertinggi) X 56 (Jumlah Responden) = 840. Jadi intervalnya adalah total range yaitu 672 (Skor Tertinggi –

Skor Terendah) lalu dibagi interval berdasarkan nilai skor yaitu 5 (jumlah nilai skor) hasilnya adalah 134,4. pengkategorian dapat dilihat pada tabel 4.25 berikut:

Tabel 4.25 Pengkategorian Indikator Layanan Costumer Organisasi

Sangat Rendah	Rendah	Cukup Tinggi	Tinggi	Sangat Tinggi
168	302,4	436,8	571,2	705,6
		554		840

Sumber : hasil Olah Data (2021)

Skor Aktual dari indikator Layanan Costumer Organisasi yaitu sebesar 554, jika dilihat pada pengkategorian di atas skor aktual sebesar 554 berada di kategori cukup Tinggi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden pada indikator layanan costumer organisasi masuk dalam kategori cukup tinggi.

Berdasarkan tabel (Lihat tabel 4.14, 4.16, 4.18, 4.20, 4.22 dan tabel 4.24) maka dibuatlah pengkategorian untuk variabel sifat (X2). pengkategorian tersebut dibagi menjadi 5 kategori yaitu Sangat Rendah, Rendah, Cukup Tinggi, Tinggi dan Tinggi Sekali. Skor terendah untuk variabel motif adalah 18 (Jumlah Pertanyaan) X 1 (Nilai Skor Terendah) X 56 (Jumlah Responden)= 1.008 dan Skor tertinggi adalah 18 (jawaban Responden) X 5 (Nilai Skor Tertinggi) X 56 (Jumlah Responden) = 5.040. Jadi intervalnya adalah total range yaitu 4.032 (Skor Tertinggi – Skor Terendah) lalu dibagi interval berdasarkan nilai skor yaitu 5 (jumlah nilai skor) hasilnya adalah 806,4. pengkategorian dapat dilihat pada tabel 4.26 berikut:

Tabel 4.26 Pengkategorian Tanggapan Responden Terhadap Variabel Sifat

Sangat Rendah	Rendah	Cukup Tinggi	Tinggi	Sangat Tinggi
1.008	1.814,4	3.335	3.427,2	4.233,6
		2.620,8		5.040

Sumber : Hasil Olah Data (2021).

Berdasarkan Tabel 4.26 diatas jumlah total dari keseluruhan variabel sifat mendapatkan nilai sebesar 3.335 sehingga dapat di simpulkan bahwa Skor Aktual dari Variabel motif yaitu sebesar 3.335, jika dilihat pada pengkategorian di atas skor aktual sebesar 3.335 berada di kategori cukup Tinggi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden pada variabel motif masuk dalam kategori cukup tinggi.

4.2.3 Analisis Deskripsi Variabel Konsep Diri (X3)

Untuk mengetahui tingkat signifikansi dan pengaruh pada variabel Konsep Diri, peneliti akan mengukur variabel Konsep diri terhadap indikator-indikator yang terdiri dari Pengendalian Diri, Kepercayaan Diri, Fleksibel dan Komitmen Terhadap Organisasi. Penelitian ini dilakukan melalui kuisiонер yang disebar kepada 56 responden yang terlibat sebagai anggota Badan Permusyawaratan Desa Di Desa SeKecamatan Bolangitang Barat.

A. Pengendalian Diri

Untuk mengetahui jawaban responden mengenai indikator Pengendalian Diri, maka peneliti menyebarkan kuisiонер pada 56 responden yang terlibat

sebagai anggota Badan Permusyawaratan Desa di Desa SeKecamatan Bolangitang Barat. Adapun Jawaban kuisioner tersebut dapat dilihat Pada tabel 4.27 berikut ini:

Tabel 4.27 Tanggapan Responden Terhadap Indikator Pengendalian Diri

Tanggapan		5		4		3		2		1		Total
Pertanyaan		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	X3.1	6	10.7	29	51.8	15	26.8	6	10.7	0	0	203
2	X3.2	9	16.1	24	42.9	20	35.7	3	5.4	0	0	207
3	X3.3	8	14.3	27	48.2	16	28.6	4	7.1	1	1.8	205
Total Aktual												615
Total Ideal												840

Sumber : hasil Olah Data (2021)

Berdasarkan tabel 4.27 di atas maka dibuatlah pengkategorian untuk indikator Pengendalian Diri. pengkategorian tersebut dibagi menjadi 5 kategori yaitu Sangat Rendah, Rendah, Cukup Tinggi, Tinggi dan Tinggi Sekali. Skor terendah untuk indikator mengembangkan orrang lain adalah 3 (Jumlah Pertanyaan) x 1 (Nilai Skor Terendah) X56 (Jumlah Responden)= 168 dan Skor tertinggi adalah 3 (jawaban Responden) X 5 (Nilai Skor Tertinggi) X 56 (Jumlah Responden) = 840. Jadi intervalnya adalah total range yaitu 672 (Skor Tertinggi – Skor Terendah) lalu dibagi interval berdasarkan nilai skor yaitu 5 (jumlah nilai skor) hasilnya adalah 134,4. pengkategorian dapat dilihat pada tabel 4.28 berikut:

Tabel 4.28 Pengkategorian Indikator Pengendalian Diri

Sangat Rendah	Rendah	Cukup Tinggi	Tinggi	Sangat Tinggi
168	302,4	436,8	571,2	705,6
			615	840

Sumber : hasil Olah Data (2021)

Skor Aktual dari indikator Pengendalian diri yaitu sebesar 615, jika dilihat pada pengkategorian di atas skor aktual sebesar 615 berada di kategori Tinggi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden pada indikator pengendalian diri masuk dalam kategori tinggi.

B. Kepercayaan Diri

Untuk mengetahui jawaban responden mengenai indikator Kepercayaan Diri, maka peneliti menyebarkan kuisioner pada 56 responden yang terlibat sebagai anggota Badan Permusyawaratan Desa di Desa SeKecamatan Bolangitang Barat. Adapun Jawaban kuisioner tersebut dapat dilihat Pada tabel 4.29 berikut ini:

Tabel 4.29 Tanggapan Responden Terhadap Indikator Kepercayaan Diri

Tanggapan		5		4		3		2		1		Total
Pertanyaan		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	X3.4	5	8.9	20	35.7	24	42.9	6	10.7	1	1.8	190
2	X3.5	7	12.5	24	42.9	21	37.5	4	7.1	0	0	202
3	X3.6	9	16.1	28	50	15	26.8	4	7.1	0	0	210
Total Aktual												602
Total Ideal												840

Sumber : hasil Olah Data (2021)

Berdasarkan tabel 4.29 di atas maka dibuatlah pengkategorian untuk indikator Kepercayaan Diri. pengkategorian tersebut dibagi menjadi 5 kategori yaitu Sangat Rendah, Rendah, Cukup Tinggi, Tinggi dan Tinggi Sekali. Skor terendah untuk indikator mengembangkan orrang lain adalah 3 (Jumlah Pertanyaan) x 1 (Nilai Skor Terendah) X56 (Jumlah Responden)= 168 dan Skor tertinggi adalah 3 (jawaban Responden) X 5 (Nilai Skor Tertinggi) X 56 (Jumlah Responden) = 840. Jadi intervalnya adalah total range yaitu 672 (Skor Tertinggi –

Skor Terendah) lalu dibagi interval berdasarkan nilai skor yaitu 5 (jumlah nilai skor) hasilnya adalah 134,4. pengkategorian dapat dilihat pada tabel 4.30 berikut:

Tabel 4.30 Pengkategorian Indikator Kepercayaan Diri

Sangat Rendah	Rendah	Cukup Tinggi	Tinggi	Sangat Tinggi
168	302,4	436,8	571,2	705,6
			602	840

Sumber : hasil Olah Data (2021)

Skor Aktual dari indikator Kepercayaan Diri yaitu sebesar 602, jika dilihat pada pengkategorian di atas skor aktual sebesar 602 berada di kategori tinggi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden pada indikator kepercayaan diri masuk dalam kategori tinggi.

C. Fleksibel

Untuk mengetahui jawaban responden mengenai indikator Fleksibel, maka peneliti menyebarkan kuisioner pada 56 responden yang terlibat sebagai Badan Permusyawaratan Desa di Desa SeKecamatan Bolangitang Barat. Adapun Jawaban kuisioner tersebut dapat dilihat Pada tabel 4.31 berikut ini :

Tabel 4.31 Tanggapan Responden Terhadap Indikator Fleksibel

Tanggapan		5		4		3		2		1		Total
Pertanyaan		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	X3.7	6	10.7	29	51.8	17	30.4	3	5.4	1	1.8	204
2	X3.8	7	12.5	16	28.6	28	50	4	7.1	1	1.8	192
3	X3.9	7	12.5	23	41.1	21	37.5	5	8.9	0	0	200

Total Aktual 596

Total Ideal 840

Sumber : Hasil Olah Data (2021)

Berdasarkan tabel 4.31 di atas maka dibuatlah pengkategorian untuk indikator Fleksibel. pengkategorian tersebut dibagi menjadi 5 kategori yaitu Sangat Rendah, Rendah, Cukup Tinggi, Tinggi dan Tinggi Sekali. Skor terendah untuk indikator mengembangkan orang lain adalah $3 \text{ (Jumlah Pertanyaan)} \times 1 \text{ (Nilai Skor Terendah)} \times 56 \text{ (Jumlah Responden)} = 168$ dan Skor tertinggi adalah $3 \text{ (Jumlah Pertanyaan)} \times 5 \text{ (Nilai Skor Tertinggi)} \times 56 \text{ (Jumlah Responden)} = 840$. Jadi intervalnya adalah total range yaitu 672 (Skor Tertinggi – Skor Terendah) lalu dibagi interval berdasarkan nilai skor yaitu 5 (jumlah nilai skor) hasilnya adalah 134,4. pengkategorian dapat dilihat pada tabel 4.32 berikut:

Tabel 4.32 Pengkategorian Indikator Fleksibel

Sangat Rendah	Rendah	Cukup Tinggi	Tinggi	Sangat Tinggi
168	302,4	436,8	571,2	705,6
			596	840

Sumber : hasil Olah Data (2021)

Skor Aktual dari indikator Fleksibel yaitu sebesar 596, jika dilihat pada pengkategorian di atas skor aktual sebesar 596 berada di kategori tinggi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden pada indikator fleksibel masuk dalam kategori tinggi.

D. Komitmen Terhadap Organisasi.

Untuk mengetahui jawaban responden mengenai indikator Komitmen Terhadap Organisasi, maka peneliti menyebarkan kuisioner pada 56 responden yang terlibat sebagai Badan Permusyawaratan Desa di Desa SeKecamatan Bolangitang Barat. Adapun Jawaban kuisioner tersebut dapat dilihat Pada tabel 4.33 berikut ini :

Tabel 4.33 Tanggapan Responden Terhadap Indikator Komitmen Terhadap Organisasi

Tanggapan		5		4		3		2		1		Total
Pertanyaan		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	X3.10	8	14.3	26	46.4	18	32.1	4	7.1	0	0	206
2	X3.11	8	14.3	23	41.1	18	32.1	6	10.7	1	1.8	199
3	X3.12	5	8.9	22	39.3	24	42.9	4	7.1	1	1.8	194
Total Aktual												599
Total Ideal												840

Sumber : Hasil Olah data (2021)

Berdasarkan tabel 4.33 di atas maka dibuatlah pengkategorian untuk indikator Komitmen terhadap organisasi. pengkategorian tersebut dibagi menjadi 5 kategori yaitu Sangat Rendah, Rendah, Cukup Tinggi, Tinggi dan Tinggi Sekali. Skor terendah untuk indikator mengembangkan orang lain adalah 3 (Jumlah Pertanyaan) x 1 (Nilai Skor Terendah) X56 (Jumlah Responden)= 168 dan Skor tertinggi adalah 3 (jawaban Responden) X 5 (Nilai Skor Tertinggi) X 56 (Jumlah Responden) = 840. Jadi intervalnya adalah total range yaitu 672 (Skor Tertinggi – Skor Terendah) lalu dibagi interval berdasarkan nilai skor yaitu 5 (jumlah nilai skor) hasilnya adalah 134,4. pengkategorian dapat dilihat pada tabel 4.34 berikut:

Tabel 4.34 Pengkategorian Indikator Komitmen Terhadap Organisasi

Sangat Rendah	Rendah	Cukup Tinggi	Tinggi	Sangat Tinggi
168	302,4	436,8	571,2	705,6
			599	840

Sumber : hasil Olah Data (2021)

Skor Aktual dari indikator Komitmen Terhadap Organisasi yaitu sebesar 599, jika dilihat pada pengkategorian di atas skor aktual sebesar 599 berada di kategori tinggi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden pada indikator Komitmen Terhadap Organisasi masuk dalam kategori tinggi.

Berdasarkan tabel (Lihat tabel 4.27 4.29, 4.31 dan tabel 4.34) maka dibuatlah pengkategorian untuk variabel konsep diri (X3). pengkategorian tersebut dibagi menjadi 5 kategori yaitu Sangat Rendah, Rendah, Cukup Tinggi, Tinggi dan Tinggi Sekali. Skor terendah untuk variabel motif adalah 12 (Jumlah Pertanyaan) X 1 (Nilai Skor Terendah) X 56 (Jumlah Responden)= 672 dan Skor tertinggi adalah 12 (jawaban Responden) X 5 (Nilai Skor Tertinggi) X 56 (Jumlah Responden) = 3.360. Jadi intervalnya adalah total range yaitu 2.688 (Skor Tertinggi – Skor Terendah) lalu dibagi interval berdasarkan nilai skor yaitu 5 (jumlah nilai skor) hasilnya adalah 537,6. pengkategorian dapat dilihat pada tabel 4.35 berikut:

Tabel 4.35 Pengkategorian Tanggapan Responden Terhadap Indikator Variabel Konsep Diri

Sangat Rendah	Rendah	Cukup Tinggi	Tinggi	Sangat Tinggi
672	1.209,6	1.747,2	2.284,8	2.822,4
			2.412	3.360

Sumber : Hasil Olah Data (2021).

Berdasarkan tabel 4.35 jumlah total dari keseluruhan variabel konsep diri mendapatkan nilai sebesar 2.412 sehingga dapat disimpulkan bahwa Skor Aktual dari Variabel motif yaitu sebesar 2.412, jika dilihat pada pengkategorian di atas skor aktual sebesar 2.412 berada di kategori Tinggi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden pada variabel konsep diri masuk dalam kategori tinggi.

4.2.4 Analisis Deskripsi Variabel Pengetahuan (X4)

Untuk mengetahui tingkat signifikansi dan pengaruh pada variabel Pengetahuan, peneliti akan mengukur variabel Pengetahuan terhadap indikator-indikator yang terdiri dari Berfikir Analitis, Pemikiran Konseptual dan Keahlian Profesional/ manajerial. Penelitian ini dilakukan melalui kuisioner yang disebar kepada 56 responden yang terlibat sebagai anggota Badan Permusyawaratan Desa Di Desa SeKecamatan Bolangitang Barat.

A. Berfikir Analitis

Untuk mengetahui jawaban responden mengenai indikator Komitmen Terhadap Organisasi, maka peneliti menyebarkan kuisioner pada 56 responden yang terlibat sebagai Badan Permusyawaratan Desa di Desa SeKecamatan Bolangitang Barat. Adapun Jawaban kuisioner tersebut dapat dilihat Pada tabel 4.36 berikut ini :

Tabel 4.36 Tanggapan Responden Terhadap Indikator Berfikir Analitis

Tanggapan		5		4		3		2		1		Total
Pertanyaan		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	X4.1	4	7.1	21	37.5	21	37.5	8	14.3	2	3.6	185
2	X4.2	7	12.5	18	32.1	20	35.7	10	17.9	1	1.8	188
3	X4.3	5	8.9	16	28.6	24	42.9	10	17.9	1	1.8	182
Total Aktual												555
Total Ideal												840

Sumber : Hasil Olah data (20221)

Berdasarkan tabel 4.36 di atas maka dibuatlah pengkategorian untuk indikator Berfikir analitis. pengkategorian tersebut dibagi menjadi 5 kategori yaitu Sangat Rendah, Rendah, Cukup Tinggi, Tinggi dan Tinggi Sekali. Skor terendah untuk indikator mengembangkan orrang lain adalah $3 \text{ (Jumlah Pertanyaan)} \times 1 \text{ (Nilai Skor Terendah)} \times 56 \text{ (Jumlah Responden)} = 168$ dan Skor tertinggi adalah $3 \text{ (jawaban Responden)} \times 5 \text{ (Nilai Skor Tertinggi)} \times 56 \text{ (Jumlah Responden)} = 840$. Jadi intervalnya adalah total range yaitu 672 (Skor Tertinggi – Skor Terendah) lalu dibagi interval berdasarkan nilai skor yaitu 5 (jumlah nilai skor) hasilnya adalah 134,4. pengkategorian dapat dilihat pada 37 berikut:

Tabel 4.37 Pengkategorian Indikator Berfikir Analitis

Sangat Rendah	Rendah	Cukup Tinggi	Tinggi	Sangat Tinggi
168	302,4	436,8	571,2	705,6
		555		840

Sumber : hasil Olah Data (2021)

Skor Aktual dari indikator Berfikir Analitis yaitu sebesar 555, jika dilihat pada pengkategorian di atas skor aktual sebesar 555 berada di katagori cukup tinggi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden pada indikator berfikir analitis masuk dalam kategori cukup tinggi.

B. Pemikiran Konseptual

Untuk mengetahui jawaban responden mengenai indikator Pemikiran Konseptual, maka peneliti menyebarkan kuisisioner pada 56 responden yang terlibat sebagai Badan Permusyawaratan Desa di Desa SeKecamatan Bolangitang Barat. Adapun Jawaban kuisisioner tersebut dapat dilihat Pada tabel 4.38 berikut ini:

Tabel 4.38 Tanggapan Responden Terhadap Indikator Pemikiran Konseptual

Tanggapan		5		4		3		2		1		Total
Pertanyaan		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	X4.4	4	7.1	19	33.9	22	39.3	10	17.9	1	1.8	183
2	X4.5	6	10.7	23	41.1	18	32.1	8	14.3	1	1.8	193
3	X4.6	7	12.5	20	35.7	20	35.7	9	16.1	0	0	193

Total Aktual 569

Total Ideal 840

Sumber : Hasil Olah Data (2021)

Berdasarkan tabel 4.38 di atas maka dibuatlah pengkategorian untuk indikator Pemikiran Konseptual. pengkategorian tersebut dibagi menjadi 5

kategori yaitu Sangat Rendah, Rendah, Cukup Tinggi, Tinggi dan Tinggi Sekali. Skor terendah untuk indikator mengembangkan orang lain adalah 3 (Jumlah Pertanyaan) x 1 (Nilai Skor Terendah) X 56 (Jumlah Responden) = 168 dan Skor tertinggi adalah 3 (jawaban Responden) X 5 (Nilai Skor Tertinggi) X 56 (Jumlah Responden) = 840. Jadi intervalnya adalah total range yaitu 672 (Skor Tertinggi – Skor Terendah) lalu dibagi interval berdasarkan nilai skor yaitu 5 (jumlah nilai skor) hasilnya adalah 134,4. pengkategorian dapat dilihat pada 4.39 berikut:

Tabel 4.39 Pengkategorian Indikator Pemikiran Konseptual

Sangat Rendah	Rendah	Cukup Tinggi	Tinggi	Sangat Tinggi
168	302,4	436,8	571,2	705,6
		569		840

Sumber : hasil Olah Data (2021)

Skor Aktual dari indikator Pemikiran Konseptual yaitu sebesar 569, jika dilihat pada pengkategorian di atas skor aktual sebesar 569 berada di kategori cukup tinggi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden pada indikator Pemikiran Konseptual masuk dalam kategori cukup tinggi.

C. Keahlian Profesional / Manajerial.

Untuk mengetahui jawaban responden mengenai indikator Komitmen Terhadap Organisasi, maka peneliti menyebarkan kuisioner pada 56 responden yang terlibat sebagai Badan Permusyawaratan Desa di Desa SeKecamatan

Bolangitang Barat. Adapun Jawaban kuisioner tersebut dapat dilihat Pada tabel 4.40 berikut ini :

Tabel 4.40 Tanggapan Responden Terhadap Indikator Keahlian Profesional / Manajerial

Tanggapan		5		4		3		2		1		Total
Pertanyaan		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	X4.7	8	14.3	16	28.6	20	35.7	9	16.1	3	5.4	185
2	X4.8	3	5.4	17	30.4	27	48.2	9	16.1	0	0	182
3	X4.9	4	7.1	23	41.1	20	35.7	9	16.1	0	0	190

Total Aktual 557

Total Ideal 840

Sumber : Hasil Olah Data (2021)

Berdasarkan tabel 4.40 di atas maka dibuatlah pengkategorian untuk indikator Keahlian /professional/ Manajerial. pengkategorian tersebut dibagi menjadi 5 katagori yaitu Sangat Rendah, Rendah, Cukup Tinggi, Tinggi dan Tinggi Sekali. Skor terendah untuk indikator mengembangkan orang lain adalah 3 (Jumlah Pertanyaan) x 1 (Nilai Skor Terendah) X56 (Jumlah Responden)= 168 dan Skor tertinggi adalah 3 (jawaban Responden) X 5 (Nilai Skor Tertinggi) X 56 (Jumlah Responden) = 840. Jadi intervalnya adalah total range yaitu 672 (Skor Tertinggi – Skor Terendah) lalu dibagi interval berdasarkan nilai skor yaitu 5 (jumlah nilai skor) hasilnya adalah 134,4. pengkategorian dapat dilihat pada tabel 4.41 berikut:

Tabel 4.41 Pengkategorian Indikator Keahlian / Profesional / Manajerial

Sangat Rendah	Rendah	Cukup Tinggi	Tinggi	Sangat Tinggi
168	302,4	436,8	571,2	705,6
		557		840

Sumber : hasil Olah Data (2021)

Skor Aktual dari indikator Keahlian / Profesional / manajerial yaitu sebesar 557, jika dilihat pada pengkategorian di atas skor aktual sebesar 557 berada di kategori cukup tinggi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden pada indikator Keahlian / Profesional / manajerial masuk dalam kategori cukup tinggi.

Berdasarkan tabel (Lihat tabel 4.36, 4.38 dan tabel 4.40 maka dibuatlah pengkategorian untuk variabel pengetahuan (X4). pengkategorian tersebut dibagi menjadi 5 kategori yaitu Sangat Rendah, Rendah, Cukup Tinggi, Tinggi dan Tinggi Sekali. Skor terendah untuk variabel motif adalah 9 (Jumlah Pertanyaan) X 1 (Nilai Skor Terendah) X 56 (Jumlah Responden)= 504 dan Skor tertinggi adalah 9 (jawaban Responden) X 5 (Nilai Skor Tertinggi) X 56 (Jumlah Responden) = 2.520. Jadi intervalnya adalah total range yaitu 2.016 (Skor Tertinggi – Skor Terendah) lalu dibagi interval berdasarkan nilai skor yaitu 5 (jumlah nilai skor) hasilnya adalah 403.5. pengkategorian dapat dilihat pada gambar berikut:

Tabel 4.42 Pengkategorian Tanggapan Responden Terhadap Variabel Pengetahuan

Sangat Rendah	Rendah	Cukup Tinggi	Tinggi	Sangat Tinggi
504	907,2	1.310,4	1.713,6	2.116,8
		1.681		2520

Sumber : Hasil Olah Data (2021).

Berdasarkan tabel 4.42 di atas jumlah total dari keseluruhan variabel pengetahuan mendapatkan nilai sebesar 1.168 sehingga dapat disimpulkan bahwa skor Aktual dari variabel pengetahuan yaitu sebesar 1.168, jika dilihat pada pengkategorian di atas skor aktual sebesar 1.168 berada di kategori cukup Tinggi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden pada variabel pengetahuan masuk dalam kategori cukup tinggi.

4.2.5 Analisis Deskripsi Variabel Keterampilan (X5)

Untuk mengetahui tingkat signifikansi dan pengaruh pada variabel Keterampilan, peneliti akan mengukur variabel Keterampilan terhadap indikator-indikator yang terdiri dari Keperdulian Akan Keterlibatan, Inisiatif, Mendakwa / Mempengaruhi dan Pencarian informasi. Penelitian ini dilakukan melalui kuisioner yang disebar kepada 56 responden yang terlibat sebagai anggota Badan Permusyawaratan Desa Di Desa SeKecamatan Bolangitang Barat.

A. Keperdulian Akan Keterlibatan

Untuk mengetahui jawaban responden mengenai indikator Komitmen Terhadap Organisasi, maka peneliti menyebarkan kuisioner pada 56 responden yang terlibat sebagai Badan Permusyawaratan Desa di Desa SeKecamatan Bolangitang Barat. Adapun Jawaban kuisioner tersebut dapat dilihat Pada tabel 4.43 berikut ini :

Tabel 4.43 Tanggapan Responden Terhadap Indikator Keperdulian Akan Keterlibatan

Tanggapan		5		4		3		2		1		Total
Pertanyaan		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	X5.1	6	10.7	22	39.3	21	37.5	7	12.5	0	0	195
2	X5.2	6	10.7	19	33.9	23	41.1	8	14.3	0	0	191
3	X5.3	7	12.5	20	35.7	17	30.4	11	19.6	1	1.8	189
Total Aktual												575
Total Ideal												840

Sumber : Hasil Olah Data (2021)

Berdasarkan tabel 4.43 di atas maka dibuatlah pengkategorian untuk indikator keperdulian akan keterlibatan. pengkategorian tersebut dibagi menjadi 5 kategori yaitu Sangat Rendah, Rendah, Cukup Tinggi, Tinggi dan Tinggi Sekali. Skor terendah untuk indikator mengembangkan orrang lain adalah 3 (Jumlah Pertanyaan) x 1 (Nilai Skor Terendah) X56 (Jumlah Responden)= 168 dan Skor tertinggi adalah 3 (jawaban Responden) X 5 (Nilai Skor Tertinggi) X 56 (Jumlah Responden) = 840. Jadi intervalnya adalah total range yaitu 672 (Skor Tertinggi – Skor Terendah) lalu dibagi interval berdasarkan nilai skor yaitu 5 (jumlah nilai skor) hasilnya adalah 134,4. pengkategorian dapat dilihat pada Tabel 4.44 berikut

Tabel 4.44 Pengkatagorian Indikator Keperdulian Akan Keterlibatan

Sangat Rendah	Rendah	Cukup Tinggi	Tinggi	Sangat Tinggi
168	302,4	436,8	571,2	705,6
			575	840

Sumber : hasil Olah Data (2021)

Skor Aktual dari indikator Keperdulian akan keterlibatan yaitu sebesar 575, jika dilihat pada pengkatagorian di atas skor aktual sebesar 575 berada di kategori Tinggi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden pada indikator Keperdulian akan keterlibatan masuk dalam kategori tinggi.

B. Inisiatif

Untuk mengetahui jawaban responden mengenai indikator Inisiatif, maka peneliti menyebarkan kuisisioner pada 56 responden yang terlibat sebagai Badan Permusyawaratan Desa di Desa SeKecamatan Bolangitang Barat. Adapun Jawaban kuisisioner tersebut dapat dilihat Pada tabel 4.45 berikut ini :

Tabel 4.45 Tanggapan Responden Terhadap Indikator Inisiatif

Tanggapan		5		4		3		2		1		Total
Pertanyaan		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	X5.4	11	19.6	19	33.9	16	28.6	9	16.1	1	1.8	198
2	X5.5	5	8.9	23	41.1	21	37.5	7	12.5	0	0	194
3	X5.6	6	10.7	21	37.5	19	33.9	10	17.9	0	0	191

Total Aktual 583

Total Ideal 840

Sumber : Hasil Olah Data (2021)

Berdasarkan tabel 4.45 di atas maka dibuatlah pengkatagorian untuk indikator inisiatif. pengkatagorian tersebut dibagi menjadi 5 katagori yaitu Sangat

Rendah, Rendah, Cukup Tinggi, Tinggi dan Tinggi Sekali. Skor terendah untuk indikator mengembangkan orang lain adalah $3 \text{ (Jumlah Pertanyaan)} \times 1 \text{ (Nilai Skor Terendah)} \times 56 \text{ (Jumlah Responden)} = 168$ dan Skor tertinggi adalah $3 \text{ (Jumlah Pertanyaan)} \times 5 \text{ (Nilai Skor Tertinggi)} \times 56 \text{ (Jumlah Responden)} = 840$. Jadi intervalnya adalah total range yaitu 672 (Skor Tertinggi – Skor Terendah) lalu dibagi interval berdasarkan nilai skor yaitu 5 (jumlah nilai skor) hasilnya adalah 134,4. pengkategorian dapat dilihat pada tabel 4.46 berikut:

Tabel 4.46 Pengkategorian Indikator Inisiatif

Sangat Rendah	Rendah	Cukup Tinggi	Tinggi	Sangat Tinggi
168	302,4	436,8	571,2	705,6
			583	840

Sumber : hasil Olah Data (2021)

Skor Aktual dari indikator Inisiatif yaitu sebesar 583, jika dilihat pada pengkategorian di atas skor aktual sebesar 583 berada di kategori Tinggi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden pada indikator inisiatif masuk dalam kategori tinggi.

C. Mendakwa / Mempengaruhi

Untuk mengetahui jawaban responden mengenai indikator Mendakwa/ mempengaruhi maka peneliti menyebarkan kuisioner pada 56 responden yang terlibat sebagai Badan Permusyawaratan Desa di Desa SeKecamatan Bolangitang Barat. Adapun Jawaban kuisioner tersebut dapat dilihat Pada tabel 4.47 berikut ini:

Tabel 4.47 Tanggapan Responden Terhadap Indikator Mendakwa / Mempengaruhi

Tanggapan		5		4		3		2		1		Total
Pertanyaan		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	X5.7	6	10.7	19	33.9	18	32.1	12	21.4	1	1.8	185
2	X5.8	11	19.6	19	33.9	14	25	11	19.6	1	1.8	196
3	X5.9	7	12.5	20	35.7	22	39.3	6	10.7	1	1.8	194
Total Aktual												575
Total Ideal												840

Sumber : Hasil Olah Data (2021)

Berdasarkan 4.47 di atas maka dibuatlah pengkategorian untuk indikator Mendakwa / Mempengaruhi. pengkategorian tersebut dibagi menjadi 5 kategori yaitu Sangat Rendah, Rendah, Cukup Tinggi, Tinggi dan Tinggi Sekali. Skor terendah untuk indikator mengembangkan orrang lain adalah 3 (Jumlah Pertanyaan) x 1 (Nilai Skor Terendah) X56 (Jumlah Responden)= 168 dan Skor tertinggi adalah 3 (jawaban Responden) X 5 (Nilai Skor Tertinggi) X 56 (Jumlah Responden) = 840. Jadi intervalnya adalah total range yaitu 672 (Skor Tertinggi – Skor Terendah) lalu dibagi interval berdasarkan nilai skor yaitu 5 (jumlah nilai skor) hasilnya adalah 134,4. pengkategorian dapat dilihat pada tabel 4.48 berikut

Tabel 4.48 Pengkatagorian Indikator Mendakwa / Mempengaruhi

Sangat Rendah	Rendah	Cukup Tinggi	Tinggi	Sangat Tinggi
			575	
168	302,4	436,8	571,2	705,6
				840

Sumber : hasil Olah Data (2021)

Skor Aktual dari indikator Mendakwa / Mempengaruhi yaitu sebesar 575, jika dilihat pada pengkatagorian di atas skor aktual sebesar 575 berada di katagori Tinggi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden pada indikator Mendakwa / Mempengaruhi masuk dalam kategori tinggi.

D. Pencarian Informasi

Untuk mengetahui jawaban responden mengenai indikator Komitmen Pencarian Informasi, maka peneliti menyebarkan kuisisioner pada 56 responden yang terlibat sebagai Badan Permusyawaratan Desa di Desa SeKecamatan Bolangitang Barat. Adapun Jawaban kuisisioner tersebut dapat dilihat Pada tabel 4.49 berikut ini :

Tabel 4.49 Tanggapan Responden Terhadap Indikator Pencarian Informasi

Tanggapan		5		4		3		2		1		Total
Pertanyaan		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	X5.10	6	10.7	20	35.7	20	35.7	9	16.1	1	1.8	189
2	X5.11	5	8.9	18	32.1	21	37.5	11	19.6	1	1.8	183
3	X5.12	10	17.9	22	39.3	14	25	9	16.1	1	1.8	199

Total Aktual 571

Total Ideal 840

Sumber : Hasil Olah Data (2021)

Berdasarkan tabel 4.49 di atas maka dibuatlah pengkategorian untuk indikator Pencarian Informasi. pengkategorian tersebut dibagi menjadi 5 kategori yaitu Sangat Rendah, Rendah, Cukup Tinggi, Tinggi dan Tinggi Sekali. Skor terendah untuk indikator mengembangkan orrang lain adalah 3 (Jumlah Pertanyaan) x 1 (Nilai Skor Terendah) X56 (Jumlah Responden)= 168 dan Skor tertinggi adalah 3 (jawaban Responden) X 5 (Nilai Skor Tertinggi) X 56 (Jumlah

Responden) = 840. Jadi intervalnya adalah total range yaitu 672 (Skor Tertinggi – Skor Terendah) lalu dibagi interval berdasarkan nilai skor yaitu 5 (jumlah nilai skor) hasilnya adalah 134,4. pengkategorian dapat dilihat pada 4.50 berikut:

Tabel 4.50 Pengkategorian Indikator Pencarian Informasi

Sangat Rendah	Rendah	Cukup Tinggi	Tinggi	Sangat Tinggi
168	302,4	436,8	571,2	705,6
		571		840

Sumber : hasil Olah Data (2021)

Skor Aktual dari indikator Pencarian Informasi yaitu sebesar 571, jika dilihat pada pengkategorian di atas skor aktual sebesar 571 berada di kategori Cukup Tinggi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden pada indikator pencarian informasi masuk dalam kategori cukup tinggi.

Berdasarkan tabel (Lihat tabel 4.43 4.45 4.47 dan tabel 4.49) maka dibuatlah pengkategorian untuk variabel keterampilan (X5). pengkategorian tersebut dibagi menjadi 5 kategori yaitu Sangat Rendah, Rendah, Cukup Tinggi, Tinggi dan Tinggi Sekali. Skor terendah untuk variabel motif adalah 12 (Jumlah Pertanyaan) X 1 (Nilai Skor Terendah) X 56 (Jumlah Responden)= 672 dan Skor tertinggi adalah 12 (jawaban Responden) X 5 (Nilai Skor Tertinggi) X 56 (Jumlah Responden) = 3.360. Jadi intervalnya adalah total range yaitu 2.688 (Skor Tertinggi – Skor Terendah) lalu dibagi interval berdasarkan nilai skor yaitu 5 (jumlah nilai skor) hasilnya adalah 537,6. pengkategorian dapat dilihat pada Tabel 4.51 berikut:

Tabel 4.51 Pengkategorian Tanggapan Responden Terhadap Variabel Keterampilan

Sangat Rendah	Rendah	Cukup Tinggi	Tinggi	Sangat Tinggi
672	1.209,6	1.747,2	2.284,8	2.822,4
			2.304	3.360

Sumber : Hasil Olah Data (2021).

Berdasarkan tabel 4.51 diatas jumlah total dari keseluruhan variabel keterampilan mendapatkan nilai sebesar 2.304 sehingga dapat di simpulkan bahwa Skor Aktual dari Variabel Keterampilan yaitu sebesar 2.304, jika dilihat pada pengkategorian di atas skor aktual sebesar 2.304 berada di kategori Tinggi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden pada variabel keterampilan masuk dalam kategori tinggi.

4.2.6 Analisis Deskripsi Variabel Kinerja

Untuk mengetahui tingkat signifikansi dan pengaruh pada variabel Kinerja, peneliti akan mengukur variabel Kinerja terhadap indicator-indikator yang terdiri dari Kualitas, Kuantitas, Ketepatan Waktu, Efektifitas Biaya, Perlu Pengawasan dan Dampak Antar Pribadi. Penelitian ini dilakukan melalui kuisisioner yang disebar kepada 56 responden yang terlibat sebagai anggota Badan Permusyawaratan Desa Di Desa SeKecamatan Bolangitang Barat.

A. Kualitas

Untuk mengetahui jawaban responden mengenai indikator Kualitas, maka peneliti menyebarkan kuisioner pada 56 responden yang terlibat sebagai Badan Permusyawaratan Desa di Desa SeKecamatan Bolangitang Barat. Adapun Jawaban kuisioner tersebut dapat dilihat Pada tabel 4.52 berikut ini :

Tabel 4.52 Tanggapan Responden Terhadap Indikator Kualitas

Tanggapan		5		4		3		2		1		Total
Pertanyaan		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Y1	11	19.6	36	64.3	7	12.5	2	3.6	0	0	224
2	Y2	10	17.9	31	55.4	13	23.2	2	3.6	0	0	217
3	Y3	5	8.9	28	50	20	35.7	3	5.4	0	0	203

Total Aktual 644

Total Ideal 840

Sumber : Hasil Olah Data (2021)

Berdasarkan tabel 4.52 di atas maka dibuatlah pengkategorian untuk indikator Kualitas. pengkategorian tersebut dibagi menjadi 5 kategori yaitu Sangat Rendah, Rendah, Cukup Tinggi, Tinggi dan Tinggi Sekali. Skor terendah untuk indikator mengembangkan orrang lain adalah $3 \text{ (Jumlah Pertanyaan)} \times 1 \text{ (Nilai Skor Terendah)} \times 56 \text{ (Jumlah Responden)} = 168$ dan Skor tertinggi adalah $3 \text{ (jawaban Responden)} \times 5 \text{ (Nilai Skor Tertinggi)} \times 56 \text{ (Jumlah Responden)} = 840$. Jadi intervalnya adalah total range yaitu 672 (Skor Tertinggi – Skor Terendah) lalu dibagi interval berdasarkan nilai skor yaitu 5 (jumlah nilai skor) hasilnya adalah 134,4. pengkategorian dapat dilihat pada tabel 4.53 berikut:

Tabel 4.53 Pengkategorian Indikator Kualitas

Sangat Rendah	Rendah	Cukup Tinggi	Tinggi	Sangat Tinggi
168	302,4	436,8	571,2	705,6
			644	840

Sumber : hasil Olah Data (2021)

Skor Aktual dari indikator Kualitas yaitu sebesar 644, jika dilihat pada pengkategorian di atas skor aktual sebesar 644 berada di kategori Tinggi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden pada indikator kualitas masuk dalam kategori tinggi.

B. Kuantitas

Untuk mengetahui jawaban responden mengenai indikator Kualitas, maka peneliti menyebarkan kuisioner pada 56 responden yang terlibat sebagai Badan Permusyawaratan Desa di Desa SeKecamatan Bolangitang Barat. Adapun Jawaban kuisioner tersebut dapat dilihat Pada tabel 4.54 berikut ini :

Tabel 4.54 Tanggapan Responden Terhadap Indikator Kuantitas

Tanggapan		5		4		3		2		1		Total
Pertanyaan		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Y4	11	19.6	22	39.3	21	37.5	2	3.6	0	0	210
2	Y5	9	16.1	37	66.1	8	14.3	2	3.6	0	0	221
Total Aktual												431
Total Ideal												560

Sumber : Hasil Olah Data (2021)

Berdasarkan tabel 4.54 di atas maka dibuatlah pengkategorian untuk indikator Kuantitas. pengkategorian tersebut dibagi menjadi 5 kategori yaitu

Sangat Rendah, Rendah, Cukup Tinggi, Tinggi dan Tinggi Sekali. Skor terendah untuk indikator mengembangkan orang lain adalah $2 \text{ (Jumlah Pertanyaan)} \times 1 \text{ (Nilai Skor Terendah)} \times 56 \text{ (Jumlah Responden)} = 112$ dan Skor tertinggi adalah $2 \text{ (Jumlah Pertanyaan)} \times 5 \text{ (Nilai Skor Tertinggi)} \times 56 \text{ (Jumlah Responden)} = 560$. Jadi intervalnya adalah total range yaitu 448 (Skor Tertinggi – Skor Terendah) lalu dibagi interval berdasarkan nilai skor yaitu 5 (jumlah nilai skor) hasilnya adalah 89,6. pengkategorian dapat dilihat pada tabel 4.55 berikut:

Tabel 4.55 Pengkategorian Indikator Kuantitas

Sangat Rendah	Rendah	Cukup Tinggi	Tinggi	Sangat Tinggi
112	201,6	291,2	380,8	470,4
			431	560

Sumber : hasil Olah Data (2021)

Skor Aktual dari indikator Kuantitas yaitu sebesar 431, jika dilihat pada pengkategorian di atas skor aktual sebesar 431 berada di kategori Tinggi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden pada indikator kuantitas masuk dalam kategori tinggi.

C. Ketepatan Waktu

Untuk mengetahui jawaban responden mengenai indikator Ketepatan Waktu, maka peneliti menyebarkan kuisioner pada 56 responden yang terlibat sebagai Badan Permusyawaratan Desa di Desa SeKecamatan Bolangitang Barat. Adapun Jawaban kuisioner tersebut dapat dilihat Pada tabel 4.56 berikut ini :

Tabel 4.56 Tanggapan Responden Terhadap Indikator Ketepatan Waktu

Tanggapan		5		4		3		2		1		Total
Pertanyaan		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Y6	10	17.9	34	60.7	10	17.9	2	3.6	0	0	220
2	Y7	7	12.5	27	48.2	19	33.9	3	5.4	0	0	206
Total Aktual												426
Total Ideal												560

Sumber : Hasil Olah Data (2021)

Berdasarkan tabel 4.56 di atas maka dibuatlah pengkategorian untuk indikator Ketepatan Waktu. pengkategorian tersebut dibagi menjadi 5 kategori yaitu Sangat Rendah, Rendah, Cukup Tinggi, Tinggi dan Tinggi Sekali. Skor terendah untuk indikator mengembangkan orrang lain adalah 2 (Jumlah Pertanyaan) x 1 (Nilai Skor Terendah) X56 (Jumlah Responden)= 112 dan Skor tertinggi adalah 2 (jawaban Responden) X 5 (Nilai Skor Tertinggi) X 56 (Jumlah Responden) = 560. Jadi intervalnya adalah total range yaitu 488 (Skor Tertinggi – Skor Terendah) lalu dibagi interval berdasarkan nilai skor yaitu 5 (jumlah nilai skor) hasilnya adalah 89,6. pengkategorian dapat dilihat pada 4.67 berikut:

Tabel 4.57 Pengkategorian Indikator Ketepatan Waktu.

Sangat Rendah	Rendah	Cukup Tinggi	Tinggi	Sangat Tinggi
112	201,6	291,2	380,8	470.4
			426	560

Sumber : hasil Olah Data (2021)

Skor Aktual dari indikator Ketepatan Waktu yaitu sebesar 426, jika dilihat pada pengkategorian di atas skor aktual sebesar 426 berada di kategori Tinggi.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden pada indikator ketepatan waktu masuk dalam kategori tinggi.

D. Efektifitas Biaya

Untuk mengetahui jawaban responden mengenai indikator Efektifitas Biaya, maka peneliti menyebarkan kuisioner pada 56 responden yang terlibat sebagai Badan Permusyawaratan Desa di Desa SeKecamatan Bolangitang Barat. Adapun Jawaban kuisioner tersebut dapat dilihat Pada tabel 4.58 berikut ini :

Tabel 4.58 Tanggapan Responden Terhadap Indikaator Efektifitas Biaya.

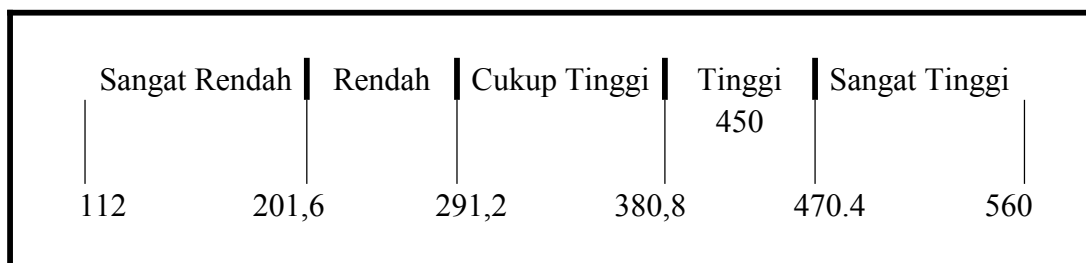
Tanggapan		5		4		3		2		1		Total
Pertanyaan		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Y8	10	17.9	36	64.3	10	17.9	0	0	0	0	224
2	Y9	12	21.4	35	62.5	8	14.3	1	1.8	0	0	226

Total Aktual 450

Total Ideal 560

Sumber : Hasil Olah Data (2021)

Berdasarkan 4.58 di atas maka dibuatlah pengkategorian untuk indikator Efektifitas Biaya. pengkategorian tersebut dibagi menjadi 5 kategori yaitu Sangat Rendah, Rendah, Cukup Tinggi, Tinggi dan Tinggi Sekali. Skor terendah untuk indikator mengembangkan orrang lain adalah $2 \text{ (Jumlah Pertanyaan)} \times 1 \text{ (Nilai Skor Terendah)} \times 56 \text{ (Jumlah Responden)} = 112$ dan Skor tertinggi adalah $2 \text{ (jawaban Responden)} \times 5 \text{ (Nilai Skor Tertinggi)} \times 56 \text{ (Jumlah Responden)} = 560$. Jadi intervalnya adalah total range yaitu 488 (Skor Tertinggi – Skor Terendah) lalu dibagi interval berdasarkan nilai skor yaitu 5 (jumlah nilai skor) hasilnya adalah 89,6. pengkategorian dapat dilihat pada tabel 4.59 berikut:

Tabel 4.59 Pengkategorian Indikator Efektifitas Biaya.

Sumber : hasil Olah Data (2021)

Skor Aktual dari indikator Efektifitas Biaya yaitu sebesar 450, jika dilihat pada pengkategorian di atas skor aktual sebesar 450 berada di kategori Tinggi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden pada indikator efektifitas biaya masuk dalam kategori tinggi.

E. Perlu Pengawasan

Untuk mengetahui jawaban responden mengenai indikator Perlu Pengawasan, maka peneliti menyebarkan kuisioner pada 56 responden yang terlibat sebagai Badan Permusyawaratan Desa di Desa SeKecamatan Bolangitang Barat. Adapun Jawaban kuisioner tersebut dapat dilihat Pada tabel 4.60 berikut ini:

Tabel 4.60 Tanggapan Responden Terhadap Indikator Perlu Pengawasan

Tanggapan		5		4		3		2		1		Total
Pertanyaan		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Y10	10	17.9	36	64.3	9	16.1	1	1.8	0	0	223
2	Y11	11	19.6	32	57.1	12	21.4	1	1.8	0	0	221
Total Aktual												444
Total Ideal												560

Sumber : Hasil Olah Data (2021)

Berdasarkan 4.60 di atas maka dibuatlah pengkategorian untuk indikator Perlu Pengawasan. pengkategorian tersebut dibagi menjadi 5 kategori yaitu

Sangat Rendah, Rendah, Cukup Tinggi, Tinggi dan Tinggi Sekali. Skor terendah untuk indikator mengembangkan orang lain adalah 2 (Jumlah Pertanyaan) x 1 (Nilai Skor Terendah) X 56 (Jumlah Responden) = 112 dan Skor tertinggi adalah 2 (jawaban Responden) X 5 (Nilai Skor Tertinggi) X 56 (Jumlah Responden) = 560. Jadi intervalnya adalah total range yaitu 448 (Skor Tertinggi – Skor Terendah) lalu dibagi interval berdasarkan nilai skor yaitu 5 (jumlah nilai skor) hasilnya adalah 89,6. pengkategorian dapat dilihat pada tabel 4.61 berikut:

Tabel 4.61 Pengkategorian Indikator Perlu Pengawasan

Sangat Rendah	Rendah	Cukup Tinggi	Tinggi	Sangat Tinggi
112	201,6	291,2	380,8	470,4
			444	560

Sumber : hasil Olah Data (2021)

Skor Aktual dari indikator Efektifitas Biaya yaitu sebesar 444, jika dilihat pada pengkategorian di atas skor aktual sebesar 444 berada di kategori Tinggi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden pada indikator efektifitas biaya masuk dalam kategori tinggi.

F. Dampak Antar Pribadi

Untuk mengetahui jawaban responden mengenai indikator Dampak Antar Pribadi, maka peneliti menyebarkan kuisioner pada 56 responden yang terlibat sebagai Badan Permusyawaratan Desa di Desa SeKecamatan Bolangitang Barat. Adapun Jawaban kuisioner tersebut dapat dilihat Pada tabel 4.62 berikut ini :

Tabel 4.62 Tanggapan Responden Terhadap Efektifitas Biaya

Tanggapan		5		4		3		2		1		Total
Pertanyaan		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Y12	5	8.9	29	51.8	18	32.1	4	7.1	0	0	203
2	Y13	13	23.2	22	39.3	19	33.9	2	3.6	0	0	214

Total Aktual 417

Total Ideal 560

Sumber : Hasil Olah Data (2021)

Berdasarkan tabel 4.62 di atas maka dibuatlah pengkategorian untuk indikator Dampak Antar Peribadi. pengkategorian tersebut dibagi menjadi 5 kategori yaitu Sangat Rendah, Rendah, Cukup Tinggi, Tinggi dan Tinggi Sekali. Skor terendah untuk indikator mengembangkan orrang lain adalah 2 (Jumlah Pertanyaan) x 1 (Nilai Skor Terendah) X56 (Jumlah Responden)= 112 dan Skor tertinggi adalah 2 (jawaban Responden) X 5 (Nilai Skor Tertinggi) X 56 (Jumlah Responden) = 560. Jadi intervalnya adalah total range yaitu 488 (Skor Tertinggi – Skor Terendah) lalu dibagi interval berdasarkan nilai skor yaitu 5 (jumlah nilai skor) hasilnya adalah 89,6. pengkategorian dapat dilihat pada tabel 4.63 berikut:

Tabel 4.63 Pengkategorian Indikator Evektifitas Biaya

Sangat Rendah	Rendah	Cukup Tinggi	Tinggi	Sangat Tinggi
112	201,6	291,2	380,8	470.4
			417	560

Sumber : hasil Olah Data (2021)

Skor Aktual dari indikator Dampak Antar Peribadi yaitu sebesar 417, jika dilihat pada pengkategorian di atas skor aktual sebesar 417 berada di kategori

Tinggi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden pada indikator Dampak Antar Peribadi masuk dalam kategori tinggi.

Berdasarkan tabel (Lihat tabel 4.52, 4.54, 4.56, 4.58, 4.60 dan tabel 4.62) maka dibuatlah pengkategorian untuk variabel Kinerja (Y). pengkategorian tersebut dibagi menjadi 5 kategori yaitu Sangat Rendah, Rendah, Cukup Tinggi, Tinggi dan Tinggi Sekali. Skor terendah untuk variabel motif adalah 13 (Jumlah Pertanyaan) X 1 (Nilai Skor Terendah) X 56 (Jumlah Responden)= 728 dan Skor tertinggi adalah 13 (jawaban Responden) X 5 (Nilai Skor Tertinggi) X 56 (Jumlah Responden) = 3.640. Jadi intervalnya adalah total range yaitu 2.912 (Skor Tertinggi – Skor Terendah) lalu dibagi interval berdasarkan nilai skor yaitu 5 (jumlah nilai skor) hasilnya adalah 582.4. pengkategorian dapat dilihat pada tabel 4.64 berikut:

Tabel 4.64 Pengkategorian Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja.

Sangat Rendah	Rendah	Cukup Tinggi	Tinggi	Sangat Tinggi
728	1.310,4	1.892,8	2.475,2	3.057,6
			2812	3.640

Sumber : Hasil Olah Data (2021).

Berdasarkan tabel 4.64 diatas jumlah total dari keseluruhan variabel kinerja mendapatkan nilai sebesar 2.812 sehingga dapat di simpulkan bahwa Skor Aktual dari Variabel kinerja yaitu sebesar 2.812, jika dilihat pada pengkategorian di atas skor aktual sebesar 2.812 berada di katagori Tinggi. Sehingga dapat

disimpulkan bahwa tanggapan responden pada variabel keterampilan masuk dalam kategori tinggi.

4.3 Uji Instrumen Penelitian

4.3.1 Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui atau tidaknya suatu kuisioner yang telah disebarkan kepada responden. Uji validitas pada penelitian ini menggunakan metode korelasi pearson dengan cara mengkorelasikan setiap skor item dengan total item skornya. total item skor adalah jumlah dari seluruh item pernyataan / pertanyaan yang ada pada suatu variabel. Dalam menentukan suatu item valid atau tidak terdapat dua cara yaitu :

- Jika nilai signifikansi $< 0,005$ maka item Valid, Jika nilai signifikansi $> 0,005$ maka item tidak valid.
- Jika nilai r hitung $> r$ tabel maka item tersebut valid, jika r hitung $< r$ tabel maka item dinyatakan tidak valid.

r tabel pada penelitian ini yaitu sebesar 0,263 yang didapatkan dari rumus $Df = n-2 = 56-2 = 54$ dengan tingkat signifikansi 5% atau 0,05. Uji Validitas pada penelitian ini dilakukan untuk 5 variabel yaitu Motif (X1), Sifat (X2), Konsep Diri (X3), Pengetahuan (X4), Keterampilan (X5) dan Kinerja (Y).

A. Uji Validitas Variabel Motif (X1)

Hasil pengujian validitas dari Variabel Motif dapat dilihat pada tabel 4.65 berikut ini :

Tabel 4.65 Uji Validitas Variabel Motif (X1)

No	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Ket
1	X1.1	0.888	0.263	Valid
2	X1.2	0.89	0.263	Valid
3	X1.3	0.907	0.263	Valid
4	X1.4	0.807	0.263	Valid
5	X1.5	0.866	0.263	Valid
6	X1.6	0.907	0.263	Valid
7	X1.7	0.885	0.263	Valid
8	X1.8	0.818	0.263	Valid
9	X1.9	0.694	0.263	Valid

Sumber : Hasil Olah Data (2021)

Dapat dilihat dari hasil tabel 4.65 diatas bahwa seluruh item pertanyaan adalah Valid. Kesimpulan ini dihasilkan dari perbandingan r hitung masing – masing item dengan r tabel yang menunjukkan adanya nilai yang lebih besar di hasil r hitung dari semua item. Terlihat tidak ada r hitung yang lebih rendah dari r tabel yaitu 0.263, artinya $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ sehingga dapat dikatakan semua item variabel motif adalah valid.

B. Uji Validitas Variabel Sifat (X2)

Hasil pengujian validitas dari variabel sifat dapat dilihat pada tabel 4.66 berikut ini :

Tabel 4.66 Uji Validitas Variabel Sifat (X2)

No	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Ket
1	X2.1	0.787	0.263	Valid
2	X2.2	0.878	0.263	Valid
3	X2.3	0.817	0.263	Valid
4	X2.4	0.722	0.263	Valid
5	X2.5	0.802	0.263	Valid
6	X2.6	0.874	0.263	Valid
7	X2.7	0.876	0.263	Valid
8	X2.8	0.797	0.263	Valid
9	X2.9	0.791	0.263	Valid
10	X2.10	0.841	0.263	Valid
11	X2.11	0.859	0.263	Valid
12	X2.12	0.775	0.263	Valid
13	X2.13	0.848	0.263	Valid
14	X2.14	0.827	0.263	Valid
15	X2.15	0.862	0.263	Valid
16	X2.16	0.893	0.263	Valid
17	X2.17	0.870	0.263	Valid
18	X2.18	0.779	0.263	Valid

Sumber : Hasil Olah Data (2021)

Dapat dilihat dari hasil tabel 4.66 diatas bahwa seluruh item pertanyaan adalah Valid. Kesimpulan ini dihasilkan dari perbandingan r hitung masing – masing item dengan r tabel yang menunjukkan adanya nilai yang lebih besar di hasil r hitung dari semua item. Terlihat tidak ada r hitung yang lebih renda dari r tabel yaitu 0.263, artinya $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ sehingga dapat dikatakan semua item variabel sifat adalah valid.

C. Uji Validitas Variabel Konsep Diri (X3)

Hasil pengujian validitas dari variabel konsep diri dapat dilihat pada tabel 4.67 berikut ini :

Tabel 4.67 Uji Validitas Variabel Konsep Diri (X3)

No	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Ket
1	X3.1	0.789	0.263	Valid
2	X3.2	0.871	0.263	Valid
3	X3.3	0.817	0.263	Valid
4	X3.4	0.803	0.263	Valid
5	X3.5	0.806	0.263	Valid
6	X3.6	0.873	0.263	Valid
7	X3.7	0.837	0.263	Valid
8	X3.8	0.744	0.263	Valid
9	X3.9	0.839	0.263	Valid
10	X3.10	0.877	0.263	Valid
11	X3.11	0.788	0.263	Valid
12	X3.12	0.796	0.263	Valid

Sumber : Hasil Olah Data (2021)

Dapat dilihat dari hasil tabel 4.67 diatas bahwa seluruh item pertanyaan adalah Valid. Kesimpulan ini dihasilkan dari perbandingan r hitung masing – masing item dengan r tabel yang menunjukkan adanya nilai yang lebih besar di hasil r hitung dari semua item. Terlihat tidak ada r hitung yang lebih renda dari r tabel yaitu 0.263, artinya $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ sehingga dapat dikatakan semua item variabel konsep diri adalah valid.

D. Uji Validitas Variabel Pengetahuan (X4)

Hasil pengujian validitas dari variabel pengetahuan dapat dilihat pada tabel 4.68 berikit ini :

Tabel 4.68 Uji Validitas Variabel Konsep Diri (X4)

No	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Ket
1	X4.1	0.794	0.263	Valid
2	X4.2	0.897	0.263	Valid
3	X4.3	0.834	0.263	Valid
4	X4.4	0.766	0.263	Valid
5	X4.5	0.854	0.263	Valid
6	X4.6	0.866	0.263	Valid
7	X4.7	0.888	0.263	Valid
8	X4.8	0.787	0.263	Valid
9	X4.9	0.677	0.263	Valid

Sumber : Hasil Olah Data (2021)

Dapat dilihat dari hasil tabel 4.68 diatas bahwa seluruh item pertanyaan adalah Valid. Kesimpulan ini dihasilkan dari perbandingan r hitung masing – masing item dengan r tabel yang menunjukkan adanya nilai yang lebih besar di hasil r hitung dari semua item. Terlihat tidak ada r hitung yang lebih renda dari r tabel yaitu 0.263, artinya $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ sehingga dapat dikatakan semua item variabel Pengetahuan adalah valid.

E. Uji Validitas Variabel Keterampilan (X5)

Hasil pengujian validitas dari Variabel keterampilan dapat dilihat pada tabel 4.69 berikut ini :

Tabel 4.69 Uji Validitas Variabel Keterampilan (X5)

No	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Ket
1	X5.1	0.890	0.263	Valid
2	X5.2	0.848	0.263	Valid
3	X5.3	0.859	0.263	Valid
4	X5.4	0.763	0.263	Valid
5	X5.5	0.859	0.263	Valid
6	X5.6	0,875	0.263	Valid
7	X5.7	0.840	0.263	Valid
8	X5.8	0.764	0.263	Valid
9	X5.9	0.877	0.263	Valid
10	X5.10	0.870	0.263	Valid
11	X5.11	0.834	0.263	Valid
12	X5.12	0.765	0.263	Valid

Sumber : Hasil Olah Data (2021)

Dapat dilihat dari hasil tabel 4.69 diatas bahwa seluruh item pertanyaan adalah Valid. Kesimpulan ini dihasilkan dari perbandingan r hitung masing – masing item dengan r tabel yang menunjukkan adanya nilai yang lebih besar di hasil r hitung dari semua item. Terlihat tidak ada r hitung yang lebih renda dari r tabel yaitu 0.263, artinya $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ sehingga dapat dikatakan semua item variabel keterampilan adalah valid.

F. Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Hasil pengujian validitas dari Variabel Kinerja dapat dilihat pada tabel 4.70 berikit ini :

Tabel 4.70 Uji Validitas Variabel Kinerja (X6)

No	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Ket
1	Y1	0.805	0.263	Valid
2	Y2	0.717	0.263	Valid
3	Y3	0.682	0.263	Valid
4	Y4	0.788	0.263	Valid
5	Y5	0.707	0.263	Valid
6	Y6	0.659	0.263	Valid
7	Y7	0.691	0.263	Valid
8	Y8	0.705	0.263	Valid
9	Y9	0.789	0.263	Valid
10	Y10	0.725	0.263	Valid
11	Y11	0.753	0.263	Valid
12	Y12	0.705	0.263	Valid
13	Y13	0.764	0.263	Valid

Sumber : Hasil Olah Data (2021)

Dapat dilihat dari hasil tabel 4.70 diatas bahwa seluruh item pertanyaan adalah Valid. Kesimpulan ini dihasilkan dari perbandingan r hitung masing – masing item dengan r tabel yang menunjukkan adanya nilai yang lebih besar di masing item dengan r tabel yang menunjukkan adanya nilai yang lebih besar di hasil r hitung dari semua item. Terlihat tidak ada r hitung yang lebih renda dari r tabel yaitu 0.263, artinya $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ sehingga dapat dikatakan semua item variabel kinerja adalah valid.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas delakukan untuk mengukur suatu kuisisioner handal atau tidak, kuisisioner dikatakan reliable jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan yang diajuka tetap stabil dan konsisten jika dilakukan pengisian berulang – ulang pada kuisisioner tersebut. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 4.71 dibawah ini:

Tabel 4.71 Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian.

Variabel	<i>Cronbach's alpa</i>	<i>Cronbach's alpa</i> yang disyaratkan	Ket
Motif	0.952	0,60	Reliabel
Sifat	0.973	0,60	Reliabel
Konsep Diri	0.955	0,60	Reliabel
Pengetahuan	0.939	0,60	Reliabel
Keterampilan	0.959	0,60	Reliabel
Kinerja	0.926	0,60	Reliabel

Sumber : Hasil Olah Data (2021)

Suatu variabel akan dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's alpa* > 0.60 . pada hasil analisis di atas dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's alpa* dari variabel motif (X1) adalah 0.952 sehingga dapat dinyatakan reliabel. Variabel Sifat (X2) adalah 0.973 sehingga dapat dinyatakan reliabel. Variabel konsep diri (X3) adalah 0,955 sehingga dapat dinyatakan reliabel. Variabel Pengetahuan (X4) adalah 0,939 sehingga dapat dinyatakan reliabel. Variabel Keterampilan (X5) adalah 0,959 sehingga dapat dinyatakan reliabel dan variabel kinerja (Y) adalah 0,926 yang juga dinyatakan reliabel. Dapat disimpulkan seluruh instrument dari ke enam variabel adalah reliabel.

4.4 Uji Hipotesis

Penelitian ini digunakan untuk mengukur Pengaruh Kompetensi secara simultan maupun secara parsial terhadap kinerja anggota Badan Permusyawaratan Desa di Desa SeKecamatan Bolangitang Barat. Teknik analisis yang digunakan adalah Peath Analisis. Secara ringkas hasil pengujian hipotesis dan besarnya

pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent dapat dilihat pada tabel 4.72 berikut ini :

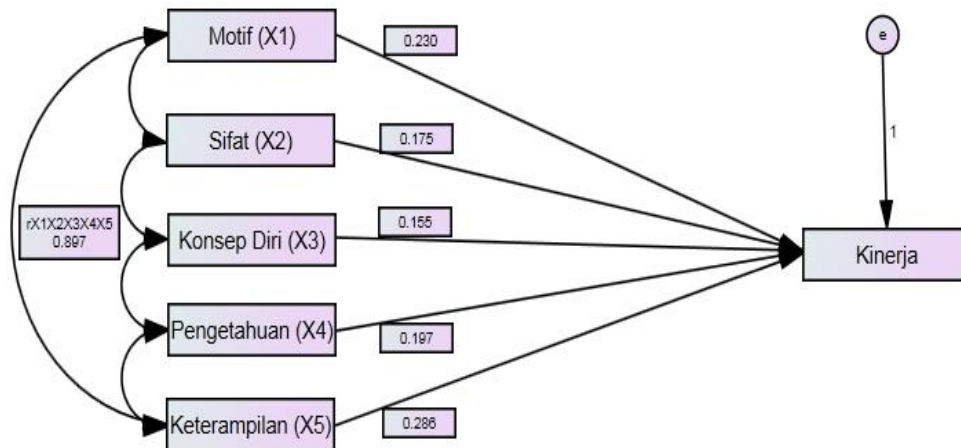
Tabel 4.72 Hasil Pengujian Hipotesis dan Besarnya Pengaruh Variabel X terhadap Y

Pengaruh Antar Variabel	Besarnya Pengaruh	Nilai Sig	Alpha (α)	Keputusan	Kesimpulan
$Y \leftarrow X1\ X2\ X3\ X4\ X5$	0.907	0,000	0.05	Signifikan	Diterima
$Y \leftarrow X1$	0.230	0.034	0.05	Signifikan	Diterima
$Y \leftarrow X2$	0.175	0.029	0.05	Signifikan	Diterima
$Y \leftarrow X3$	0.155	0.034	0.05	Signifikan	Diterima
$Y \leftarrow X4$	0.197	0.032	0.05	Signifikan	Diterima
$Y \leftarrow X5$	0.286	0.012	0.05	Signifikan	Diterima

Sumber : Hasil Olah Data (2021)

Berdasarkan tabel 4.72 diatas dapat dijelaskan bahwa variabel kompetensi secara simultan meliputi Motif (X1), sifat (X2), konsep diri (X3), Pengetahuan (X4) dan keterampilan X5) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja sebesar 0.907 (90.7 %), sedangkan secara parsial pengaruh sub variabel motif (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja sebesar 0.230 (23.0 %), pengaruh sub variabel Sifat (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja sebesar 0.175 (17,5 %), pengaruh sub variabel Konsep Diri (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja sebesar 0.155 (15.5 %), pengaruh sub variabel Pengetahuan (X4) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja sebesar 0.197 (19,7 %), dan pengaruh sub variabel Keterampilan (X5) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja sebesar 0.286 (28.6 %). Dengan demikian dari hasil olah data statistic dapat disimpulkan bahwa pengaruh kompetensi secara simultan dan maupun secara parsial dari 5 variabel diterima.

Dari hasil estimasi pengujian hipotesis dan besarnya pengaruh variabel kompetensi (X) terhadap kinerja (Y), maka dapat digambarkan kedalam structural jalur sebagai berikut :



Gambar 4.1 Hasil Estimasi Struktur Analisis Jalur

Sumber : Hasil Olah Data (2021)

Berdasarkan gambar diatas, maka dapat dibentuk persamaan structural dalam model simultan sebagai berikut :

$$\text{Persamaan Jalur : } Y = 0.230 + 0.175 + 0.155 + 0.197 + 0.0.286 + 0.093$$

$$\text{Dengan } r^2 = 0.907.$$

Dari persamaan jalur diatas maka secara sistematis pengaruh variabel kompetensi secara simultan maupun secara parsial terhadap kinerja anggota pada Badan Permusyawaratan Desa di Desa SeKecamatan Bolangitang Barat dapat dijabarkan pada tabel 4.73 berikut ini :

Tabel 4.73 Koefisien Jalur Pengaruh Langsung, Pengaruh Total dan Pengaruh Bersama Motif (X1), Sifat (X2), Konsep Diri (X3), Pengetahuan (X4) dan Keterampilan (X5) mempengaruhi secara signifikan terhadap Kinerja (Y)

Variabel	Koefisien Jalur	Pengaruh		Pengaruh bersama
		Langsung	Total	(R^2_{Yxk})
X1	0.230	0.230	0.230	-
X2	0.175	0.175	0.175	-
X3	0.155	0.155	0.155	-
X4	0.197	0.197	0.197	-
X5	0.286	0.286	0.286	-
ε_1	0.093	$1 - 0.907 = 0.093$	-	-
X1, X2,X3, X4, X5	-	-	-	0.907

Sumber : Lampiran, data diolah Kembali

Dari tabel 4.73 diatas menjelaskan bahwa Variabel Motif (X1) mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja (Y) sebesar 0.230 artinya jika seseorang mempunyai daya penggerak dalam diri untuk melakukan kegiatan tertentu maka akan meningkatkan Kinerja sebesar 23.0 %.Sub Variabel Sifat (X2) mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja (Y) sebesar 0.175, artinya bahwa jika seorang pegawai memiliki sifat yang baik maka akan meningkatkan kinerja sebesar 17,5 %. Sub Variabel Konsep Diri (X3) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja (Y) sebesar 0.155, artinya bahwa jika seorang pegawai mempunyai konsep diri maka akan meningkatkan kinerja sebesar 15.5 %. Sub Variabel pengetahuan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja (Y) sebesar 0.197, artinya bahwa jika seorang anggota memiliki pengetahuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 19.7 %. Dan Sub Variabel Keterampilan mempunyai pengaruh terhadap kinerja (Y) sebesar 0.286, Artinya bahwa jika seorang anggota memiliki keterampilan maka akan meningkatkan Kinerja Sebesar 28,6 %. Adanya nilai R Square pada persamaan jalur sebesar 0.907 atau 90.7 % mengindikasikan bahwa nilai variabel kinerja (Y) ditentukan oleh variabel Kompetensi yang meliputi

Motif, Sifat, Konsep Diri, Pengetahuan dan Keterampilan. Serta terdapat variabel lain yang tidak dijelaskan dalam model sebesar 0.093 atau 9.3%.

Hasil olah data juga menunjukkan bahwa dari 5 lima sub variabel motif, sifat, konsep diri, pengetahuan dan keterampilan lebih besar pengaruhnya dalam meningkatkan kinerja pegawai jika dibandingkan dengan sub variabel lainnya. Kelima sub variabel menunjukkan korelasi positif sebesar 0.907 atau 90.7 %.

4.5 Pembahasan

Pada seminar judul sebelumnya telah diajukan hipotesis bahwa Variabel Kompetensi diduga berpengaruh secara simultan dan maupun parsial terhadap kinerja anggota badan permusyawaratan desa di desa sekecamatan bolangitang barat. Oleh karena itu pada pembahasan akan di bahas secara simultan dan parsial hipotesis tersebut.

4.5.1 Motif, Sifat, Konsep Diri, Pengetahuan dan Keterampilan Berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian dari olah data kuisioner yang dilakukan oleh peneliti maka disimpulkan bahwa Motif, Sifat, Konsep Diri, Pengetahuan dan keterampilan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada badan permusyawaratan desa di desa sekecamatan bolangitang barat. Hal ini dibuktikan dari perhitungan R Square yang menunjukkan angka 0.907. Angka tersebut mempunyai maksud bahwa pengaruh variabel-variabel kompetensi terhadap kinerja anggota badan permusyawaratan desa di desa sekecamatan bolangitang barat, adalah 90.7 % adapun sisahnya 11.3 % di pengaruhi oleh faktor lain diluar

model regresi ini. Dengan kata lain besar pengaruh kinerja anggota pada badan permusyawaratan desa di desa sekecamatan bolangitang barat, dapat diterangkan dengan variabel-variabel kompetensi sebesar 90.7 %, sedangkan pengaruh 11.3 % dipengaruhi oleh faktor lain dari luar. Hal ini berarti hipotesis pertama yang menyatakan bahwa, motif, sifat, konsep diri, pengetahuan dan keterampilan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada badan permusyawaratan desa di desa sekecamatan bolangitang barat ternyata terbukti. Hal ini menunjukan terjadinya kesesuaian data lapangan dan pandangan spencer (1993) yang diadaptasi oleh Palan (2007), yang mengatakan bahwa Kompetensi merujuk pada karakteristik yang meendasari perilaku yang menggambarkan Motif, Sifat, Konsep Diri, Pengetahuan dan Keterampilan yang dibawa seorang yang bekerja unggul di tempat kerja.

Dengan demikian terungkap bahwa kontribusi kinerja 56 orang anggota Badan Permasyarakatan Desa di Desa SeKecamatan Bolangitang Barat telah memberi manfaat kepada organisasi melalui anggotanya yang kompeten. 90.7 % kinerja tercipta dari kompetensi. Menurut Palan (2007), “organisasi akan memperoleh manfaat melalui tenaga kerjanya yang kompeten”.

4.5.2 Pengaruh Motif Terhadap Kinerja

Variabel motivasi diukur dengan menggunakan tiga indikator yaitu, kesadaran Organisasi, Membangun Hubungan dan Semangat untuk Berprestasi. Hasil pengujian menunjukan bahwa secara simultan motif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja anggota badan permusyawaratan desa Didesa Sekecamatan Bolangitang Barat. Hal ini dibuktikan dari besaran nilai koefisien

korelasi beta sebesar 0.230 atau sebesar 20,3 %, yang dianggap signifikan dari angka signifikansi sebesar 0,034 lebih kecil daripada 0,05.

Hasil pengujian terhadap hipotesis kedua menyatakan bahwa, motif berpengaruh secara parsial terhadap kinerja anggota badan permusyawaratan desa di Desa Sekecamatan Bolangitang Barat ternyata terbukti. Hal ini berarti terjadi kesesuaian dari data yang ada dengan hipotesis, sekaligus memperkuat pandangan Spencer (1993), dikutip oleh Sutoto (2004), yang memandang bahwa motif merupakan suatu faktor pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan diri yang mencakup *organization awareness* (OA), *relationship building* (RB), dan *achievement orientation* (AO).

4.5.3 Pengaruh Sifat Terhadap Kinerja

Variabel Sifat diukur dengan menggunakan enam indikator yaitu, mengembangkan orang lain, kemampuan mengarahkan / memberikan perintah, kerjasama tim, kepemimpinan tim, pengertian antar pribadi dan layanan customer organisasi. Hasil pengujian menunjukkan bahwa secara simultan sifat berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja anggota badan permusyawaratan desa di desa sekecamatan bolangitang barat. Hal ini dibuktikan dari besaran nilai koefisien korelasi beta sebesar 0.175 atau sebesar 17.5 %, yang dianggap signifikan dari angka signifikansi sebesar 0.034 lebih kecil daripada 0,05.

Hasil pengujian terhadap hipotesis ketiga menyatakan bahwa, sifat berpengaruh secara parsial terhadap kinerja anggota badan permusyawaratan desa di desa sekecamatan bolangitang barat ternyata terbukti. Hal ini berarti bahwa

terjadi kesesuaian antara hipotesis dengan data yang ada sekaligus menguatkan pandangan Spencer (1993) yang diadaptasi oleh Palan (2007), yang memandang bahwa karakteristik pribadi sebagai salah satu karakteristik kompetensi yang memprediksi atau menyebabkan suatu kinerja yang efektif. Hasil penelitian ini bermakna, bahwa variabel sifat (mengembangkan orang lain, kemampuan mengarahkan / memberikan perintah, kerjasama tim, kepemimpinan tim, pengertian antar pribadi dan layanan customer organisasi) merupakan suatu kesatuan yang bersinergi yang mampu membentuk kinerja yang efektif. Oleh karena itu, untuk semakin meningkatkan kinerja anggota harus semakin ditingkatkan pula Sifat anggota. Hal ini dibuktikan dari persamaan regresi yang terbentuk yaitu jika perbaikan satu satuan variabel sifat maka akan meningkatkan kinerja anggota sebesar 0,175 atau sebesar 17,5 %.

Berdasarkan dari hasil pengamatan (observasi), agar variabel sifat dapat menjadi suatu kesatuan yang terintegrasi dan bersinergi membentuk kinerja yang efektif dalam menciptakan nilai tambah bagi kinerja anggota, maka para anggota badan permusyawaratan desa harus menghindari stress, lebih inpresif, mampu menerima perbedaan pendapat yang ada, dan harus mampu mengutamakan kepentingan organisasi.

4.5.4 Pengaruh Konsep Diri terhadap Kinerja

Variabel konsep diri diukur berdasarkan empat indikator yaitu, pengendalian diri, kepercayaan diri, fleksibel dan komitmen terhadap organisasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan konsep diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja Anggota badan permusyawaratan desa

. Hal ini dibuktikan dari besaran nilai koefisien korelasi beta sebesar 0.155 atau 15.5 % dan dianggap signifikan sesuai yang tercermin dari angka signifikansi sebesar 0.034 lebih kecil dari 0.05.

Hasil pengujian terhadap hipotesis keempat menyatakan bahwa, konsep diri berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Anggota badan permusyawaratan desa di desa sekecamatan bolangitang barat ternyata terbukti. Hal ini berarti terjadi kesesuaian antara hipotesis dengan data yang ada, sekaligus menguatkan pandangan Spencer (1993) yang diadaptasi oleh Palan (2007), yang memandang bahwa konsep diri sebagai salah satu karakteristik kompetensi memprediksi atau menyebabkan suatu kinerja yang efektif.

Berdasarkan dari hasil pengamatan (observasi), agar variabel konsep diri mampu terintegrasi dan bersinergi membentuk kinerja yang efektif dalam menciptakan nilai tambah bagi kinerja pegawai, maka merujuk para Anggota badan permusyawaratan desa di kecamatan bolangitang barat harus mampu mengekspresikan ekspektasi positif mengenai orang lain, sebab selama ini para Anggota badan permusyawaratan desa merasa kurang mau menghargai dan menerima segala kekurangan dan kelebihan anggota lainnya dan tidak jarang ditemui anggota merasa tidak senang dengan prestasi yang dicapai oleh anggota lainnya. Para anggota harus mampu memberikan pengarahan secara detail kepada orang lain, kooperatif, dan harus mampu meningkatkan efektifitas kelompok,

karena tidak ada satupun anggota yang mampu bekerja tanpa mendapatkan dukungan dan bantuan dari anggota lainnya. Para harus dapat memahami sesuatu dengan penuh pengertian, sebab hal yang pasti bahwa antara pegawai yang satu dengan pegawai yang lainnya memiliki keunikan dan karakteristik masing-masing yang dibawa dari luar dan berbaur di dalam suatu organisasi. Oleh karena itu perbedaan yang muncul harus dapat mengubah kelemahan menjadi kekuatan. Para anggota harus mampu menjalin dan memelihara komunikasi yang baik dengan orang lain, sebab dengan komunikasi yang baik segala pesan dapat diterima secara efektif. Dengan demikian segala hal yang memungkinkan munculnya miskomunikasi dapat dihindari supaya tidak terjadi.

4.5.5 Pengaruh pengetahuan Terhadap Kinerja

Berdasarkan kerangka teori yang dibangun pengetahuan memiliki tiga indikator yaitu : berpikir analitis, berpikir konseptual dan keahlian profesional / manajerial. Hasil pengujian menunjukkan bahwa secara simultan pengetahuan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja anggota badan permusyawaratan desa di desa sekecamatan bolangitang barat. Hal ini dibuktikan dari nilai koefisien beta 0.197 atau sebesar 19.7 % yang dianggap signifikan dimana dari hasil uji t nilai Signifikansi 0,032 yang lebih kecil daripada 0,05.

Hasil pengujian terhadap hipotesis lima menunjukkan bahwa pengetahuan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja anggota pada badan permusyawaratan desa di desa sekecamatan bolangitang barat ternyata terbukti. Hal ini berarti terjadi kesesuaian antara hipotesis dengan data yang ada sekaligus menguatkan

pandangan Spencer (1993) yang diadaptasi oleh Palan (2007), yang memandang bahwa pengetahuan sebagai salah satu karakteristik kompetensi memprediksi atau menyebabkan suatu kinerja efektif. Hasil pengujian ini bermakna, bahwa variabel pengetahuan (berfikir analisis, berfikir konseptual dan keahlian profesional / manajerial) merupakan suatu kesatuan yang terintegrasi dan bersinergi mampu membentuk kinerja yang efektif. Oleh karena itu, untuk semakin meningkatkan kinerja pegawai maka pengetahuan pegawai harus semakin ditingkatkan pula. Hal ini dibuktikan dari persamaan regresi yang terbentuk yaitu jika terjadi perbaikan satu satuan variabel pengetahuan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0.197 atau sebesar 19.7 %.

Berdasarkan hasil pengamatan (observasi), agar variabel pengetahuan dapat mencakup kemampuan berfikir analisis, berfikir konseptual dan keahlian profesional / manajerial semakin mampu menciptakan nilai tambah bagi kinerja anggota badan permusyawaratan desa, maka anggota badan permusyawaratan desa harus mampu memahami situasi masalah di kantor dengan berusaha memahami secara mendalam faktor-faktor yang menjadi penyebab masalah di kantor, sehingga masalah tersebut dapat terselesaikan secara efektif dan efisien. Karena selama ini dirasakan ada kecenderungan penyelesaian setiap masalah yang ada di kantor hanya sebatas hal – hal dipermukaan atau yang tampak saja, padahal yang menjadi substansi masalah bukan itu. Pegawai harus lebih mampu mengamati akibat suatu keadaan di kantor berdasarkan pengalaman masa lalu. Disamping hal itu, yang tidak kalah penting dan harus diperhatikan dan ditingkatkan oleh anggota badan permusyawaratan desa adalah bahwa para

anggota badan permusyawaratan desa harus lebih mampu meningkatkan penguasaan pengetahuan terkait dengan pekerjaannya. Ada kecenderungan bahwa para pegawai kurang mampu mengakselerasi pola pikir mereka untuk selalu berimprovisasi dengan keadaan yang mungkin baru dalam kehidupan pekerjaan mereka. Kecenderungan para pegawai hanya melaksanakan pekerjaan rutinitasnya tanpa berusaha menciptakan pengetahuan-pengetahuan baru dalam ruang lingkup tugas dan tanggung jawabnya.

4.5.6 Pengaruh Keterampilan Terhadap Kinerja

Variabel keterampilan diukur berdasarkan empat indikator yaitu kepedulian akan keterlibatan, inisiatif, mendakwa atau mempengaruhi dan pencarian informasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan keterampilan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja anggota badan permusyawaratan desa di desa sekecamatan bolangitang barat. Hal ini dibuktikan dari besaran nilai koefisien beta 0,286 atau 28,6 % yang dianggap signifikan dari uji t sebesar 0,012 yang lebih kecil daripada 0,05.

Hasil pengujian terhadap hipotesis keenam menyatakan bahwa, diduga semakin tinggi keterampilan maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai ternyata terbukti. Hal ini berarti terjadi kesesuaian antara hipotesis dengan data yang ada sekaligus menguatkan pandangan Spencer (1993) yang diadopsi oleh Palan (2007), yang memandang bahwa keterampilan sebagai salah satu karakteristik kompetensi memprediksi atau menyebabkan suatu kinerja efektif. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan teori Gibbson (1996), yang mengatakan

bahwa kemampuan dan keterampilan merupakan faktor utama yang mempengaruhi perilaku dan kinerja individu.

Hasil pengujian ini bermakna bahwa variabel keterampilan (kemampuan keperdulian akan keterlibatan, inisiatif, mendakwa atau mempengaruhi dan pencarian informasi) merupakan suatu kesatuan yang bersinergi yang mampu membentuk kinerja yang efektif. Oleh karena itu, untuk semakin meningkatkan kinerja pegawai maka keterampilan anggota badan permusyawaratan desa harus ditingkatkan pula. Hal ini dibuktikan dalam persamaan regresi yang terbentuk yaitu jika perbaikan satu satuan variabel keterampilan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0.286 atau 28,6 %.

Berdasarkan dari hasil pengamatan (observasi), agar variabel keterampilan dapat terintegrasi dan bersinergi membentuk kinerja yang efektif, maka para anggota badan permusyawaratan desa harus berusaha menggali lebih dalam lagi untuk mengumpulkan informasi yang lebih banyak terkait dengan segala tugas pekerjaannya, sebab selama ini ada kecenderungan para pegawai sudah merasa cukup mampu dengan rutinitas pekerjaannya tanpa memahami lebih mendalam bahwa dinamika kantor terus berputar dan tidak menutup kemungkinan akan muncul masalah baru dalam pelaksanaan tugas pekerjaannya. Para anggota badan permusyawaratan desa harus mampu menunjukkan usaha yang konsisten dalam melaksanakan segala tugas dan tanggung jawabnya, sebab selama ini ada kecenderungan para pegawai merasa cepat puas dengan apa yang telah dicapainya selama ini, sehingga hal tersebut membuat para pegawai lengah dan akhirnya terjebak dalam sikap dan perilakunya sendiri. Para pegawai harus mampu

memperlihatkan perhatian umum terhadap aturan dan kejelasan tugas, sebab selama ini ada kecenderungan para pegawai anggota badan permusyawaratan desa tanpa memahami prosedur dan mekanisme kesehatan dan keselamatan kerja utamanya bagi para staf bagian operasional atau lapangan. Para anggota badan permusyawaratan desa harus mampu melakukan tindakan-tindakan persuasif dalam mendukung tugas pokok dan fungsinya sebagai satuan komunitas kerja, sebab selama ini ada pegawai yang terkesan bekerja dengan ego sentris dan terkadang terbawa emosi pikiran sehingga terkadang para pegawai bekerja diluar kendali yang diharapkan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Dari hasil analisis dan hipotesis maka peneliti dapat menyimpulkan sebagai berikut :

1. Kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja anggota badan permusyawaratan desa di Desa SeKecamatan Bolalangitang Barat sebesar 0.907 atau 90.7 %. Hal ini berarti secara bersama-sama motif, sifat, konsep diri, pengetahuan dan keterampilan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja anggota badan permusyawaratan desa di Desa SeKecamatan Bolangitang Barat.
2. Nilai besaran pengaruh Motiv terhadap kinerja anggota badan permusyawaratan desa, secara parsial menunjukkan pengaruh sebesar 0.230 atau 23.0%. Hal ini berarti motif secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja anggota badan permusyawaratan desa di Desa SeKecamatan Bolangitang Barat.
3. Nilai besaran pengaruh sifat terhadap kinerja anggota badan permusyawaratan desa, secara parsial menunjukkan pengaruh sebesar 0.175 atau 17.5%. Hal ini berarti sifat secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja anggota badan permusyawaratan desa di Desa SeKecamatan Bolangitang Barat.

4. Nilai besaran pengaruh konsep diri terhadap kinerja anggota badan permusyawaratan desa, secara parsial menunjukkan pengaruh sebesar 0.155 atau 15.5 %. Hal ini berarti bahwa konsep diri secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja anggota badan permusyawaratan desa di Desa SeKecamatan Bolangitang Barat.
5. Nilai besaran pengaruh Pengetahuan terhadap kinerja anggota badan permusyawaratan desa, secara parsial menunjukkan pengaruh sebesar 0.197 atau 19.7 %. Hal ini berarti bahwa pengetahuan secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja anggota badan permusyawaratan desa di Desa SeKecamatan Bolangitang Barat.
6. Nilai besaran pengaruh keterampilan terhadap kinerja pegawai secara simultan menunjukkan pengaruh sebesar 0.286 atau 28.6%. Hal ini berarti bahwa keterampilan secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja anggota badan permusyawaratan desa di Desa SeKecamatan Bolangitang Barat.

5.2 Saran

Dari hasil olah data dengan menggunakan teori yang dijadikan alat untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja anggota badan permusyawaratan desa di desa sekecamatan bolangitang barat, maka penulis dapat memberikan saran sebagai berikut :

1. Motiv yang tinggi akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, oleh sebab itu anggota badan permusyawaratan desa harus mampu

membangun suatu hubungan yang kondusif dalam ruang lingkup pekerjaan, dan mampu melaksanakan tugas sesuai dengan perintah dari pimpinan.

2. Sifat yang tinggi akan berpengaruh terhadap kinerja anggota, oleh sebab itu anggota Badan permusyawaratan desa harus lebih cermat dalam menempatkan diri dalam sebuah tugas dan pekerjaan yang sesuai dengan karakter dan kemampuan yang dimiliki secara pribadi.
3. Untuk menjaga konsep diri yang dipegang oleh anggota badan permusyawaratan desa di Desa Sekecamatan Bolangitang Barat maka pihak anggota harus menciptakan lingkungan dan budaya kerja yang nyaman dan berintegritas terhadap tugas dan tanggungjawab yang diberikan.
4. Dalam rangka mempertahankan pengaruh yang signifikan antara pengetahuan terhadap kinerja anggota badan permusyawaratan desa, maka anggota badan permusyawaratan desa (BPD) harus senantiasa melakukan transfer pengetahuan yang berkala untuk menjaga konsistensi kinerja pegawai yang tinggi.
5. Secara umum keterampilan yang tinggi cukup berpengaruh terhadap kinerja anggota badan permusyawaratan desa, oleh karena itu penulis dapat memberikan saran kepada anggota badan permusyawaratan desa (BPD) agar tetap mengembangkan keterampilan pegawai melalui pendidikan dan pelatihan yang berkala dan sistematis.

DAFTAR PUSTAKA

- Alain Mitrani et al. 1995. *Manajemen Sumberdaya Manusia Berdasarkan Kompetensi*. Intermasa : Jakarta.
- Bernadin, John. 2003. *Human Resource Management, An Experental Approach*, Third Edition :Mc. Graw – Hill, Boston.
- Edy Sutrisno. 2018. *Budaya Organisasi*. Prenadamedia Group : Jakarta.
- Peraturan Menti Dalam Negri No. 110 Tahun 2016 Tentang Badan Permusyawaratan Desa
- Peraturan Daerah Bolaang Mongondow Utara No.06 Tahun 2018 tentang Badan Permusyawaratan Desa
- Riduan. 2010. *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Alvabeta : Bandung.
- Sudarmanto. 2009. *Knerja Dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Pustaka Pelajar : Yogyakarta .
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan*. Rosda : Bandung.
- Sukmadinata, N.S. 2016. *Statistika Pendidikan dan Metode Penelitian Kuantitatif*. Madani : Malang.
- Spencer LM., & Signe Spencer. *Competence At Work,Model for Superior Performance*. John Wisly & Sons : New York.
- Wibowo. 2007 *Manajemen Kinerja*. PT. Rajagropindo Persada : Jakarta
- Palan, R 2007 *Competenci Management : Teknis Mengimplementasikan Management SDM Berbasis Kompetensi untuk meningkatkan Daya Saing Organisasi* PPM Jakarta.

LAMPIRAN OLAH DATA

VARIABEL MOTIF

[illegible]

41	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
42	4	5	5	4	4	5	5	4	5	41
43	3	3	3	4	3	3	3	4	4	30
44	3	3	2	3	3	3	2	3	4	26
45	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
46	3	2	3	1	1	3	2	2	1	18
47	3	2	4	4	3	4	4	4	3	31
48	4	2	2	3	4	2	2	3	3	25
49	2	3	3	2	3	3	2	2	3	23
50	2	2	2	2	2	2	2	2	4	20
51	2	2	2	2	2	2	2	2	3	19
52	3	3	3	3	3	3	3	3	5	29
53	4	4	4	3	4	4	4	3	3	33
54	3	3	2	3	3	3	2	3	2	24
55	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
56	2	2	2	3	2	2	2	3	3	21

VARIABEL SIFAT

SIFAT (X2)																		
X2 .1	X2 .2	X2 .3	X2 .4	X2 .5	X2 .6	X2 .7	X2 .8	X2 .9	X2. 10	X2. 11	X2. 12	X2. 13	X2. 14	X2. 15	X2. 16	X2. 17	X2. 18	tot alx 2
5	3	2	5	3	5	3	2	5	3	3	5	3	4	4	3	5	3	66
5	4	4	3	3	5	4	4	3	3	5	5	5	4	5	5	5	5	77
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
4	4	4	2	3	4	4	4	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	74
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	73
3	4	4	5	4	3	5	5	3	4	4	5	4	3	5	5	4	4	74
4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	77
3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	54
1	2	4	2	4	2	3	2	1	2	4	2	4	2	3	2	3	1	44
4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	79
4	4	5	3	5	3	3	4	5	2	3	3	3	3	3	4	3	5	65
4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	68
4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	69
4	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	35
3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	62
4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	64
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	82
4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	76
4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	78
3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	62
3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	46
4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	68

3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	60
3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	58
4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	80
3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	50
4	4	2	2	4	4	2	2	4	4	2	2	4	4	4	4	2	2	56
3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	58
2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	30
4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	60
4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	60
4	4	3	2	4	4	3	2	4	4	3	2	4	4	4	4	3	2	60
3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	50
4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	64
3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	46
4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	68
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	40
3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	4	4	2	3	3	46
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	36
5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	86
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	42
2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	32
3	3	2	2	3	1	2	2	1	1	2	2	3	3	3	1	2	2	38
4	4	3	2	4	4	3	2	4	4	3	2	4	4	4	4	3	2	60
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	46
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	36
3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	58
5	5	4	3	5	5	4	3	5	5	4	3	5	5	5	5	4	3	78
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	48
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	64

VARIABEL KONSEP DIRI

KONSEP DIRI (X3)												
X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	X3.11	X3.12	totalx3
5	3	4	4	3	5	3	3	3	3	5	3	44
5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	56
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	49
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	58
4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	43

4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	43
4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	2	4	42
4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	53
4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	44
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
3	4	4	4	3	4	4	5	3	4	4	4	46
2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	31
3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	42
3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	45
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	47
4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	54
4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	42
4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	54
3	4	5	4	3	4	4	4	3	4	5	4	47
4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	45
3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	33
4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	45
3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	42
5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	57
3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	33
3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	32
3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	39
4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	45
4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	46
2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	27
4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	45
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	37
2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	30
4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	44
4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	45
3	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3	1	30
4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	40
5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	57
4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	41
2	3	1	3	2	3	1	3	2	3	1	3	27
3	4	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	32
2	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	34
4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	2	42
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	35
4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	46
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	44
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	50

3	3	3	3	3	3	3	3	4	28
4	3	2	4	4	3	2	4	2	28
3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
5	5	5	5	5	5	5	5	4	44
3	3	3	2	3	3	3	2	3	25
3	2	3	2	3	2	3	3	3	24
2	2	2	3	2	2	2	3	2	20
3	3	2	3	3	3	2	3	2	24
3	4	3	3	3	4	3	3	3	29
2	2	4	3	2	2	4	3	3	25
2	2	2	3	2	2	2	3	3	21
2	2	2	3	2	2	2	3	2	20
3	3	3	3	3	3	3	3	4	28
4	3	4	3	4	3	4	3	3	31
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
1	3	2	3	1	3	1	3	3	20
3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
3	3	3	2	3	3	3	2	2	24

VARIABEL KETERAMPILAN

KETERAMPILAN (X5)												
X5.1	X5.2	X5.3	X5.4	X5.5	X5.6	X5.7	X5.8	X5.9	X5.10	X5.11	X5.12	totalx5
3	3	5	3	4	5	3	5	3	5	3	4	46
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	58
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	53
4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	3	4	51
4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	53
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	46
3	4	3	4	4	2	2	2	3	2	3	4	36
4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	52
4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	45
4	5	4	5	4	4	5	3	4	4	4	4	50
3	3	4	2	3	3	4	2	3	3	4	2	36
2	3	2	3	2	2	2	2	1	1	2	3	25
4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	45
4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	42
3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	39
4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	51
3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	42
5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	57
4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	51

3	3	3	5	3	3	3	5	3	3	3	5	42
4	4	3	5	4	4	3	5	4	4	3	5	48
4	4	3	5	4	4	3	5	4	4	3	5	48
4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	39
5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	58
4	4	3	2	4	4	3	2	4	4	3	2	39
5	3	4	4	5	3	4	4	5	3	4	4	48
3	3	2	4	3	3	2	4	3	3	2	4	36
2	2	1	3	2	2	1	3	2	2	1	3	24
4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	45
5	3	5	4	3	3	3	4	5	5	5	4	49
4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	45
3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	30
4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	51
3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	30
3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	39
3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	39
3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	42
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	33
4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	54
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	33
2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	21
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	42
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
2	2	2	4	2	2	2	4	2	2	2	4	30
2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	27
3	3	4	2	3	3	4	2	3	3	4	2	36
4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	44
4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	42
3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	30
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	30

VARIABEL KINERJA

KINERJA (Y)													
Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	totally
4	5	3	3	4	5	3	3	5	4	4	5	5	53
5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	62
4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	57
4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	59
4	3	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	52

5	4	4	5	4	4	5	5	5	3	5	4	5	58
5	4	5	5	4	5	4	3	4	4	3	4	5	55
4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	48
3	2	3	3	2	3	4	4	3	3	4	4	4	42
5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	59
4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	5	49
5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	60
4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	49
2	4	3	3	2	4	3	3	3	2	3	3	3	38
5	5	3	4	5	5	3	5	5	5	5	3	4	57
4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	49
4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	49
4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	57
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	62
5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	57
4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	47
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	55
4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	47
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	50
4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	55
4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	47
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	37
4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	49
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	54
4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	49
3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	42
5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	57
4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	44
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	50
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
4	4	2	3	4	4	2	4	4	4	4	2	3	44
4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	47
3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	42
5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	62
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
4	3	2	3	4	3	2	4	4	4	3	2	3	41
3	2	4	3	4	2	4	3	3	3	2	2	3	38
2	3	3	3	4	4	3	4	2	4	4	4	3	43
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	50
4	3	3	2	4	3	3	4	4	4	3	3	2	42
4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	47
3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	44
4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	44

4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	54
3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	40
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	50
4	4	2	3	4	4	2	4	4	4	4	2	3	44

Transformasi data ordinal Ke data interval menggunakan MSI

Variabel X1

Succesive Interval									
4	3	5	3	4	4	3	5	3	total_X1
4.169	3.200	4.872	3.203	4.058	3.972	3.231	5.132	3.030	34.867
5.226	5.184	4.872	5.270	4.058	5.042	4.872	5.132	5.042	44.699
4.169	4.162	3.912	4.170	4.058	3.972	3.936	4.057	3.972	36.407
5.226	4.162	4.872	4.170	4.058	3.972	4.872	5.132	5.042	41.506
4.169	3.200	3.912	4.170	4.058	3.972	3.231	4.057	3.972	34.741
4.169	4.162	4.872	5.270	4.058	5.042	4.872	5.132	3.972	41.549
3.166	3.200	3.912	5.270	5.184	3.972	2.321	3.102	3.972	34.099
3.166	3.200	3.133	3.203	3.053	3.972	3.936	3.102	3.030	29.795
2.000	2.158	3.133	4.170	2.062	3.030	2.321	2.000	3.972	24.845
5.226	4.162	4.872	4.170	5.184	5.042	4.872	5.132	5.042	43.702
4.169	4.162	3.912	4.170	4.058	3.972	3.936	4.057	3.972	36.407
4.169	4.162	4.872	4.170	4.058	3.972	4.872	4.057	3.972	38.304
4.169	4.162	3.912	4.170	4.058	3.972	3.936	4.057	3.972	36.407
3.166	3.200	2.201	2.201	3.053	3.030	2.321	2.000	3.030	24.203
4.169	4.162	3.912	3.203	4.058	3.972	3.936	3.102	3.030	33.543
3.166	4.162	3.133	3.203	3.053	3.972	3.231	3.102	3.030	30.052
4.169	3.200	3.133	3.203	4.058	3.030	3.231	3.102	3.972	31.098
4.169	4.162	3.912	5.270	4.058	3.972	3.936	4.057	3.030	36.566
4.169	4.162	3.133	3.203	4.058	3.972	3.231	3.102	3.972	33.002
5.226	5.184	4.872	5.270	5.184	5.042	4.872	5.132	5.042	45.825
5.226	5.184	4.872	4.170	5.184	5.042	4.872	4.057	3.972	42.580
3.166	3.200	3.133	3.203	3.053	3.030	3.231	3.102	3.030	28.148
4.169	4.162	3.912	3.203	4.058	3.972	3.936	3.102	3.972	34.485
4.169	4.162	3.912	3.203	4.058	3.972	3.936	3.102	3.030	33.543
3.166	3.200	3.912	2.201	3.053	3.030	3.936	2.000	2.062	26.561
5.226	5.184	4.872	4.170	5.184	5.042	4.872	4.057	5.042	43.650
3.166	2.158	3.133	4.170	3.053	2.062	3.231	4.057	3.030	28.060
5.226	5.184	4.872	4.170	5.184	5.042	4.872	4.057	3.030	41.637
3.166	3.200	3.912	2.201	3.053	3.030	3.936	2.000	2.062	26.561
3.166	1.000	1.000	2.201	3.053	1.000	1.000	2.000	2.062	16.483
4.169	4.162	3.912	4.170	4.058	3.972	3.936	4.057	3.030	35.465
3.166	3.200	3.133	3.203	3.053	3.030	3.231	3.102	3.972	29.090
3.166	3.200	3.133	3.203	3.053	3.030	3.231	3.102	3.972	29.090
3.166	3.200	3.133	3.203	3.053	3.030	3.231	3.102	2.062	27.180

4.169	4.162	3.912	4.170	4.058	3.972	4.872	4.057	5.042	38.414
2.000	3.200	2.201	2.201	2.062	3.030	3.936	4.057	3.030	25.717
3.166	3.200	3.133	4.170	3.053	2.062	3.231	4.057	3.972	30.045
3.166	3.200	3.133	3.203	3.053	3.030	3.231	3.102	3.972	29.090
3.166	3.200	2.201	2.201	2.062	3.030	2.321	4.057	3.030	25.268
3.166	3.200	3.133	3.203	3.053	3.030	3.231	3.102	2.062	27.180
2.000	2.158	2.201	2.201	2.062	2.062	2.321	2.000	2.062	19.067
4.169	5.184	4.872	4.170	4.058	5.042	4.872	4.057	5.042	41.466
3.166	3.200	3.133	4.170	3.053	3.030	3.231	4.057	3.972	31.013
3.166	3.200	2.201	3.203	3.053	3.030	2.321	3.102	3.972	27.248
2.000	2.158	2.201	2.201	2.062	2.062	2.321	2.000	2.062	19.067
3.166	2.158	3.133	1.000	1.000	3.030	2.321	2.000	1.000	18.808
3.166	2.158	3.912	4.170	3.053	3.972	3.936	4.057	3.030	31.453
4.169	2.158	2.201	3.203	4.058	2.062	2.321	3.102	3.030	26.303
2.000	3.200	3.133	2.201	3.053	3.030	2.321	2.000	3.030	23.968
2.000	2.158	2.201	2.201	2.062	2.062	2.321	2.000	3.972	20.977
2.000	2.158	2.201	2.201	2.062	2.062	2.321	2.000	3.030	20.035
3.166	3.200	3.133	3.203	3.053	3.030	3.231	3.102	5.042	30.160
4.169	4.162	3.912	3.203	4.058	3.972	3.936	3.102	3.030	33.543
3.166	3.200	2.201	3.203	3.053	3.030	2.321	3.102	2.062	25.338
3.166	3.200	3.133	3.203	3.053	3.030	3.231	3.102	3.030	28.148
2.000	2.158	2.201	3.203	2.062	2.062	2.321	3.102	3.030	22.138

Transformasi data ordinal Ke data interval menggunakan MSI

Variabel X2

Succesive Interval																		
5	3	2	5	3	5	3	2	5	3	3	5	3	4	4	3	5	3	_X2
5.270	3.081	2.243	5.099	3.086	4.922	3.297	2.393	4.631	2.988	3.321	4.993	2.947	4.075	4.188	2.896	5.042	3.207	67.680
5.270	4.164	4.217	3.051	3.086	4.922	4.183	4.218	2.580	2.988	5.184	4.993	5.184	4.075	5.369	4.922	5.042	5.184	78.633
4.015	4.164	4.217	3.962	4.089	3.873	4.183	4.218	3.505	3.972	4.217	3.918	4.008	4.075	4.188	3.796	4.124	4.084	72.607
4.015	4.164	4.217	2.000	3.086	3.873	4.183	4.218	1.822	2.988	5.184	4.993	5.184	5.371	5.369	4.922	5.042	5.184	75.817
4.015	4.164	4.217	3.962	4.089	3.873	4.183	4.218	3.505	3.972	4.217	3.918	4.008	4.075	4.188	3.796	4.124	5.184	73.707
2.923	4.164	4.217	5.099	4.089	2.965	5.109	5.496	2.580	3.972	4.217	4.993	4.008	2.947	5.369	4.922	4.124	4.084	75.277
4.015	4.164	4.217	3.962	5.240	4.922	4.183	4.218	4.631	5.109	4.217	3.918	5.184	4.075	4.188	3.796	4.124	4.084	78.247
2.923	3.081	2.243	3.051	3.086	2.965	4.183	3.302	2.580	2.988	2.283	3.039	2.947	2.947	4.188	2.896	3.224	3.207	55.132
1.000	2.111	4.217	2.000	4.089	2.046	3.297	2.393	1.000	2.046	4.217	2.000	4.008	1.951	3.126	2.046	3.224	1.000	45.770
4.015	4.164	5.184	5.099	4.089	3.873	5.109	4.218	3.505	3.972	5.184	4.993	4.008	4.075	5.369	3.796	5.042	4.084	79.780
4.015	4.164	5.184	3.051	5.240	2.965	3.297	4.218	4.631	2.046	3.321	3.039	2.947	2.947	3.126	3.796	3.224	5.184	66.398
4.015	4.164	4.217	3.051	4.089	3.873	4.183	3.302	3.505	3.972	4.217	3.039	4.008	4.075	4.188	3.796	4.124	3.207	69.023
4.015	4.164	3.297	3.962	4.089	3.873	5.109	4.218	3.505	3.972	3.321	3.039	4.008	4.075	4.188	3.796	3.224	4.084	69.939
4.015	2.111	2.243	2.000	2.000	2.046	2.243	2.393	1.000	2.046	2.283	2.000	1.000	1.000	2.000	2.046	2.158	2.283	36.866
2.923	4.164	3.297	3.962	3.086	3.873	3.297	4.218	2.580	3.972	3.321	3.918	2.947	2.947	3.126	3.796	3.224	4.084	62.735
4.015	3.081	3.297	3.962	4.089	2.965	3.297	4.218	3.505	2.988	3.321	3.918	4.008	4.075	4.188	2.896	3.224	4.084	65.133
2.923	3.081	3.297	3.051	3.086	2.965	3.297	3.302	2.580	2.988	3.321	3.039	2.947	2.947	3.126	2.896	3.224	3.207	55.277
5.270	5.496	4.217	3.962	5.240	4.922	4.183	4.218	4.631	5.109	4.217	3.918	5.184	5.371	5.369	4.922	4.124	4.084	84.436
4.015	4.164	5.184	3.962	4.089	3.873	5.109	4.218	3.505	3.972	5.184	3.918	4.008	4.075	4.188	3.796	5.042	4.084	76.387
4.015	4.164	5.184	3.962	5.240	3.873	5.109	5.496	3.505	3.972	4.217	3.918	4.008	4.075	4.188	3.796	5.042	5.184	78.949
2.923	3.081	4.217	3.962	3.086	2.965	4.183	4.218	2.580	2.988	4.217	3.918	2.947	2.947	3.126	2.896	4.124	4.084	62.461

2.923	3.081	2.243	2.000	3.086	2.965	2.243	2.393	2.580	2.988	2.283	2.000	2.947	2.947	3.126	2.896	2.158	2.283	47.142
4.015	4.164	4.217	3.051	4.089	3.873	4.183	3.302	3.505	3.972	4.217	3.039	4.008	4.075	4.188	3.796	4.124	3.207	69.023
2.923	4.164	3.297	3.051	3.086	2.965	3.297	3.302	3.505	2.988	3.321	3.918	2.947	4.075	3.126	3.796	4.124	3.207	61.093
2.923	3.081	3.297	3.962	3.086	2.965	3.297	4.218	2.580	2.988	3.321	3.918	2.947	2.947	3.126	2.896	3.224	4.084	58.861
4.015	5.496	5.184	3.962	4.089	4.922	5.109	4.218	3.505	5.109	5.184	3.918	4.008	4.075	4.188	4.922	5.042	4.084	81.031
2.923	3.081	2.243	3.051	3.086	2.965	2.243	3.302	2.580	2.988	2.283	3.039	2.947	2.947	3.126	2.896	2.158	3.207	51.065
4.015	4.164	2.243	2.000	4.089	3.873	2.243	2.393	3.505	3.972	2.283	2.000	4.008	4.075	4.188	3.796	2.158	2.283	57.287
2.923	3.081	3.297	3.962	3.086	2.965	3.297	4.218	2.580	2.988	3.321	3.918	2.947	2.947	3.126	2.896	3.224	4.084	58.861
1.951	2.111	1.000	2.000	2.000	2.046	1.000	1.000	1.000	2.046	1.000	2.000	1.951	1.951	2.000	2.046	1.000	2.283	30.385
4.015	3.081	3.297	3.051	4.089	2.965	3.297	3.302	3.505	2.988	3.321	3.039	4.008	4.075	4.188	2.896	3.224	3.207	61.549
4.015	3.081	3.297	3.051	4.089	2.965	3.297	3.302	3.505	2.988	3.321	3.039	4.008	4.075	4.188	2.896	3.224	3.207	61.549
4.015	4.164	3.297	2.000	4.089	3.873	3.297	2.393	3.505	3.972	3.321	2.000	4.008	4.075	4.188	3.796	3.224	2.283	61.500
2.923	3.081	3.297	2.000	3.086	2.965	3.297	2.393	2.580	2.988	3.321	2.000	2.947	2.947	3.126	2.896	3.224	2.283	51.355
4.015	3.081	3.297	3.962	4.089	2.965	3.297	4.218	3.505	2.988	3.321	3.918	4.008	4.075	4.188	2.896	3.224	4.084	65.133
2.923	2.111	3.297	2.000	3.086	2.046	3.297	2.393	2.580	2.046	3.321	2.000	2.947	2.947	3.126	2.046	3.224	2.283	47.673
4.015	4.164	3.297	3.962	4.089	3.873	3.297	4.218	3.505	3.972	3.321	3.918	4.008	4.075	4.188	3.796	3.224	4.084	69.007
4.015	4.164	4.217	3.962	4.089	3.873	4.183	4.218	3.505	3.972	4.217	3.918	4.008	4.075	4.188	3.796	4.124	4.084	72.607
1.951	2.111	2.243	3.051	2.000	2.046	2.243	3.302	1.822	2.046	2.283	3.039	1.951	1.951	2.000	2.046	2.158	3.207	41.449
2.923	2.111	3.297	3.051	2.000	2.046	2.243	2.393	1.822	2.046	2.283	3.039	1.951	4.075	4.188	2.046	3.224	3.207	47.944
1.951	2.111	2.243	2.000	2.000	2.046	2.243	2.393	1.822	2.046	2.283	2.000	1.951	1.951	2.000	2.046	2.158	2.283	37.527
5.270	4.164	5.184	5.099	5.240	3.873	5.109	5.496	4.631	3.972	5.184	4.993	5.184	5.371	5.369	3.796	5.042	5.184	88.163
4.015	4.164	4.217	3.962	4.089	3.873	4.183	4.218	3.505	3.972	4.217	3.918	4.008	4.075	4.188	3.796	4.124	4.084	72.607
2.923	2.111	2.243	2.000	3.086	2.046	2.243	2.393	2.580	2.046	2.283	2.000	2.947	2.947	3.126	2.046	2.158	2.283	43.460
1.951	1.000	2.243	2.000	2.000	1.000	2.243	2.393	1.822	1.000	2.283	2.000	1.951	1.951	2.000	1.000	2.158	2.283	33.278
2.923	3.081	2.243	2.000	3.086	1.000	2.243	2.393	1.000	1.000	2.283	2.000	2.947	2.947	3.126	1.000	2.158	2.283	39.712
4.015	4.164	3.297	2.000	4.089	3.873	3.297	2.393	3.505	3.972	3.321	2.000	4.008	4.075	4.188	3.796	3.224	2.283	61.500

2.923	3.081	3.297	3.051	3.086	2.965	3.297	3.302	2.580	2.988	3.321	3.039	2.947	2.947	3.126	2.896	3.224	3.207	55.277
1.951	3.081	3.297	3.051	2.000	2.046	2.243	3.302	1.822	2.046	2.283	3.039	2.947	2.947	3.126	2.046	3.224	3.207	47.657
1.951	2.111	2.243	2.000	2.000	2.046	2.243	2.393	1.822	2.046	2.283	2.000	1.951	1.951	2.000	2.046	2.158	2.283	37.527
2.923	3.081	3.297	3.962	3.086	2.965	3.297	4.218	2.580	2.988	3.321	3.918	2.947	2.947	3.126	2.896	3.224	4.084	58.861
5.270	5.496	4.217	3.051	5.240	4.922	4.183	3.302	4.631	5.109	4.217	3.039	5.184	5.371	5.369	4.922	4.124	3.207	80.852
2.923	3.081	3.297	3.051	3.086	2.965	3.297	3.302	2.580	2.988	3.321	3.039	2.947	2.947	3.126	2.896	3.224	3.207	55.277
2.923	3.081	3.297	2.000	2.000	2.046	3.297	2.393	1.822	2.988	3.321	3.039	2.947	2.947	3.126	2.046	3.224	3.207	49.704
2.923	3.081	3.297	3.051	3.086	2.965	3.297	3.302	2.580	2.988	3.321	3.039	2.947	2.947	3.126	2.896	3.224	3.207	55.277
4.015	4.164	3.297	3.051	4.089	2.965	3.297	3.302	2.580	3.972	4.217	3.039	4.008	2.947	4.188	3.796	4.124	4.084	65.135

Transformasi data ordinal Ke data interval menggunakan MSI

Variabel X3

Successive Interval												
5	3	4	4	3	5	3	3	3	3	5	3	Total_X3
5.444	3.250	3.781	4.117	3.219	5.428	2.662	3.007	3.179	3.137	5.042	2.909	45.175
5.444	5.552	3.781	4.117	5.556	5.428	3.838	5.109	5.455	5.489	3.875	5.270	58.914
4.098	4.372	3.781	4.117	4.351	4.153	3.838	4.103	4.274	4.251	3.875	4.066	49.280
4.098	5.552	5.042	5.270	5.556	5.428	5.184	5.109	5.455	5.489	5.042	5.270	62.495
4.098	4.372	3.781	4.117	5.556	4.153	3.838	4.103	4.274	4.251	3.875	4.066	50.485
5.444	5.552	5.042	5.270	5.556	5.428	5.184	4.103	5.455	5.489	3.875	5.270	61.668
4.098	4.372	2.700	4.117	3.219	4.153	3.838	3.007	3.179	3.137	3.875	4.066	43.762
4.098	3.250	3.781	3.020	4.351	4.153	2.662	4.103	3.179	4.251	2.873	4.066	43.787
4.098	3.250	3.781	4.117	3.219	4.153	3.838	3.007	4.274	3.137	1.951	4.066	42.892
4.098	5.552	3.781	5.270	4.351	4.153	3.838	5.109	5.455	4.251	5.042	4.066	54.967

4.098	3.250	3.781	3.020	4.351	4.153	3.838	4.103	3.179	4.251	2.873	4.066	44.963
4.098	4.372	2.700	4.117	4.351	4.153	3.838	4.103	4.274	4.251	3.875	4.066	48.199
2.995	4.372	3.781	4.117	3.219	4.153	3.838	5.109	3.179	4.251	3.875	4.066	46.955
2.000	3.250	1.818	3.020	2.000	3.051	2.662	3.007	2.000	3.137	1.951	2.909	30.806
2.995	4.372	3.781	3.020	3.219	4.153	3.838	3.007	3.179	4.251	3.875	2.909	42.600
2.995	4.372	3.781	4.117	3.219	4.153	3.838	4.103	3.179	4.251	3.875	4.066	45.949
4.098	4.372	3.781	4.117	4.351	4.153	3.838	3.007	4.274	4.251	3.875	4.066	48.184
4.098	5.552	5.042	4.117	4.351	5.428	5.184	4.103	4.274	5.489	5.042	4.066	56.746
4.098	4.372	2.700	3.020	4.351	4.153	2.662	3.007	4.274	4.251	2.873	2.909	42.671
4.098	5.552	5.042	4.117	4.351	5.428	5.184	4.103	4.274	5.489	5.042	4.066	56.746
2.995	4.372	5.042	4.117	3.219	4.153	3.838	4.103	3.179	4.251	5.042	4.066	48.377
4.098	4.372	2.700	4.117	4.351	4.153	2.662	4.103	4.274	4.251	2.873	4.066	46.021
2.995	3.250	1.818	3.020	3.219	3.051	1.737	3.007	3.179	3.137	1.951	2.909	33.274
4.098	4.372	3.781	3.020	4.351	4.153	3.838	3.007	4.274	4.251	3.875	2.909	45.931
2.995	3.250	2.700	4.117	4.351	4.153	2.662	3.007	4.274	3.137	2.873	2.909	40.430
5.444	5.552	5.042	5.270	5.556	5.428	5.184	5.109	5.455	5.489	5.042	5.270	63.841
4.098	4.372	2.700	3.020	4.351	4.153	2.662	3.007	4.274	4.251	2.873	2.909	42.671
5.444	5.552	5.042	4.117	5.556	5.428	5.184	4.103	5.455	5.489	5.042	4.066	60.477
2.995	2.000	2.700	3.020	3.219	2.000	2.662	3.007	3.179	2.000	2.873	2.909	32.564
2.995	2.000	2.700	1.951	3.219	2.000	2.662	3.007	3.179	2.000	2.873	2.909	31.495
2.995	3.250	3.781	3.020	3.219	3.051	3.838	3.007	3.179	3.137	3.875	2.909	39.262
4.098	4.372	3.781	3.020	4.351	4.153	3.838	3.007	4.274	4.251	3.875	2.909	45.931
4.098	4.372	3.781	4.117	3.219	3.051	3.838	4.103	4.274	4.251	3.875	4.066	47.045
2.000	2.000	1.818	3.020	2.000	2.000	1.737	3.007	2.000	2.000	1.951	2.909	26.443
4.098	4.372	3.781	3.020	4.351	4.153	3.838	3.007	4.274	4.251	3.875	2.909	45.931
2.995	3.250	2.700	3.020	3.219	3.051	2.662	3.007	3.179	4.251	2.873	2.909	37.117

2.000	3.250	2.700	1.951	2.000	3.051	2.662	1.818	2.000	3.137	2.873	1.818	29.260
4.098	4.372	3.781	3.020	4.351	4.153	3.838	3.007	4.274	3.137	2.873	4.066	44.971
4.098	4.372	3.781	3.020	4.351	4.153	3.838	3.007	4.274	4.251	3.875	2.909	45.931
2.995	3.250	2.700	1.000	3.219	3.051	2.662	1.000	3.179	3.137	2.873	1.000	30.066
4.098	3.250	3.781	3.020	4.351	3.051	3.838	3.007	3.179	3.137	2.873	2.909	40.495
5.444	5.552	3.781	5.270	5.556	5.428	3.838	5.109	5.455	5.489	3.875	5.270	60.067
4.098	3.250	3.781	3.020	4.351	3.051	3.838	3.007	3.179	4.251	2.873	2.909	41.609
2.000	3.250	1.000	3.020	2.000	3.051	1.000	3.007	2.000	3.137	1.000	2.909	27.375
2.995	4.372	2.700	1.951	3.219	2.000	2.662	1.818	3.179	2.000	2.873	1.818	31.586
2.000	3.250	2.700	3.020	3.219	3.051	2.662	4.103	2.000	3.137	1.951	2.909	34.003
4.098	4.372	3.781	1.951	4.351	4.153	3.838	1.818	4.274	4.251	3.875	1.818	42.581
2.995	3.250	2.700	1.951	3.219	3.051	2.662	3.007	3.179	3.137	2.873	2.909	34.934
4.098	4.372	3.781	4.117	3.219	4.153	3.838	3.007	4.274	4.251	3.875	4.066	47.052
2.995	3.250	2.700	3.020	3.219	3.051	2.662	3.007	3.179	3.137	2.873	2.909	36.003
4.098	4.372	2.700	3.020	4.351	4.153	3.838	4.103	4.274	4.251	2.873	2.909	44.943
4.098	4.372	3.781	4.117	4.351	4.153	3.838	4.103	4.274	4.251	3.875	4.066	49.280
4.098	4.372	5.042	4.117	4.351	4.153	3.838	5.109	4.274	4.251	3.875	4.066	51.547
2.000	3.250	3.781	3.020	3.219	4.153	2.662	3.007	3.179	3.137	3.875	4.066	39.350
2.995	3.250	3.781	3.020	3.219	3.051	3.838	3.007	3.179	3.137	3.875	2.909	39.262
4.098	3.250	1.818	1.951	4.351	3.051	1.737	1.818	4.274	3.137	1.951	1.818	33.255

Transformasi data ordinal Ke data interval menggunakan MSI

Variabel X4

Successive Interval									
3	3	3	5	5	3	3	3	4	Total_X4
2.842	3.131	3.224	5.371	5.184	3.086	2.751	3.251	4.157	32.996
2.842	5.109	5.270	3.177	5.184	5.165	4.613	3.251	5.428	40.039
3.890	4.052	4.224	4.207	3.983	4.058	3.618	4.388	4.157	36.577
2.842	5.109	5.270	2.158	3.983	5.165	4.613	3.251	4.157	36.548
3.890	4.052	3.224	4.207	3.983	4.058	3.618	3.251	3.086	33.368
5.109	5.109	4.224	4.207	5.184	4.058	4.613	4.388	4.157	41.049
3.890	4.052	4.224	4.207	3.983	4.058	3.618	4.388	4.157	36.577
3.890	4.052	3.224	4.207	3.983	4.058	3.618	3.251	3.086	33.368
2.842	2.158	2.158	2.158	2.981	3.086	1.000	3.251	2.000	21.632
3.890	5.109	4.224	4.207	3.983	5.165	4.613	4.388	4.157	39.737
3.890	3.131	4.224	4.207	3.983	4.058	2.751	4.388	4.157	34.789
3.890	4.052	3.224	4.207	3.983	4.058	3.618	4.388	4.157	35.576
3.890	3.131	3.224	3.177	3.983	3.086	2.751	3.251	2.000	28.493
2.842	1.000	1.000	2.158	2.062	2.000	1.897	2.000	4.157	19.115
5.109	3.131	3.224	4.207	3.983	3.086	2.751	4.388	3.086	32.964
2.842	2.158	3.224	2.158	2.981	2.000	2.751	2.000	3.086	23.199
3.890	4.052	3.224	3.177	3.983	4.058	2.751	3.251	4.157	32.543
3.890	4.052	5.270	5.371	3.983	4.058	4.613	5.552	5.428	42.218
3.890	4.052	4.224	4.207	3.983	4.058	3.618	4.388	3.086	35.506
3.890	4.052	4.224	4.207	5.184	5.165	4.613	4.388	5.428	41.152
2.842	4.052	3.224	4.207	3.983	4.058	3.618	4.388	3.086	33.457
1.922	2.158	2.158	2.158	2.062	2.000	1.897	2.000	4.157	20.510
3.890	4.052	4.224	4.207	3.983	4.058	3.618	4.388	3.086	35.506
3.890	4.052	4.224	3.177	3.983	4.058	3.618	3.251	4.157	34.410

3.890	3.131	3.224	3.177	3.983	3.086	2.751	3.251	3.086	29.578
5.109	5.109	4.224	5.371	5.184	5.165	3.618	5.552	5.428	44.761
3.890	4.052	4.224	3.177	3.983	4.058	3.618	3.251	4.157	34.410
3.890	4.052	4.224	3.177	3.983	4.058	3.618	3.251	3.086	33.339
1.922	3.131	2.158	3.177	2.981	4.058	1.897	2.000	4.157	25.481
1.000	2.158	3.224	1.000	2.981	3.086	1.000	2.000	2.000	18.448
2.842	3.131	3.224	3.177	2.981	3.086	2.751	3.251	4.157	28.599
2.842	3.131	3.224	4.207	2.981	3.086	2.751	4.388	4.157	30.766
1.922	3.131	3.224	2.158	2.062	3.086	2.751	2.000	3.086	23.418
2.842	3.131	3.224	4.207	2.981	3.086	2.751	4.388	4.157	30.766
2.842	5.109	5.270	4.207	2.981	5.165	4.613	4.388	4.157	38.733
2.842	4.052	3.224	3.177	2.981	4.058	2.751	3.251	3.086	29.421
3.890	4.052	4.224	4.207	3.983	4.058	3.618	4.388	4.157	36.577
2.842	3.131	3.224	3.177	2.981	3.086	2.751	3.251	4.157	28.599
3.890	3.131	2.158	4.207	3.983	3.086	1.897	4.388	2.000	28.740
2.842	3.131	3.224	3.177	2.981	3.086	2.751	3.251	3.086	27.528
1.922	2.158	2.158	2.158	2.062	2.000	1.897	2.000	2.000	18.354
5.109	5.109	5.270	5.371	5.184	5.165	4.613	5.552	4.157	45.531
2.842	3.131	3.224	2.158	2.981	3.086	2.751	2.000	3.086	25.258
2.842	2.158	3.224	2.158	2.981	2.000	2.751	3.251	3.086	24.450
1.922	2.158	2.158	3.177	2.062	2.000	1.897	3.251	2.000	20.624
2.842	3.131	2.158	3.177	2.981	3.086	1.897	3.251	2.000	24.522
2.842	4.052	3.224	3.177	2.981	4.058	2.751	3.251	3.086	29.421
1.922	2.158	4.224	3.177	2.062	2.000	3.618	3.251	3.086	25.497
1.922	2.158	2.158	3.177	2.062	2.000	1.897	3.251	3.086	21.710
1.922	2.158	2.158	3.177	2.062	2.000	1.897	3.251	2.000	20.624

2.842	3.131	3.224	3.177	2.981	3.086	2.751	3.251	4.157	28.599
3.890	3.131	4.224	3.177	3.983	3.086	3.618	3.251	3.086	31.446
3.890	4.052	4.224	4.207	3.983	4.058	3.618	4.388	4.157	36.577
1.000	3.131	2.158	3.177	1.000	3.086	1.000	3.251	3.086	20.888
2.842	3.131	3.224	3.177	2.981	3.086	2.751	3.251	3.086	27.528
2.842	3.131	3.224	2.158	2.981	3.086	2.751	2.000	2.000	24.172

Transformasi data ordinal Ke data interval menggunakan MSI

Variabel X5

Succesive Interval												
3	3	5	3	4	5	3	5	3	5	3	4	Total_X5
3.132	3.166	5.109	2.985	4.225	5.184	3.182	4.872	2.972	5.184	3.203	3.797	47.012
5.369	5.302	5.109	4.872	4.225	5.184	5.184	4.872	5.109	5.184	5.270	3.797	59.478
4.193	4.201	4.002	3.817	4.225	4.033	4.084	3.817	4.002	4.058	4.170	3.797	48.398
5.369	5.302	4.002	3.817	5.455	4.033	5.184	3.817	4.002	4.058	4.170	4.924	54.133
4.193	4.201	4.002	3.817	4.225	5.184	4.084	4.872	5.109	5.184	3.203	3.797	51.870
4.193	5.302	4.002	4.872	5.455	4.033	5.184	3.817	5.109	4.058	4.170	3.797	53.991
4.193	4.201	4.002	3.817	4.225	4.033	4.084	3.817	4.002	4.058	4.170	3.797	48.398
4.193	4.201	4.002	3.817	4.225	4.033	4.084	3.817	4.002	3.081	3.203	3.797	46.453
3.132	4.201	3.110	3.817	4.225	2.000	2.243	2.201	2.972	2.111	3.203	3.797	37.012
4.193	4.201	5.109	3.817	4.225	5.184	4.084	4.872	4.002	4.058	4.170	4.924	52.839
4.193	3.166	4.002	2.985	4.225	4.033	4.084	3.817	2.972	4.058	4.170	3.797	45.501
4.193	5.302	4.002	4.872	4.225	4.033	5.184	3.039	4.002	4.058	4.170	3.797	50.876

3.132	3.166	4.002	2.111	3.132	3.057	4.084	2.201	2.972	3.081	4.170	2.111	37.219
2.000	3.166	2.201	2.985	2.000	2.000	2.243	2.201	1.000	1.000	2.201	2.936	25.935
4.193	4.201	3.110	3.817	4.225	4.033	3.182	3.817	4.002	4.058	3.203	3.797	45.637
4.193	4.201	3.110	2.985	4.225	4.033	3.182	3.039	4.002	4.058	3.203	2.936	43.167
3.132	3.166	3.110	3.817	3.132	3.057	3.182	3.817	2.972	3.081	3.203	3.797	39.465
4.193	4.201	4.002	4.872	4.225	4.033	4.084	4.872	4.002	4.058	4.170	4.924	51.635
3.132	3.166	4.002	3.817	3.132	3.057	4.084	3.817	2.972	3.081	4.170	3.797	42.226
5.369	5.302	5.109	3.817	5.455	5.184	5.184	3.817	5.109	5.184	5.270	3.797	58.598
4.193	4.201	4.002	4.872	4.225	4.033	4.084	4.872	4.002	4.058	4.170	4.924	51.635
3.132	3.166	3.110	4.872	3.132	3.057	3.182	4.872	2.972	3.081	3.203	4.924	42.703
4.193	4.201	3.110	4.872	4.225	4.033	3.182	4.872	4.002	4.058	3.203	4.924	48.875
4.193	4.201	3.110	4.872	4.225	4.033	3.182	4.872	4.002	4.058	3.203	4.924	48.875
4.193	3.166	3.110	2.985	4.225	3.057	3.182	3.039	4.002	3.081	3.203	2.936	40.179
5.369	5.302	5.109	4.872	5.455	5.184	4.084	3.817	5.109	5.184	5.270	4.924	59.679
4.193	4.201	3.110	2.111	4.225	4.033	3.182	2.201	4.002	4.058	3.203	2.111	40.630
5.369	3.166	4.002	3.817	5.455	3.057	4.084	3.817	5.109	3.081	4.170	3.797	48.923
3.132	3.166	2.201	3.817	3.132	3.057	2.243	3.817	2.972	3.081	2.201	3.797	36.617
2.000	2.000	1.000	2.985	2.000	2.000	1.000	3.039	1.951	2.111	1.000	2.936	24.024
4.193	4.201	4.002	2.985	4.225	4.033	4.084	3.039	4.002	4.058	4.170	2.936	45.928
5.369	3.166	5.109	3.817	3.132	3.057	3.182	3.817	5.109	5.184	5.270	3.797	50.010
4.193	4.201	4.002	2.985	4.225	4.033	4.084	3.039	4.002	4.058	4.170	2.936	45.928
3.132	3.166	2.201	2.111	3.132	3.057	2.243	2.201	2.972	3.081	2.201	2.111	31.609
4.193	4.201	4.002	4.872	4.225	4.033	4.084	4.872	4.002	4.058	4.170	4.924	51.635
3.132	2.000	2.201	2.985	3.132	2.000	2.243	3.039	2.972	2.111	2.201	2.936	30.954
3.132	3.166	4.002	2.985	3.132	3.057	4.084	3.039	2.972	3.081	4.170	2.936	39.756
3.132	3.166	3.110	3.817	3.132	3.057	3.182	3.817	2.972	3.081	3.203	3.797	39.465

3.132	3.166	4.002	3.817	3.132	3.057	4.084	3.817	2.972	3.081	4.170	3.797	42.226
3.132	3.166	3.110	2.985	3.132	3.057	3.182	3.039	2.972	3.081	3.203	2.936	36.995
3.132	3.166	2.201	2.985	3.132	3.057	2.243	3.039	2.972	3.081	2.201	2.936	34.147
4.193	4.201	5.109	4.872	4.225	4.033	5.184	4.872	4.002	4.058	5.270	4.924	54.944
3.132	3.166	3.110	2.985	3.132	3.057	3.182	3.039	2.972	3.081	3.203	2.936	36.995
3.132	3.166	3.110	2.111	3.132	3.057	3.182	2.201	2.972	3.081	3.203	2.111	34.458
2.000	2.000	2.201	1.000	2.000	2.000	2.243	1.000	1.951	2.111	2.201	1.000	21.708
2.000	2.000	2.201	2.111	2.000	2.000	2.243	2.201	1.951	2.111	2.201	2.111	25.132
3.132	4.201	3.110	3.817	3.132	4.033	3.182	3.817	2.972	4.058	3.203	3.797	42.453
2.000	2.000	2.201	2.111	2.000	2.000	2.243	2.201	1.951	2.111	2.201	2.111	25.132
2.000	2.000	2.201	3.817	2.000	2.000	2.243	3.817	1.951	2.111	2.201	3.797	30.139
2.000	2.000	2.201	2.985	2.000	2.000	2.243	3.039	1.951	2.111	2.201	2.936	27.670
3.132	3.166	4.002	2.111	3.132	3.057	4.084	2.201	2.972	3.081	4.170	2.111	37.219
4.193	3.166	4.002	3.817	3.132	4.033	4.084	3.817	4.002	3.081	3.203	3.797	44.325
4.193	4.201	3.110	2.985	4.225	4.033	3.182	3.039	4.002	4.058	3.203	2.936	43.167
3.132	2.000	3.110	2.111	3.132	2.000	3.182	2.201	2.972	2.111	3.203	2.111	31.265
3.132	3.166	3.110	2.985	3.132	3.057	3.182	3.039	2.972	3.081	3.203	2.936	36.995
3.132	3.166	2.201	2.111	3.132	3.057	2.243	2.201	2.972	3.081	2.201	2.111	31.609

Transformasi data ordinal Ke data interval menggunakan MSI

Variabel Y

Succesive Interval													
4	5	3	3	4	5	3	3	5	4	4	5	5	Total_Y
4.149	5.662	3.250	3.372	4.226	5.662	3.222	3.000	5.823	4.462	4.512	5.717	5.515	58.570
5.610	5.662	5.842	5.610	5.718	3.007	5.681	4.462	5.823	5.924	5.872	5.717	5.515	70.441
4.149	5.662	5.842	5.610	4.226	4.250	5.681	4.462	4.386	4.462	5.872	4.340	4.388	63.328
4.149	4.323	4.489	4.485	5.718	5.662	5.681	5.924	5.823	5.924	4.512	4.340	5.515	66.543
4.149	3.119	4.489	4.485	2.922	4.250	4.404	4.462	5.823	5.924	4.512	4.340	4.388	57.267
5.610	4.323	4.489	5.610	4.226	4.250	5.681	5.924	5.823	3.111	5.872	4.340	5.515	64.772
5.610	4.323	5.842	5.610	4.226	5.662	4.404	3.000	4.386	4.462	3.243	4.340	5.515	60.621
4.149	3.119	4.489	4.485	2.922	4.250	4.404	3.000	4.386	4.462	3.243	4.340	4.388	51.637
2.876	2.000	3.250	3.372	2.000	3.007	4.404	4.462	3.062	3.111	4.512	4.340	4.388	44.783
5.610	4.323	4.489	5.610	4.226	4.250	5.681	5.924	4.386	4.462	5.872	5.717	5.515	66.063
4.149	3.119	4.489	4.485	2.922	4.250	4.404	4.462	4.386	3.111	4.512	3.137	5.515	52.941
5.610	5.662	4.489	4.485	5.718	5.662	4.404	5.924	5.823	5.924	5.872	4.340	4.388	68.300
4.149	4.323	3.250	4.485	4.226	4.250	3.222	4.462	4.386	4.462	4.512	3.137	4.388	53.251
2.000	4.323	3.250	3.372	2.000	4.250	3.222	3.000	3.062	2.000	3.243	3.137	3.314	40.172
5.610	5.662	3.250	4.485	5.718	5.662	3.222	5.924	5.823	5.924	5.872	3.137	4.388	64.676
4.149	4.323	3.250	4.485	4.226	4.250	3.222	4.462	4.386	4.462	4.512	3.137	4.388	53.251
4.149	4.323	3.250	4.485	4.226	4.250	3.222	4.462	4.386	4.462	4.512	3.137	4.388	53.251
4.149	5.662	4.489	5.610	4.226	5.662	4.404	4.462	4.386	4.462	5.872	4.340	5.515	63.237
4.149	4.323	4.489	4.485	4.226	4.250	4.404	4.462	4.386	4.462	4.512	4.340	4.388	56.875
5.610	5.662	4.489	5.610	5.718	5.662	4.404	5.924	5.823	5.924	5.872	4.340	5.515	70.552
5.610	4.323	4.489	4.485	5.718	4.250	4.404	5.924	5.823	5.924	4.512	4.340	4.388	64.189

4.149	4.323	3.250	3.372	4.226	4.250	3.222	4.462	4.386	4.462	4.512	3.137	3.314	51.064
4.149	4.323	4.489	4.485	4.226	4.250	4.404	4.462	4.386	4.462	4.512	4.340	4.388	56.875
4.149	4.323	5.842	4.485	4.226	4.250	5.681	4.462	4.386	4.462	4.512	5.717	4.388	60.881
4.149	4.323	3.250	3.372	4.226	4.250	3.222	4.462	4.386	4.462	4.512	3.137	3.314	51.064
5.610	5.662	5.842	5.610	5.718	5.662	5.681	5.924	5.823	5.924	5.872	5.717	5.515	74.559
4.149	4.323	4.489	3.372	4.226	4.250	4.404	4.462	4.386	4.462	4.512	4.340	3.314	54.688
4.149	5.662	4.489	4.485	4.226	5.662	4.404	4.462	4.386	4.462	5.872	4.340	4.388	60.986
4.149	3.119	4.489	3.372	4.226	3.007	4.404	4.462	4.386	4.462	3.243	4.340	3.314	50.972
2.876	3.119	3.250	2.000	2.922	3.007	3.222	3.000	3.062	3.111	3.243	3.137	2.000	37.949
4.149	3.119	4.489	4.485	4.226	3.007	4.404	4.462	4.386	4.462	3.243	4.340	4.388	53.159
4.149	4.323	4.489	5.610	4.226	4.250	4.404	4.462	4.386	4.462	4.512	4.340	5.515	59.126
4.149	4.323	3.250	4.485	4.226	4.250	3.222	4.462	4.386	4.462	4.512	3.137	4.388	53.251
2.876	4.323	3.250	3.372	2.922	4.250	3.222	3.000	3.062	3.111	4.512	3.137	3.314	44.350
5.610	4.323	4.489	4.485	5.718	4.250	4.404	5.924	5.823	5.924	4.512	4.340	4.388	64.189
4.149	3.119	3.250	3.372	4.226	3.007	3.222	4.462	4.386	4.462	3.243	3.137	3.314	47.348
4.149	4.323	4.489	3.372	4.226	4.250	4.404	4.462	4.386	4.462	4.512	4.340	3.314	54.688
4.149	4.323	4.489	4.485	4.226	4.250	4.404	4.462	4.386	4.462	4.512	4.340	4.388	56.875
4.149	4.323	2.000	3.372	4.226	4.250	2.000	4.462	4.386	4.462	4.512	2.000	3.314	47.455
4.149	4.323	3.250	3.372	4.226	4.250	3.222	4.462	4.386	4.462	4.512	3.137	3.314	51.064
2.876	4.323	3.250	3.372	2.922	4.250	3.222	3.000	3.062	3.111	4.512	3.137	3.314	44.350
5.610	5.662	4.489	5.610	5.718	5.662	4.404	5.924	5.823	5.924	5.872	4.340	5.515	70.552
4.149	4.323	4.489	4.485	4.226	4.250	4.404	4.462	4.386	4.462	4.512	4.340	4.388	56.875
4.149	3.119	2.000	3.372	4.226	3.007	2.000	4.462	4.386	4.462	3.243	2.000	3.314	43.739
2.876	2.000	4.489	3.372	4.226	2.000	4.404	3.000	3.062	3.111	2.000	2.000	3.314	39.853
2.000	3.119	3.250	3.372	4.226	4.250	3.222	4.462	2.000	4.462	4.512	4.340	3.314	46.528
4.149	4.323	4.489	3.372	4.226	4.250	4.404	4.462	4.386	4.462	4.512	4.340	3.314	54.688

X1.4	Pearson Correlation	.617**	.584**	.673**	1	.708**	.641**	.597**	.752**	.641**	.807**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X1.5	Pearson Correlation	.870**	.759**	.757**	.708**	1	.750**	.668**	.608**	.549**	.866**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X1.6	Pearson Correlation	.783**	.886**	.875**	.641**	.750**	1	.821**	.662**	.518**	.907**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X1.7	Pearson Correlation	.755**	.828**	.867**	.597**	.668**	.821**	1	.693**	.503**	.885**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X1.8	Pearson Correlation	.706**	.616**	.677**	.752**	.608**	.662**	.693**	1	.581**	.818**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X1.9	Pearson Correlation	.510**	.550**	.492**	.641**	.549**	.518**	.503**	.581**	1	.694**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
MOTIF (X1)	Pearson Correlation	.888**	.890**	.907**	.807**	.866**	.907**	.885**	.818**	.694**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56

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

Variabel Sifat . (X2)

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	X2.15	X2.16	X2.17	X2.18	SIFAT (X2)
X2.1	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	1 56	.728** .000 56	.483** .000 56	.453** .000 56	.674** .000 56	.791** .000 56	.567** .000 56	.448** .001 56	.767** .000 56	.669** .000 56	.571** .000 56	.508** .000 56	.674** .000 56	.781** .000 56	.773** .000 56	.713** .000 56	.634** .000 56	.551** .000 56	.787** .000 56
X2.2	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.728** .000 56	1 56	.668** .000 56	.483** .000 56	.752** .000 56	.850** .000 56	.708** .000 56	.603** .000 56	.712** .000 56	.873** .000 56	.687** .000 56	.533** .000 56	.781** .000 56	.764** .000 56	.757** .000 56	.922** .000 56	.682** .000 56	.597** .000 56	.878** .000 56
X2.3	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.483** .000 56	.668** .000 56	1 56	.539** .000 56	.693** .000 56	.575** .000 56	.839** .000 56	.720** .000 56	.535** .000 56	.580** .000 56	.895** .000 56	.594** .000 56	.661** .000 56	.572** .000 56	.626** .000 56	.667** .000 56	.824** .000 56	.666** .000 56	.817** .000 56
X2.4	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.453** .000 56	.483** .000 56	.539** .000 56	1 56	.473** .000 56	.546** .000 56	.660** .000 56	.810** .000 56	.581** .000 56	.546** .000 56	.536** .000 56	.846** .000 56	.399** .002 56	.451** .000 56	.513** .000 56	.492** .000 56	.627** .000 56	.738** .000 56	.722** .000 56
X2.5	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.674** .000 56	.752** .000 56	.693** .000 56	.473** .000 56	1 56	.684** .000 56	.668** .000 56	.572** .000 56	.800** .000 56	.727** .000 56	.630** .000 56	.362** .006 56	.818** .000 56	.689** .000 56	.712** .000 56	.710** .000 56	.551** .000 56	.470** .000 56	.802** .000 56
X2.6	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.791** .000 56	.850** .000 56	.575** .000 56	.546** .000 56	.684** .000 56	1 56	.684** .000 56	.533** .000 56	.785** .000 56	.882** .000 56	.682** .000 56	.594** .000 56	.753** .000 56	.760** .000 56	.743** .000 56	.888** .000 56	.721** .000 56	.554** .000 56	.874** .000 56

X2.7	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.567** .000 56	.708** .000 56	.839** .000 56	.660** .000 56	.668** .000 56	.684** .000 56	1 .000 56	.757** .000 56	.586** .000 56	.715** .000 56	.870** .000 56	.670** .000 56	.697** .000 56	.614** .000 56	.729** .000 56	.735** .000 56	.854** .000 56	.663** .000 56	.876** .000 56
X2.8	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.448** .001 56	.603** .000 56	.720** .000 56	.810** .000 56	.572** .000 56	.533** .000 56	.757** .000 56	1 .000 56	.515** .000 56	.551** .000 56	.675** .000 56	.824** .000 56	.564** .000 56	.489** .000 56	.552** .000 56	.646** .000 56	.650** .000 56	.906** .000 56	.797** .000 56
X2.9	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.767** .000 56	.712** .000 56	.535** .000 56	.581** .000 56	.800** .000 56	.785** .000 56	.586** .000 56	.515** .000 56	1 .000 56	.737** .000 56	.498** .000 56	.463** .000 56	.655** .000 56	.760** .000 56	.639** .000 56	.696** .000 56	.567** .000 56	.496** .000 56	.791** .000 56
X2.10	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.669** .000 56	.873** .000 56	.580** .000 56	.546** .000 56	.727** .000 56	.882** .000 56	.715** .000 56	.551** .000 56	.737** .000 56	1 .000 56	.653** .000 56	.486** .000 56	.738** .000 56	.696** .000 56	.709** .000 56	.860** .000 56	.624** .000 56	.487** .000 56	.841** .000 56
X2.11	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.571** .000 56	.687** .000 56	.895** .000 56	.536** .000 56	.630** .000 56	.682** .000 56	.870** .000 56	.675** .000 56	.498** .000 56	.653** .000 56	1 .000 56	.688** .000 56	.766** .000 56	.617** .000 56	.717** .000 56	.736** .000 56	.912** .000 56	.644** .000 56	.859** .000 56
X2.12	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.508** .000 56	.533** .000 56	.594** .000 56	.846** .000 56	.362** .006 56	.594** .000 56	.670** .000 56	.824** .000 56	.463** .000 56	.486** .000 56	.688** .000 56	1 .000 56	.517** .000 56	.556** .000 56	.622** .000 56	.608** .000 56	.782** .000 56	.851** .000 56	.775** .000 56
X2.13	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.674** .000 56	.781** .000 56	.661** .000 56	.399** .002 56	.818** .000 56	.753** .000 56	.697** .000 56	.564** .000 56	.655** .000 56	.738** .000 56	.766** .000 56	.517** .000 56	1 .000 56	.835** .000 56	.875** .000 56	.776** .000 56	.681** .000 56	.518** .000 56	.848** .000 56

X2.14	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.781** .000 56	.764** .000 56	.572** .000 56	.451** .000 56	.689** .000 56	.760** .000 56	.614** .000 56	.489** .000 56	.760** .000 56	.696** .000 56	.617** .000 56	.556** .000 56	.835** .000 56	1 .000 56	.873** .000 56	.724** .000 56	.686** .000 56	.536** .000 56	.827** .000 56
X2.15	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.773** .000 56	.757** .000 56	.626** .000 56	.513** .000 56	.712** .000 56	.743** .000 56	.729** .000 56	.552** .000 56	.639** .000 56	.709** .000 56	.717** .000 56	.622** .000 56	.875** .000 56	.873** .000 56	1 .000 56	.783** .000 56	.747** .000 56	.556** .000 56	.862** .000 56
X2.16	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.713** .000 56	.922** .000 56	.667** .000 56	.492** .000 56	.710** .000 56	.888** .000 56	.735** .000 56	.646** .000 56	.696** .000 56	.860** .000 56	.736** .000 56	.608** .000 56	.776** .000 56	.724** .000 56	.783** .000 56	1 .000 56	.714** .000 56	.638** .000 56	.893** .000 56
X2.17	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.634** .000 56	.682** .000 56	.824** .000 56	.627** .000 56	.551** .000 56	.721** .000 56	.854** .000 56	.650** .000 56	.567** .000 56	.624** .000 56	.912** .000 56	.782** .000 56	.681** .000 56	.686** .000 56	.747** .000 56	.714** .000 56	1 .000 56	.680** .000 56	.870** .000 56
X2.18	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.551** .000 56	.597** .000 56	.666** .000 56	.738** .000 56	.470** .000 56	.554** .000 56	.663** .000 56	.906** .000 56	.496** .000 56	.487** .000 56	.644** .000 56	.851** .000 56	.518** .000 56	.536** .000 56	.556** .000 56	.638** .000 56	.680** .000 56	1 .000 56	.779** .000 56
SIFAT (X2)	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.787** .000 56	.878** .000 56	.817** .000 56	.722** .000 56	.802** .000 56	.874** .000 56	.876** .000 56	.797** .000 56	.791** .000 56	.841** .000 56	.859** .000 56	.775** .000 56	.848** .000 56	.827** .000 56	.862** .000 56	.893** .000 56	.870** .000 56	.779** .000 56	1 .000 56

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

Variabel Konsep Diri (X3)

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	X3.11	X3.12	KONSEP DIRI (X3)
X3.1	Pearson Correlation	1	.648**	.576**	.517**	.821**	.700**	.608**	.407**	.828**	.661**	.537**	.500**	.789**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X3.2	Pearson Correlation	.648**	1	.621**	.641**	.683**	.795**	.713**	.576**	.781**	.848**	.686**	.594**	.871**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X3.3	Pearson Correlation	.576**	.621**	1	.535**	.581**	.666**	.889**	.502**	.571**	.660**	.832**	.568**	.817**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X3.4	Pearson Correlation	.517**	.641**	.535**	1	.488**	.682**	.560**	.808**	.593**	.622**	.558**	.878**	.803**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X3.5	Pearson Correlation	.821**	.683**	.581**	.488**	1	.682**	.613**	.506**	.865**	.725**	.491**	.525**	.806**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X3.6	Pearson Correlation	.700**	.795**	.666**	.682**	.682**	1	.654**	.564**	.701**	.839**	.664**	.658**	.873**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X3.7	Pearson Correlation	.608**	.713**	.889**	.560**	.613**	.654**	1	.499**	.628**	.700**	.788**	.569**	.837**

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X3.8	Pearson	.407**	.576**	.502**	.808**	.506**	.564**	.499**	1	.486**	.636**	.464**	.851**	.744**
	Correlation													
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X3.9	Pearson	.828**	.781**	.571**	.593**	.865**	.701**	.628**	.486**	1	.711**	.572**	.559**	.839**
	Correlation													
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X3.10	Pearson	.661**	.848**	.660**	.622**	.725**	.839**	.700**	.636**	.711**	1	.624**	.630**	.877**
	Correlation													
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X3.11	Pearson	.537**	.686**	.832**	.558**	.491**	.664**	.788**	.464**	.572**	.624**	1	.484**	.788**
	Correlation													
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X3.12	Pearson	.500**	.594**	.568**	.878**	.525**	.658**	.569**	.851**	.559**	.630**	.484**	1	.796**
	Correlation													
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
KONSEP DIRI (X3)	Pearson	.789**	.871**	.817**	.803**	.806**	.873**	.837**	.744**	.839**	.877**	.788**	.796**	1
	Correlation													
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56

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

Variabel Pengetahuan (X4)

Correlations

		X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	X4.6	X4.7	X4.8	X4.9	PENGETAHUAN (X4)
X4.1	Pearson Correlation	1	.615**	.525**	.635**	.824**	.564**	.649**	.658**	.376**	.794**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.004	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X4.2	Pearson Correlation	.615**	1	.766**	.587**	.717**	.936**	.808**	.609**	.529**	.897**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X4.3	Pearson Correlation	.525**	.766**	1	.443**	.652**	.731**	.876**	.562**	.549**	.834**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X4.4	Pearson Correlation	.635**	.587**	.443**	1	.610**	.535**	.550**	.869**	.478**	.766**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X4.5	Pearson Correlation	.824**	.717**	.652**	.610**	1	.723**	.695**	.585**	.465**	.854**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X4.6	Pearson Correlation	.564**	.936**	.731**	.535**	.723**	1	.729**	.572**	.569**	.866**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X4.7	Pearson Correlation	.649**	.808**	.876**	.550**	.695**	.729**	1	.570**	.605**	.888**

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X4.8	Pearson Correlation	.658**	.609**	.562**	.869**	.585**	.572**	.570**	1	.448**	.787**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.001	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X4.9	Pearson Correlation	.376**	.529**	.549**	.478**	.465**	.569**	.605**	.448**	1	.677**
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001		.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
PENGETAHUAN (X4)	Pearson Correlation	.794**	.897**	.834**	.766**	.854**	.866**	.888**	.787**	.677**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56

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

Variabel Keterampilan (X5)

Correlations

		X5.1	X5.2	X5.3	X5.4	X5.5	X5.6	X5.7	X5.8	X5.9	X5.10	X5.11	X5.12	KETERAMPILAN (X5)
X5.1	Pearson Correlation	1	.783**	.743**	.542**	.885**	.771**	.729**	.524**	.944**	.809**	.763**	.542**	.890**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X5.2	Pearson Correlation	.783**	1	.635**	.615**	.839**	.817**	.719**	.456**	.763**	.761**	.661**	.556**	.848**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X5.3	Pearson Correlation	.743**	.635**	1	.483**	.683**	.746**	.874**	.547**	.720**	.752**	.931**	.520**	.859**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X5.4	Pearson Correlation	.542**	.615**	.483**	1	.526**	.511**	.509**	.856**	.554**	.493**	.498**	.941**	.763**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X5.5	Pearson Correlation	.885**	.839**	.683**	.526**	1	.778**	.711**	.487**	.861**	.747**	.674**	.547**	.859**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X5.6	Pearson Correlation	.771**	.817**	.746**	.511**	.778**	1	.707**	.639**	.772**	.917**	.632**	.551**	.875**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X5.7	Pearson Correlation	.729**	.719**	.874**	.509**	.711**	.707**	1	.486**	.706**	.654**	.885**	.476**	.840**

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X5.8	Pearson Correlation	.524**	.456**	.547**	.856**	.487**	.639**	.486**	1	.535**	.615**	.455**	.912**	.764**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X5.9	Pearson Correlation	.944**	.763**	.720**	.554**	.861**	.772**	.706**	.535**	1	.826**	.718**	.497**	.877**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X5.10	Pearson Correlation	.809**	.761**	.752**	.493**	.747**	.917**	.654**	.615**	.826**	1	.701**	.514**	.870**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X5.11	Pearson Correlation	.763**	.661**	.931**	.498**	.674**	.632**	.885**	.455**	.718**	.701**	1	.483**	.834**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X5.12	Pearson Correlation	.542**	.556**	.520**	.941**	.547**	.551**	.476**	.912**	.497**	.514**	.483**	1	.765**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
KETERAMPILAN (X5)	Pearson Correlation	.890**	.848**	.859**	.763**	.859**	.875**	.840**	.764**	.877**	.870**	.834**	.765**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56

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

Variabel Kinerja (Y)

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	KINERJA (Y)
Y1	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 56	.500** .000 56	.436** .001 56	.552** .000 56	.748** .000 56	.410** .002 56	.415** .001 56	.702** .000 56	.882** .000 56	.736** .000 56	.492** .000 56	.387** .003 56	.508** .000 56	.805** .000 56
Y2	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.500** .000 56	1 56	.283* .035 56	.520** .000 56	.535** .000 56	.779** .000 56	.217 .109 56	.367** .005 56	.531** .000 56	.451** .000 56	.796** .000 56	.371** .005 56	.464** .000 56	.717** .000 56
Y3	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.436** .001 56	.283* .035 56	1 56	.606** .000 56	.330* .013 56	.229 .090 56	.922** .000 56	.249 .065 56	.369** .005 56	.333* .012 56	.282* .035 56	.768** .000 56	.517** .000 56	.682** .000 56
Y4	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.552** .000 56	.520** .000 56	.606** .000 56	1 56	.374** .005 56	.440** .001 56	.598** .000 56	.407** .002 56	.457** .000 56	.371** .005 56	.583** .000 56	.497** .000 56	.897** .000 56	.788** .000 56
Y5	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.748** .000 56	.535** .000 56	.330* .013 56	.374** .005 56	1 56	.373** .005 56	.284* .034 56	.718** .000 56	.702** .000 56	.835** .000 56	.420** .001 56	.283* .034 56	.307* .021 56	.707** .000 56
Y6	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.410** .002 56	.779** .000 56	.229 .090 56	.440** .001 56	.373** .005 56	1 56	.191 .158 56	.382** .004 56	.472** .000 56	.433** .001 56	.689** .000 56	.358** .007 56	.500** .000 56	.659** .000 56
Y7	Pearson Correlation	.415**	.217	.922**	.598**	.284*	.191	1	.394**	.383**	.282*	.375**	.797**	.564**	.691**

	Sig. (2-tailed)	.001	.109	.000	.000	.034	.158		.003	.004	.035	.004	.000	.000	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Y8	Pearson Correlation	.702**	.367**	.249	.407**	.718**	.382**	.394**	1	.686**	.700**	.604**	.321*	.362**	.705**
	Sig. (2-tailed)	.000	.005	.065	.002	.000	.004	.003		.000	.000	.000	.016	.006	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Y9	Pearson Correlation	.882**	.531**	.369**	.457**	.702**	.472**	.383**	.686**	1	.769**	.478**	.394**	.508**	.789**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.005	.000	.000	.000	.004	.000		.000	.000	.003	.000	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Y10	Pearson Correlation	.736**	.451**	.333*	.371**	.835**	.433**	.282*	.700**	.769**	1	.441**	.397**	.331*	.725**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.012	.005	.000	.001	.035	.000	.000		.001	.002	.013	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Y11	Pearson Correlation	.492**	.796**	.282*	.583**	.420**	.689**	.375**	.604**	.478**	.441**	1	.445**	.545**	.753**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.035	.000	.001	.000	.004	.000	.000	.001		.001	.000	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Y12	Pearson Correlation	.387**	.371**	.768**	.497**	.283*	.358**	.797**	.321*	.394**	.397**	.445**	1	.558**	.705**
	Sig. (2-tailed)	.003	.005	.000	.000	.034	.007	.000	.016	.003	.002	.001		.000	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Y13	Pearson Correlation	.508**	.464**	.517**	.897**	.307*	.500**	.564**	.362**	.508**	.331*	.545**	.558**	1	.764**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.021	.000	.000	.006	.000	.013	.000	.000		.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
KINERJA (Y)	Pearson Correlation	.805**	.717**	.682**	.788**	.707**	.659**	.691**	.705**	.789**	.725**	.753**	.705**	.764**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56

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

LAMPIRAN UJI RELIABILITAS

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.952	9

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.973	18

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.955	12

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.939	9

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.959	12

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.926	13

LAMPIRAN UJI HIPOTESIS

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.952 ^a	.907	.897	2.17999

a. Predictors: (Constant), KETERAMPILAN (X5), SIFAT (X2), KONSEP DIRI (X3), PENGETAHUAN (X4), MOTIF (X1)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2305.810	5	461.162	97.038	.000 ^b
Residual	237.619	50	4.752		
Total	2543.429	55			

a. Dependent Variable: KINERJA (Y)

b. Predictors: (Constant), KETERAMPILAN (X5), SIFAT (X2), KONSEP DIRI (X3), PENGETAHUAN (X4), MOTIF (X1)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19.028	1.653		11.513	.000
MOTIF (X1)	.209	.096	.230	2.176	.034
SIFAT (X2)	.084	.037	.175	2.254	.029
KONSEP DIRI (X3)	.128	.058	.155	2.186	.034
PENGETAHUAN (X4)	.197	.089	.197	2.211	.032
KETERAMPILAN (X5)	.204	.079	.286	2.603	.012

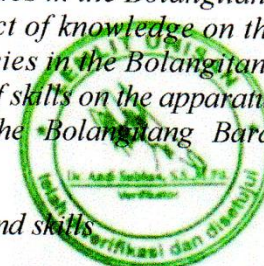
a. Dependent Variable: KINERJA (Y)

ABSTRACT

ABDUL MAHMUD LAMANGGA. S2117208. THE EFFECT OF COMPETENCE ON THE APPARATUS PERFORMANCE AT ALL VILLAGE CONSULTANCY AGENCIES IN BOLANGITANG BARAT SUBDISTRICT

This study aims to find out 1) to what extent the effect of the competence consisting of motives, characters, self-concept, knowledge, and skills simultaneously on apparatus performance at all village consultative agencies in Bolangitang Barat Subdistrict, 2) to what extent the effect of the motive partially on apparatus performance at all village consultative agencies in Bolangitang Barat Subdistrict, 3) to what extent the effect of the character partially on apparatus performance at all village consultative agencies in Bolangitang Barat Subdistrict, 4) to what extent the effect of the self-concept partially on apparatus performance at all village consultative agencies in Bolangitang Barat Subdistrict, 5) to what extent the effect of the knowledge partially on apparatus performance at all village consultative agencies in Bolangitang Barat Subdistrict, and 6) to what extent the effect of the skills partially on apparatus performance at all village consultative agencies in Bolangitang Barat Subdistrict. The method used in this study is a quantitative approach with a descriptive presentation. The sample in this study covers 56 people, while the data collection techniques are observation, questionnaires, and documentation. The data analysis technique uses Path Analysis using SPSS V20. The result of the study indicates that: 1) The competence consisting of motives, characters, self-concept, knowledge, and skills simultaneously affects the apparatus performance at all village consultative agencies in Bolangitang Barat Subdistrict, which is 0.907 or 90.7%. 2) The partial effect of motives on the apparatus performance at all village consultative agencies in the Bolangitang Barat Subdistrict is 0.230 or 23.0%. 3) The partial effect of characters on the apparatus performance at all village consultative agencies in the Bolangitang Barat Subdistrict is 0.175 or 17.5%. 4) The partial effect of self-concept on the apparatus performance at all village consultative agencies in the Bolangitang Barat Subdistrict is 0.155 or 15.5%. 5) The partial effect of knowledge on the apparatus performance at all village consultative agencies in the Bolangitang Barat Subdistrict is 0.197 or 19.7 %. 6) The partial effect of skills on the apparatus performance at all village consultative agencies in the Bolangitang Barat Subdistrict is 0.286 or 28.6 %.

Keywords: motives, characters, self-concept, knowledge, and skills



ABSTRAK

ABDUL MAHMUD LAMANGGA. S2117208. PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA ANGGOTA PADA BADAN PERMUSYAWARATAN DESA DI DESA SEKECAMATAN BOLANGITANG BARAT

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui 1) seberapa besar pengaruh kompetensi meliputi motif, sifat, konsep diri, pengetahuan dan keterampilan secara simultan terhadap anggota badan permusyawaratan desa di Desa SeKecamatan Bolangitang Barat, 2) seberapa besar pengaruh motif secara parsial terhadap kinerja anggota badan permusyawaratan desa di Desa SeKecamatan Bolangitang Barat, 3) seberapa besar pengaruh sifat secara parsial terhadap anggota pada badan permusyawaratan desa di Desa SeKecamatan Bolangitang Barat, 4) seberapa besar pengaruh konsep diri secara parsial terhadap kinerja anggota badan permusyawaratan desa di Desa SeKecamatan Bolangitang Barat, 5) seberapa besar pengaruh pengetahuan secara parsial terhadap kinerja anggota badan permusyawaratan desa di Desa SeKecamatan Bolangitang Barat, dan 6) seberapa besar pengaruh keterampilan secara parsial terhadap kinerja anggota badan permusyawaratan desa di Desa SeKecamatan Bolangitang Barat. Metode yang digunakan dalam penelitian ini melalui pendekatan kuantitatif dengan penyajian secara deskriptif. Sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 56 orang, adapun teknik pengumpulan data yaitu observasi, kuisioner dan dokumentasi serta teknik analisis data mengunakan Peath Analisis dengan menggunakan SPSS V20. 1) Pengaruh kompetensi meliputi motif, sifat, konsep diri, pengetahuan dan keterampilan secara simultan terhadap kinerja anggota badan permusyawaratan desa di Desa SeKecamatan Bolangitang Barat yaitu sebesar 0.907 atau 90.7 %. 2) pengaruh motif secara parsial terhadap kinerja anggota badan permusyawaratan desa di Desa SeKecamatan Bolangitang Barat yaitu sebesar 0.230 atau 23.0 %. 3) pengaruh sifat secara parsial terhadap kinerja anggota badan permusyawaratan desa di Desa SeKecamatan Bolangitang Barat yaitu sebesar 0.175 atau 17.5 %. 4) pengaruh konsep diri secara parsial terhadap kinerja anggota badan permusyawaratan desa di Desa SeKecamatan Bolangitang Barat yaitu sebesar 0.155 atau 15.5 %. 5) pengaruh pengetahuan secara parsial terhadap anggota pada badan permusyawaratan desa di Desa SeKecamatan Bolangitang Barat yaitu sebesar 0.197 atau 19.7 %, dan 6) pengaruh keterampilan secara parsial terhadap kinerja anggota badan permusyawaratan desa di Desa SeKecamatan Bolangitang Barat 0.286 atau 28.6 %.

Kata kunci: motif, sifat, konsep diri, pengetahuan dan keterampilan





**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
LEMBAGA PENELITIAN (LEMLIT)
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO**

Jl. Raden Saleh No. 17 Kota Gorontalo
Telp: (0435) 8724466, 829975; Fax: (0435) 82997;
E-mail: lembagapenelitian@unisan.ac.id

Nomor : 3059/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/I/2021

Lampiran : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Camat Bolangitang Barat

di,-

Tempat

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Zulham, Ph.D
NIDN : 0911108104
Jabatan : Ketua Lembaga Penelitian

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

Nama Mahasiswa : Abdul Mahmud Lamangga
NIM : S2117208
Fakultas : Fakultas Ilmu Sosial, Ilmu Politik
Program Studi : Ilmu Pemerintahan
Lokasi Penelitian : KECAMATAN BOLANGITANG BARAT KAB. BOLAANG MONGONDOW UTARA
Judul Penelitian : PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA BADAN PERMUSYAWARATAN DESA DI DESA SEKECAMATAN BOLANGITANG BARAT

Atas kebijakan dan kerja samanya diucapkan banyak terima kasih.



Gorontalo, 22 Januari 2021

Ketua,

Zulham, Ph.D

NIDN 0911108104

+



**PEMERINTAH KABUPATEN BOLAANG MONGONDOW UTARA
KECAMATAN BOLANGITANG BARAT
BOLANGITANG**

Jln. Trans Sulawesi Bolangitang Telp.

Fax Kode Post : 95764

Nomor : 100/C.04/BB/178 /IX/ 2021
Lampiran : -
Sifat : Penting
Perihal : **Pemberian izin penelitian**

Bolangitang, 28 September 2021
Kepada Yth:
Saudara Abdul Mahmud Lamangga
Di-

Tempat,-

Memperhatikan surat Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi Universitas Ichsan Gorontalo Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Nomor 3059/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/II/2021 Tanggal 22 Januari 2021 tentang Permohonan Izin Penelitian Akhir Study, serta Surat Rekomendasi Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Nomor : 220/39/KBP/BMU/IX/2021 Tanggal 27 September 2021 maka dengan ini saya selaku Camat Bolangitang Barat memberikan izin kepada :

Nama : Abdul Mahmud Lamangga
NIM : S2117208
Jurusan : Ilmu Pemerintahan
Semester : IX (Sembilan)
Judul Kripsi : Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja BPD di Desa Se Kecamatan Bolangitang Barat

Untuk melaksanakan penelitian akhir study tentang Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja BPD di Desa Se Kecamatan Bolangitang Barat Kabupaten Bolaang Mongondow Utara dengan tetap memperhatikan Protokol Kesehatan (Covid 19).

Demikian Surat izin ini diberikan kepada yang bersangkutan guna keperluan.

CAMAT BOLANGITANG BARAT

SUPRIADI GOMA, S.Pd.I
PENATA TKT I
NIP.198302152009021002



**PEMERINTAH KABUPATEN BOLAANG MONGONDOW UTARA
KECAMATAN BOLANGITANG BARAT
BOLANGITANG**

Jln. Trans Sulawesi Bolangitang Telp. Fax. Kode Post : 95764

SURAT KETERANGAN

Nomor : 800/C.04/BBI/901X / 2021

Saya yang bertanda tangan dibawa ini :

Nama : SUPRIADI GOMA, S.Pd.I

NIP : 19830215 200902 1 002

Pangkat/Gol. Ruang : Penata Tkt I / III d

Jabatan/ Instansi : Camat Bolangitang Barat

Memberikan Surat Keterangan Kepada :

Nama : Abdul Mahmud Lamangga

Nim : S2117208

Judul Skripsi : "Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Badan
Permusyawaratan Desa di Desa Se-Kecamatan
Bolangitang Barat Kabupaten Bolaang Mongondow
Utara"

Program Studi : Ilmu Pemerintahan

Fakultas : Ilmu Sosial Ilmu Politik

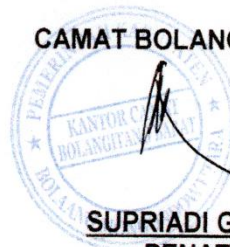
Alamat : Desa Bolangitang I Kecamatan Bolangitang Barat

Dengan ini Memberikan Keterangan Bahwa Telah Selesai Melaksanakan Penelitian

Dengan Judul:

"Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Badan Permusyawaratan Desa di Desa Se-Kecamatan Bolangitang Barat Kabupaten Bolaang Mongondow Utara"

CAMAT BOLANGITANG BARAT



SUPRIADI GOMA, S.Pd.I

PENATA TKT I

NIP.198302152009021002

Tembusan Yth :

1. Arsip



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN
UNIVERSITAS ICHSAN
(UNISAN) GORONTALO**

SURAT KEPUTUSAN MENDIKNAS RI NOMOR 84/D/O/2001
Jl. Achmad Nadjamuddin No. 17 Telp (0435) 829975 Fax (0435) 829976 Gorontalo

SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI

No. 1013/UNISAN-G/S-BP/XII/2021

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sunarto Taliki, M.Kom
NIDN : 0906058301
Unit Kerja : Pustikom, Universitas Ichsan Gorontalo

Dengan ini Menyatakan bahwa :

Nama Mahasisw : ABD. MAHMUD LAMANGGA
NIM : S2117208
Program Studi : Ilmu Pemerintahan (S1)
Fakultas : Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA
ANGGOTA BADAN PERMUSYAWARATAN DESA DI
DESA SEKECAMATAN BOLANGITANG BARAT

Sesuai dengan hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi Turnitin untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil Similarity sebesar 26%, berdasarkan SK Rektor No. 237/UNISAN-G/SK/IX/2019 tentang Panduan Pencegahan dan Penanggulangan Plagiarisme, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 35% dan sesuai dengan Surat Pernyataan dari kedua Pembimbing yang bersangkutan menyatakan bahwa isi softcopy skripsi yang diolah di Turnitin SAMA ISINYA dengan Skripsi Aslinya serta format penulisannya sudah sesuai dengan Buku Panduan Penulisan Skripsi, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan BEBAS PLAGIASI dan layak untuk diujikan.

Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Gorontalo, 03 Desember 2021

Tim Verifikasi,



Sunarto Taliki, M.Kom

NIDN. 0906058301

Tembusan :

1. Dekan
2. Ketua Program Studi
3. Pembimbing I dan Pembimbing II
4. Yang bersangkutan
5. Arsip



SKRIPSI_ABDUL MAHMUD LAMANGGA. S2117208. PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PERMUSYAWARATAN DESA ...

Dec 3, 2021

23995 words / 145105 characters

S2117208

SKRIPSI_ABDUL MAHMUD LAMANGGA. S2117208. PENGARUH ...

Sources Overview

26%

OVERALL SIMILARITY

1	core.ac.uk	5%
	INTERNET	
2	repository.its.ac.id	4%
	INTERNET	
3	manajemenkompetensi.blogspot.com	3%
	INTERNET	
4	repository.fisip-untirta.ac.id	2%
	INTERNET	
5	www.scribd.com	1%
	INTERNET	
6	repository.unpas.ac.id	<1%
	INTERNET	
7	Mardiana Puspasari, Wani Fitriah. "Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Non-Medis pad...	<1%
	CROSSREF	
8	iskandanxxx92.blogspot.co.id	<1%
	INTERNET	
9	ojs.umrah.ac.id	<1%
	INTERNET	
10	fr.scribd.com	<1%
	INTERNET	
11	jurnafis.untan.ac.id	<1%
	INTERNET	
12	id.scribd.com	<1%
	INTERNET	
13	ejurnal.unisan.ac.id	<1%
	INTERNET	
14	Andriyani Prawitasari, Doki Bustari. "HUBUNGAN ANTARA GAYA KEPEMIMPINAN, SEMANGAT KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR ...	<1%
	CROSSREF	
15	www.edu-file.com	<1%
	INTERNET	
16	elib.unikom.ac.id	<1%
	INTERNET	

17	www.fikom-unisan.ac.id	INTERNET	<1%
18	repository.unwim.ac.id	INTERNET	<1%
19	id.123dok.com	INTERNET	<1%
20	eprints.undip.ac.id	INTERNET	<1%
21	jungutbatu.desa.id	INTERNET	<1%
22	slideplayer.com	INTERNET	<1%
23	Andi Rahmanto, Mr. Maufur. "PENGARUH PELAYANAN KESEHATAN DAN PENYELENGGARAAN MAKANAN TERHADAP TINGKAT KES...	CROSSREF	<1%
24	pt.scribd.com	INTERNET	<1%
25	ejournal-s1.undip.ac.id	INTERNET	<1%
26	journal.umgo.ac.id	INTERNET	<1%
27	thesis.binus.ac.id	INTERNET	<1%
28	ceningsideka.id	INTERNET	<1%
29	docplayer.info	INTERNET	<1%
30	arjaenim.blogspot.com	INTERNET	<1%
31	digilib.unila.ac.id	INTERNET	<1%
32	eprints.radenfatah.ac.id	INTERNET	<1%
33	Amir Hamzah, Wahyudi Wahyudi, Eliana Eliana. "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIII Pa...	CROSSREF	<1%
34	Musyodik Musyodik, Omar Hendro, Trisniarty Adjeng Moelyati. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Te...	CROSSREF	<1%
35	jurnal.unigo.ac.id	INTERNET	<1%
36	eprints.ung.ac.id	INTERNET	<1%
37	indchelsky.blogspot.com	INTERNET	<1%
38	journal.feb.unmul.ac.id	INTERNET	<1%
39	repository.unhas.ac.id	INTERNET	<1%

40	fkip.wisnuwardhana.ac.id	INTERNET	<1%
41	fmi.or.id	INTERNET	<1%
42	repository.radenintan.ac.id	INTERNET	<1%
43	repository.usu.ac.id	INTERNET	<1%
44	e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id	INTERNET	<1%
45	eprints.uny.ac.id	INTERNET	<1%
46	anzdoc.com	INTERNET	<1%
47	digilib.esaunggul.ac.id	INTERNET	<1%
48	es.scribd.com	INTERNET	<1%
49	M SRIASTUTI AGUSTINA, "PERTANGGUNGJAWABAN KEPALA DESA DAN PERAN BADAN PERMUSYAWARATAN DESA", Jurnal YUSTI...	CROSSREF	<1%
50	jecksonhiga.blogspot.com	INTERNET	<1%
51	jespar.files.wordpress.com	INTERNET	<1%
52	jurnal.untad.ac.id	INTERNET	<1%
53	repository.upi.edu	INTERNET	<1%

Excluded search repositories:

Submitted Works

Excluded from document:

Bibliography

Quotes

Small Matches (less than 20 words)

Excluded sources:

None

RIWAYAT HIDUP

A. Data Pribadi :

Nama : Abdul Mahmud Lamanga
Nim : S2117208
Tempat / Tgl Lahir : Bolangitang 23 Maret 1993
Jenis Kelamin : Laki - Laki
Agama : Islam



Nama Orang Tua

Ayah : Sarlis Lamangga
Ibu : Rosdiana Pohontu

B. Riwayat Pendidikan

Pada tahun 1999 penulis lulus dari TK Maligugu, Kemudian pada tahun 2005 penulis menyelesaikan sekolah di SD N.1. Talaga Tomoagu, pada tahun 2008 penulis menyelesaikan sekolah di SMP N.1. Bolangitang Barat Selanjutnya pada tahun 2011 penulis telah dinyatakan lulus dari sekolah SMA N.1. Bolangitang Barat dan pada tahun 2017 penulis diterima di Universitas Negeri Gorontalo, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Program Studi Ilmu Pemerintahan.