

**PENGARUH KOMPETENSI KERJA TERHADAP
KUALITAS KERJA PEGAWAI PADA BADAN
KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI GORONTALO**

OLEH :

TIARA AULIA TAHTA LASIMPALA

NIM : S.21.21.024

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana



PROGRAM SARJANA

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UNIVERSITAS IHSAN GORONTALO

2025

HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING

PENGARUH KOMPETENSI KERJA TERHADAP KUALITAS KERJA PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI GORONTALO

OLEH :

TIARA AULIA TAHTA LASIMPALA

NIM:S2121024

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Guna Memperoleh Gelar Sarjana

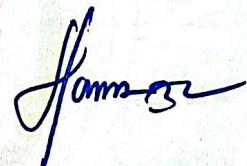
Telah di setujui oleh Tim Pembimbng Pada Tanggal,29 April 2025

Pembimbing I



Dr.Bala Bakri,S.IP., S.E., S.Psi., MM
NIDN :0002057501

Pembimbing II



Swastiani Dunggio,S.IP., M.Si
NIDN: 0930048307

Mengetahui

Ketua Program Studi Ilmu Pemerintahan



Swastiani Dunggio, S.IP., M.Si
NIDN: 0930048307

HALAMAN PENGESAHAN PENGUJI

PENGATUH KOMPETENSI KERJA TERHADAP KUALITAS KERJA PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI GORONTALO

OLEH :

TIARA AULIA TAHTA LASIMPALA

NIM: S2121024

SKRIPSI

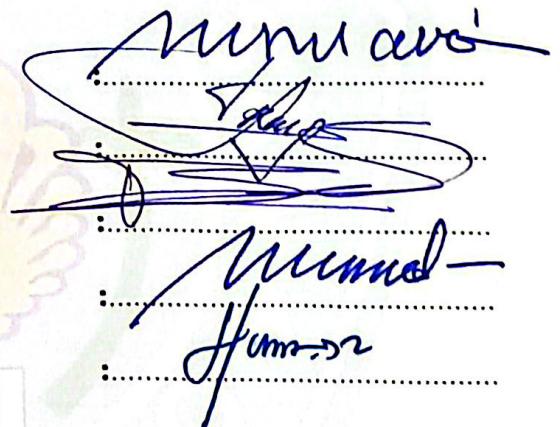
Telah Dipertahankan dihadapan Penguji
Pada Tanggal 03 Mei 2025 Telah Memenuhi Syarat

Komisi Penguji :

1. Dr. Moch. Sakir, S.Sos., S.I.Pem., M.Si
2. Purwanto, S.I.P., M.Si
3. Balada Raff, S.Sos., M.Si
4. Dr. Bala Bakri, S.I.P., S.E., S.Psi., MM
5. Swastiani Dunggio, S.I.P., M.Si



.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....



Mengetahui :

Dekan Fakultas
Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



.....

Dr. Moch. Sakir, S.Sos., S.I.Pem., M.Si
NIDN:0913027101

Ketua Program Studi
Ilmu Pemerintahan



.....
.....

Swastiani Dunggio, S.I.P., M.Si
NIDN:0930048307

ABSTRAK

TIARA AULIA TAHTA LASIMPALA. S2121024. PENGARUH KOMPETENSI KERJA TERHADAP KUALITAS KERJA PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI GORONTALO

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi kerja terhadap kualitas kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survey. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 48 orang. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi kerja berpengaruh terhadap kualitas kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo sebesar 0,751 atau 75,1%. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa terdapat indikator kompetensi kerja yang mendapat tanggapan masih kurang maksimal dari responden yakni masih ada pegawai kurang memiliki kemampuan menentukan cara menyelesaikan pekerjaannya, kurang dapat menentukan prosedur terbaik dalam melaksanakan pekerjaannya, masih kurang pengetahuan yang luas dalam memecahkan masalah kerja yang dihadapi, dan kurang kepekaaan untuk membantu menyelesaikan masalah orang yang membutuhkan pelayanan. Kemudian, pada aspek kualitas kerja pegawai, indikator yang masih cukup tinggi mendapat respon yang kurang maksimal, yakni sebagian pegawai kurang memiliki rasa tanggungjawab pada hasil kerjanya, kurang optimis dalam menyelesaikan pekerjaannya, dan masih ada hasil kerja pegawai yang kurang akurat dan sesuai dengan yang diinginkan oleh penerima layanan.

Kata kunci: kompetensi kerja, kualitas kerja pegawai, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo



ABSTRACT

TIARA AULIA TAHTA LASIMPALA. S2121024. THE EFFECT OF WORK COMPETENCE ON EMPLOYEE WORK QUALITY AT THE REGIONAL PERSONNEL AGENCY OF GORONTALO PROVINCE

This study aims to find the effect of work competence on employee work quality at the Regional Personnel Agency of Gorontalo Province. It utilizes a quantitative approach through a survey method, with a sample size of 48 participants. The data analysis technique employed is simple linear regression. The findings indicate that work competence significantly affects employee work quality at the Regional Personnel Agency of Gorontalo Province, accounting for 75.1%. However, certain indicators of work competence indicate suboptimal responses from participants. These include difficulties in determining work task completion, identifying the best procedures for carrying out responsibilities, a lack of extensive knowledge in resolving work-related problems, and inadequate sensitivity in assisting individuals requiring services. Regarding employee work quality, indicators that also show less than optimal feedback include a lack of responsibility among some employees for their work outcomes, a lack of optimism in task completion, and work results that are sometimes inaccurate and do not meet the expectations of service recipients.

Keywords: *work competence, employee work quality, Regional Personnel Agency of Gorontalo Province*



MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto

"Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Dan hanya kepada Tuhanmulah engkau berharap."

(QS. Al-Insyirah: 6-8)

"Orang lain tidak akan bisa paham *struggle* dan masa sulitnya kita, yang mereka ingin tahu hanya bagian *success stories* nya. Jadi, Berjuanglah untuk diri sendiri meskipun tidak ada yang tepuk tangan. kelak diri kita di masa depan akan sangat bangga dengan apa yang kita perjuangkan hari ini, tetap berjuang ya"

Persembahan

Sujud syukur kusembahkan kepadaMu ya Allah, Tuhan Yang Maha Agung dan Maha Tinggi. Atas takdirmu saya bisa menjadi hamba yang berpikir, berilmu, beriman dan bersabar. Semoga keberhasilan ini menjadi satu langkah awal untuk masa depanku, dalam meraih cita-cita saya.

Dengan ini saya persembahkan karya ini untuk, kedua orangtua saya. Papa & Mama tercinta, Terima kasih atas kasih sayang yang berlimpah dari mulai saya lahir, hingga saya sudah sebesar ini. Lalu teruntuk ibu Fitria Tuki saya tercinta, terima kasih juga atas limpahan doa yang tak berkesudahan. Serta segala hal yang telah ibu lakukan, semua yang terbaik.

Terima kasih untuk saudariku Adelia Larasati Lasimpala, saudaraku Afla Rezky Lasimpala yang telah memberikan dukungan dan doa tampa henti, menjadi pendengar keluh kesah saya.

Terima kasih untuk Opa tercinta Alm. Zainudin Lasimpala atas segala cinta, perjuangan dan pengorbanan yang opa berikan. Opa yang sangat hebat dan bejasa dalam hidup saya.

Terima kasih kepada Rafli Abdullah yang senantiasa mendengarkan keluh kesah, memberi dukungan, motivasi, pengingat, dan menemani sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

Terima kasih yang tak terhingga untuk para dosen pembimbing, Bapak/Ibu yang dengan sabar membimbing saya selama magang ini Terima kasih juga untuk semua pihak yang mendukung keberhasilan skripsi saya yang tidak bisa saya sebutkan satu per satu. Semoga Tuhan senantiasa membalas setiap kebaikan kalian. Serta kehidupan kalian semua juga dimudahkan dan diberkahi selalu oleh Allah SWT.

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Tiara Aulia Tahta Lasimpala

NIM : S2121024

Konsentrasi : Manajemen Pemerintahan

Program Study : Ilmu Pemerintahan

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi yang berjudul “Pengaruh Kompotensi Kerja Terhadap Kualitas Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo” adalah benar-benar asli / merupakan karya sendiri dan belum pernah di ajukan untuk mendapatkan gelar sarjana baik di Universitas Ichsan maupun program tinggi lainnya.
2. Skripsi ini murni gagasan, rumusan dan penelitian sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan saran pembimbing dan penguji pada saat ujian skripsi ini.
3. Dalam skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang di publikasikan orang lain kecuali secara tertulis di cantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan di cantumkan dalam daftar Pustaka.
4. Penyataan ini dibuat dengan sesungguhnya.

Gorontalo, Mei 2025

Yang membuat pernyataan



Tiara Aulia Tahta Lasimpala

KATA PENGANTAR

Assalamu alaikum warahmatullah wabarakatuh, pertama-tama penulis ingin mengucapkan puji dan syukur kehadirat Allah SWT, atas selesainya Skripsi ini, serta salam dan taslim ke junjungan Nabi Besar Muhammad SAW atas perjuangan yang mengantar kita dari alam kebodohan ke alam yang penuh ilmu pengetahuan. Skripsi yang berjudul “Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kualitas Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo”, muncul berawal dari pengamatan fenomena permasalahan dalam pengurusan administrasi kepegawaian di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo.

Dalam penulisan Skripsi ini, penulis menyadari bahwa tanpa arahan dosen pembimbing, maka Skripsi ini sulit untuk diselesaikan. Rasa terimah kasih yang tidak terhingga kepada kedua orang tua, Ibunda FITRIA UKI penulis haturkan karena tanpa didikan yang berarti, maka tidak mungkin penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini. Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada beberapa pihak, diantaranya: Ibu Dr. Juriko Abdussamad, M.Si selaku Ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi Ichsan Gorontalo; Bapak Dr. Abdul Gaffar La Tjokke, M.Si, selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo; Bapak Dr. Mochammad Sakir, S.Sos., S.I.Pem., M.Si sebagai Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Ichsan Gorontalo; Bapak Dr. Bala Bakri, S.I.P., SE., MM selaku pembimbing satu yang banyak memberikan masukan berupa perbaikan; Ibu Swastiani Dunggio, S.I.P., M.Si selaku Ketua Program Studi Ilmu Pemerintahan

Universitas Ichsan Gorontalo dan selaku pembimbing II yang banyak memberikan koreksi perbaikan; Seluruh Dosen, terutama bapak/ibu dosen pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Ichsan Gorontalo, terima kasih atas ilmu pengetahuan yang diberikan selama penulis menempuh kuliah Strata Satu; dan Seluruh teman-teman mahasiswa yang telah memberikan motivasi, sehingga skripsi ini dapat selesai.

Saya menyadari bahwa materi isi dalam Skripsi ini masih banyak kekurangannya terutama literatur pendukung. Untuk itu, kepada semua pihak yang telah memberikan masukan perbaikan pada Skripsi ini, saya selaku penulis mengucapkan terima kasih. Semoga Allah SWT membalas budi baik bapak ibu semuanya. Amin.

Gorontalo, Mei 2025
Penulis

TIARA AULIA TAHTA LASIMPALA

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN TIM PENGUJI.....	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
ABSTRAK.....	x

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	6

BAB II KAJIAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	8
2.2 Konsep Kompetensi Kerja	10
2.3 Indikator Kompetensi Kerja	16
2.4 Konsep Kualitas Kerja	17
2.5 Indikator Kulitas Kerja	20
2.6 Hubungan Kompetensi dengan Kualitas Kerja	21
2.7 Kerangka Pikir.....	23
2.8 Hipotesis.....	25

BAB III OBYEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Obyek Penelitian.....	26
3.2 Metode Penelitian.....	26
3.2.1 Desain Penelitian.....	26
3.2.2 Operasinalisasi Variabel	26
3.2.3 Populasi dan Sampel.....	28
3.2.4 Teknik Pengumpulan Data.....	29
3.2.5 Prosedur Penelitian.....	29
3.2.6 Teknik Analisis Data	31

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1	Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	34
4.1.1	Visi dan Misi	34
4.1.2	Tugas Pokok dan Fungsi.....	34
4.2	Hasil Penelitian.....	39
4.3	Deskripsi Variabel Penelitian	41
4.3.1	Kompetensi kerja (variabel X).....	42
4.3.2	Kualitas kerja pegawai (variabel Y).....	45
4.4	Hasil Uji Statistik	48
4.5	Pembahasan.....	51

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1.	Kesimpulan	56
5.2.	Saran	56

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Operasionalisasi variabel X dan Y.....	26
Tabel 3.2 Bobot nilai variabel.....	27
Tabel 3.3 Interpretasi koefisien korelasi.....	30
Tabel 4.1 Hasil uji validitas kompetensi kerja (variabel X)	39
Tabel 4.2 Hasil uji validitas kualitas kerja pegawai (variabel Y).....	40
Tabel 4.3 Hasil uji reliabilitas kompetensi kerja (variabel X) dan kualitas kerja pegawai (variabel Y)	41
Tabel 4.4 Tanggapan responden tentang kompetensi kerja (variabel X).....	42
Tabel 4.5 Tanggapan responden tentang kualitas kerja pegawai (variabel Y)	45
Tabel 4.6 Coefficients kompetensi kerja terhadap kualitas kerja pegawai	48
Tabel 4.7 Model Summary kompetensi kerja terhadap kualitas kerja pegawai	50

DAFTAR GAMBAR

Tabel 2.1 Bagan kerangka pikir.....	23
-------------------------------------	----

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Aparatur sipil negara merupakan ujung tombak pelayanan kepada masyarakat atau pelayanan sesama aparatur dalam lingkun instansi pemerintah. Olehnya itu, Aparatur Sipil Negara atau ASN, saat ini dituntut untuk terus menerus meningkatkan kualitas kerjanya.. Sudah bukan merupakan rahasia lagi bahwa keberhasilan dan kegagalan aktivitas suatu organisasi dalam merealisasikan tujuannya, sangat ditentukan oleh sumber daya manusianya. Hal ini terjadi karena aparatur disamping memiliki akal sebagai sumber ilmu pengetahuan, mereka juga memiliki hati nurani sebagai sumber perilaku. Apabila aparatur menggunakan atau memanfaatkan kemampuan akal yang dilandasi ilmu pengetahuan dan hati nurani yang dipancarkan melalui perilaku yang baik, maka akan mewujudkan keberhasilan aktivitas organisasi yang bersangkutan. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa keberhasilan organisasi pemerintahan dalam menyukseskan reformasi birokrasi pemerintahan sangat ditentukan oleh peran dan kualitas sumber daya aparaturnya. Sumber daya peralatan pemerintah adalah kunci untuk pengembangan organisasi birokrasi. Perangkat pemerintah sebagai pejabat memiliki fungsi ganda dan peran dalam tanggung jawab, fungsi, dan tugas mereka. Pertama, itu adalah pegawai negeri sipil yang harus disajikan sesuai dengan ketentuan hukum dan peraturan, dan yang kedua adalah pelayanan terbesar, adil dan baik sebagai pelayan masyarakat.

Untuk memperkuat aparatur sipil negara dalam melaksanakan fungsi serta tugasnya, pemerintah telah mengeluarkan regulasi yakni UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (UU ASN) yang kemudian direvisi menjadi Undang-undang (UU) Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, sebagai acuan aparatur untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. Undang-undang tersebut mengamanatkan kepada seluruh aparatur sipil negara untuk meningkatkan kualitas kerjanya melalui berbagai pengembangan kompetensi aparatur sipil negara, mengikuti pendidikan dan pelatihan, sarana prasarana, jenjang karier, juga seperti media lain yang mendukung pelaksanaan pedoman perangkat dalam kerangka kerja kinerja yang berkualitas. Wicaksono, et al, (2020:iii) menyatakan bahwa pengembangan kompetensi pegawai negeri pada dasarnya bertujuan untuk memastikan dan mempertahankan kompetensi karyawan untuk membuat kualifikasi yang diperlukan untuk memberikan kontribusi yang paling tepat bagi organisasi.

Olehnya itu, setiap apartur harus memiliki kemampuan berupa kompetensi kerja dalam menghasilkan hasil kerja yang berkualitas dan dilaksanakan oleh pegawai yang memiliki akuntabilitas, yang memang dituntut dalam perwujudan refoemasi birokrasi. Hasil penelitian Lilyana (2020:107) menyimpulkan bahwa dari banyaknya faktor penyebab menurunnya kualitas kerja sumber daya manusia, faktor kompetensi dan pengalaman kerja paling menjadi perhatian serius organisasi dalam meminimalisir menurunnya kualitas kerja. Dengan demikian, kompetensi aparatur merupakan modal paling utama untuk mendapatkan aparatur yang tepat sesuai

dengan kriteria yang ditetapkan organisasi. Dalam era globalisasi ini, aparatur sipil negara yang berkualitas tinggi (talenta) dapat menjadi keunggulan kompetitif utama dan juga aspek penting bagi organisasi.

Demikian halnya dengan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo. Instansi yang diberi tugas untuk mengurus sebagian urusan Pemerintah Provinsi di bidang kepegawaian dengan menyelenggarakan perumusan kebijakan strategis dan teknis penyelenggaraan manajemen kepegawaian; memberikan dukungan penyelenggaraan pemerintahan daerah bidang manajemen kepegawaian meliputi: Kesekretariatan, Bidang Mutasi dan Informasi ASN, Bidang Pengembangan ASN, serta Bidang Pembinaan ASN dan Sekretariat Korpri; dan pelaksanaan tugas lain sesuai dengan tugas pokok dan fungsi. Dengan tugas-tugas tersebut, tentunya badan kepegawaian membutuhkan aparatur sipil negara yang memiliki kompetensi kerja yang handal untuk dapat menghasilkan kualitas kerja yang diharapkan.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan calon peneliti, masih terdapat berbagai keluhan atau ungkapan ketidakpuasan terhadap hasil pelayanan yang mereka terima di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo. Hal ini disebabkan karena belum terpenuhinya kinerja pelayanan dibandingkan dengan tuntutan masyarakat. Kurangnya fasilitas penunjang pelayanan publik yang ada di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo membuat kinerja pelayanan kepegawaian masih terkendala karena menggunakan fasilitas yang tersedia saja. Hasil pengamatan calon peneliti terkait keterbatasan fasilitas kerja aparatur, menyimpulkan bahwa fasilitas kerja yang belum tersedia yakni belum tersedia telepon kantor yang menghubungkan

komunikasi antara bidang sehingga dapat menyebabkan terlambatnya pelayanan administrasi kepegawaian karena aparatur yang melayani harus meninggalkan tempat kerja untuk berkonsultasi dengan pimpinannya, kemudian kekurangan lainnya yakni minimnya komputer kantor atau laptop yang tersedia sehingga pegawai memakai laptop sendiri. Hal ini tentunya menimbulkan permasalahan jika aparatur yang memakai laptop sendiri, berhalangan hadir. Permasalahan tersebut tentunya sedikit banyak dapat mempengaruhi kualitas kerja aparatur.

Pencapaian tujuan organisasi berkaitan erat dengan pencapaian kinerja setiap sumber daya manusia di dalam organisasi tersebut dengan memperhatikan kompetensi dan keahlian unik setiap individu tersebut. Kemampuan aparatur negara untuk memainkan peran yang sempurna dalam menjawab tantangan dan perubahan era yang dinamis. Keterampilan ini dapat berdampak negatif pada kinerja organisasi dan dapat memiliki dampak negatif pada kinerja organisasi jika kemampuan untuk menjadi bagian dari peralatan sipil negara tidak dikembangkan. Di era globalisasi ini, pejabat negara (bakat) berkualitas tinggi dapat menjadi keuntungan kompetitif yang penting dan aspek-aspek penting bagi suatu organisasi. Ini mengikuti pernyataan Abdi dan Wahid (2018:68) bahwa jika aparatur memiliki tingkat kompetensi yang tinggi sehingga karyawan dapat meningkatkan tempat kerja untuk aparatur, kata karyawan tersebut. Organisasi membutuhkan anggota yang dapat mengelola organisasi mereka untuk memastikan bahwa organisasi mereka bekerja dengan baik. Ini juga mempengaruhi hasil kinerja anggota. Hasil kerja yang baik merupakan hasil kerja optimal yang sudah sejalan dengan standar yang dimiliki oleh organisasi dan

mendorong tercapainya keinginan organisasi. Sumber daya aparatur harus terus dikembangkan untuk benar -benar mempertahankan kegiatan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi, yaitu, untuk menghasilkan apa pekerjaan yang lakukannya. Tidak hanya kualitas pekerjaan, tetapi juga memenuhi semua persyaratan kualitatif yang membutuhkan pekerjaan sehingga pekerjaan dapat benar -benar selesai. Dengan kata lain, kualitas pekerjaan perangkat adalah standar kebutuhan minimum yang harus dipenuhi untuk memastikan bahwa perangkat melakukan tugasnya dengan baik dan untuk melakukan semua yang menerima layanannya. Brahmasari dan Suprayetno (2008:128) yang mengatakan kemampuan usaha sebagai hasil akhir kerja yang dicapai oleh anggota dalam mengerjakan bagian kerja yang diberikan atas dasar ketelitian, pengalaman, dan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini berarti bahwa kinerja perlu dalam organisasi sebagai pencapaian hasil kerja yang akan meningkatkan kredibilitasnya.

Berdasarkan latar belakang permasalahan, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kualitas Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo.

1.2. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

Seberapa besar pengaruh kompetensi kerja terhadap kualitas kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian ini yakni:

Untuk mengetahui pengaruh kompetensi kerja terhadap kualitas kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian ini, yaitu:

a) Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan konsep kompetensi kerja dan kualitas kerja aparatur pemerintah, khususnya dalam kontek pemberian pelayanan administrasi kepada aparatur yang membutuhkan kelengkapan administrasi kepegawaian.

b) Manfaat praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan acuan bagi Kepala Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo, untuk pengembangan kompetensi aparaturnya untuk menghasilkan kualitas kerja terutama kualitas administrasi kepegawaian.

c) Manfaat bagi peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan wawasan peneliti terkait konsep kompetensi kerja dan kualitas kerja aparatur pemerintah dalam memberikan pelayanan administrasi kepegawaian. Di samping itu, hasil penelitian ini juga diharapkan sebagai bahan perbandingan dan rujukan bagi

peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian menyangkut kompetensi kerja dan kualitas kerja aparatur pemerintah.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Organisasi merupakan wadah atau alat untuk memenuhi kebutuhan individu. Namun demikian, organisasi ini didirikan tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan individu tetapi juga untuk mengatasi kelangsungan hidup organisasi melalui efektivitas pekerjaan. Secara umum, diketahui bahwa pekerjaan aparatur meningkat ke titik -titik tertentu ketika motivasi aparatur yang terlibat meningkat. Minat yang semakin luas dari para ilmuwan dalam manajemen sumber daya manusia memiliki konsekuensi positif untuk mengelola departemen SDM dalam suatu organisasi. Semua perkembangan yang terjadi dapat menyebabkan prinsip yang sangat mendasar. Dengan kata lain, orang tidak dapat diperlakukan sama sebagai cara produksi lainnya, tetapi mereka harus diperlakukan sesuai dengan martabat. Dengan Maslow sebagai perintis, pengembangan berbagai teori motivasi dalam seperempat adalah bukti konkret. Semua teori motivasi menyoroti tidak hanya peningkatan standar hidup, tetapi juga fakta bahwa orang memiliki kebutuhan yang sangat komplek.

Manajemen sumber daya manusia merupakan rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Kepemimpinan memainkan peran penting dalam arah orang -orang dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan, seperti berpikir tentang bagaimana manajemen SDM dapat bekerja secara efektif dan efisien. Ini telah menjadi tujuan umum di bagian SDM untuk memastikan kepuasan kerja maksimum

bahwa suatu organisasi dapat mempengaruhi nilai organisasi dalam jangka pendek dan panjang. Menurut Handoko (2018:3), manajemen SDM adalah penggunaan manajemen SDM, pilihan, pengembangan, pemeliharaan, dan SDM untuk mencapai tujuan individu dan organisasi. Selanjutnya, Sutrisno (2019:6) menyatakan bahwa manajemen SDM adalah perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan SDM untuk mencapai tujuan individu dan organisasi. Sementara itu, Hasibuan (2019:10) menyatakan bahwa manajemen SDM adalah sains dan seni yang mengatur hubungan dan peran tenaga kerja untuk menjadi efektif dan efisien dalam meningkatkan tujuan organisasi, anggota dan realisasi masyarakat. Menurut Kasmir (2016:25), manajemen SDM adalah proses manajemen manusia melalui pemeliharaan hubungan industrial untuk mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan sumur pemegang saham untuk mempertahankan perencanaan, sikap, pilihan, pengembangan, kompensasi, karier, keamanan, dan kesehatan.

Rangkaian kegiatan manajemen sumber daya manusia dilakukan oleh satua kerja. Unit kerja yang mengelola sumber daya manusia adalah unit kerja yang membantu untuk semua unit kerja lainnya di organisasi Anda. Ukuran unit pekerjaan dalam SDM tentu saja tergantung pada ukuran organisasi. Dengan perkataan lain, tipe organisasi apapun yang digunakan, apakah tipe lini, tipe lini dan staf, tipe fungisional, tipe matriks atau tipe-tipe lainnya, dalam struktur organisasi tersebut satuan kerja yang tanggungjawab fungsionalnya adalah menangani masalah-masalah manajemen sumber daya manusia.

2.2 Konsep Kompetensi Kerja

Kinerja layanan publik, sumber daya peralatan yang kompetitif, berkualitas tinggi, khusus, dapat diimplementasikan secara transparan pada waktu yang baik. Jika kinerja sektor SDM adalah transparansi dan akuntabilitas oleh sektor SDM, kinerja dan hasil layanan publik dari pemerintah daerah sebagai tujuan mencapai pemerintahan yang baik dan baik pada prinsipnya dan merupakan hasil dari layanan publik. Kata kunci untuk meningkatkan kualitas, sumber daya aparatur, dan layanan publik, yaitu undang -undang aparatur sipil negara bagian. Masalah Hukum No. 5 pada tahun 2014, terkait dengan ASN, dan No. 11 pada tahun 2017, telah membuat perubahan besar pada manajemen SDM yang terjadi dalam pengembangan aparatur sehubungan dengan manajemen PNS. Pengembangan kemampuan menjadi tren khusus ketika mempertimbangkan bahwa kapasitas adalah salah satu cara yang digunakan dalam sistem pendapatan (berdasarkan keahlian). Fondasi Manajemen Banding Sipil Nasional telah berubah. Darah yang terkait, untuk menjadi sistem pendapatan, salah satu instrumen adalah keterampilan kerja. Selain itu, sebagai sarana kompetisi mendasar di semua pembawa perangkat. Setelah perangkat menonjol dalam kompetisi, kinerjanya berperan. Oleh karena itu, pemerintah harus mendorong semua perangkat untuk mengembangkan diri dan meningkatkan keterampilan dan profesionalisme daya tarik kewarganegaraan bangsa melalui berbagai metode untuk pengembangan keterampilan kerja yang ada.

Berkaitan dengan pemahaman mengenai kompetensi sebagai landasan dasar karakteristik seseorang, terdapat lima tipe karakteristik kompetensi menurut Spencer dan Spencer:

- a) Motif adalah hal -hal yang dipikirkan oleh orang yang menyebabkan tindakan dan mencari secara konsisten. Dorong motivasi, panduan tindakan untuk tindakan tertentu dan pilih.
- b) Sifat adalah sifat fisik dan jawaban yang sesuai dengan situasi atau informasi.
- c) Konsep diri adalah sikap, nilai, atau citra diri seseorang. Kepercayaan adalah keyakinan bahwa orang adalah bagian dari konsep orang di hampir setiap situasi.
- d) Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki orang di bidang tertentu.
- e) Keterampilan adalah kemampuan untuk melakukan tugas fisik atau mental tertentu (Palan, 2017:8)

Spencer dan Spencer dalam Palan (2017: 8), motif meliputi

- a) Kinerja yang berfokus pada tugas
- b) Efek dan dampak mencerminkan niat yang mendekati, persuasif, berpengaruh dan terkesan bagi orang lain sebagaimana didukung atau dipengaruhi oleh agenda tertentu.

Sifat, meliputi:

- a) Inisiatif,
- b) Bekerja dengan tim,

- c) membangun bersama dalam bentuk 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 organisasi atau dengan cara lain adalah dengan bekerja untuk mengembangkan para kolega, klien, bahkan atasan. Teamwork and cooperation berarti kemauan sungguh sungguh untuk bekerja secara kooperatif dengan pihak lain, menjadi bagian sebuah tim, bekerja bersama sehingga menjadi lebih kompetitif. Konsep diri, meliputi percaya diri dan kontrol diri. Percaya diri adalah kemampuan untuk menjaga emosi dan meredam aksi negatif ketika sedang marah, tatkala berhadapan dengan oposisi atau tindakan kasar dari orang lain, atau saat bekerja dalam kondisi stres. Kontrol diri lebih sering ditemukan pada jabatan manajerial level bawah dan posisi kontributor individual dengan tingkat stres tinggi.

Pengetahuan (knowledge), meliputi:

- a) Senantiasa mencari informasi,
- b) Keahlian teknis, termasuk pengetahuan terkait pada pekerjaan (bisa teknikal, profesional, atau manajerial), dan juga motivasi untuk memperluas, memanfaatkan, dan mendistribusikan pengetahuan tersebut.

Pentingnya kemampuan ini adalah kemauan serius untuk memelihara orang lain, dan keefektifannya bukanlah peran formal, tetapi untuk mengirim orang secara teratur ke program pelatihan untuk memenuhi kebutuhan dan organisasi kerja, atau

mengembangkan kolega, klien, dan bahkan bos. Kerja tim dan kolaborasi berarti benar -benar bekerja dengan pemangku kepentingan lain, menjadi bagian dari tim, bekerja bersama untuk meningkatkan daya saing Anda. Konsep diri termasuk konsep diri dan konsep diri. Kepercayaan adalah kemampuan untuk mempertahankan emosi, berurusan dengan oposisi dan perilaku sulit dari orang lain, atau mengurangi perilaku negatif ketika Anda marah ketika Anda bekerja dalam keadaan stres. Kontrol diri sering ditemukan di posisi manajerial yang lebih rendah dan individu aparatur dengan jenjang stres yang lebih tinggi

Pengetahuan terdiri:

- a) Untuk selalu mencari informasi,
- b) pengetahuan teknis (yang dapat berupa teknis, profesional, atau dikelola), dan metode yang mencakup motivasi untuk memperluas, menggunakan, dan mendistribusikannya.

Sementara itu, McAshian dikutip Sutrisno (2019:203) menyatakan bahwa kemampuan adalah pengetahuan, keterampilan, dan keterampilan mereka yang telah menjadi bagian dari dirinya, memungkinkan mereka untuk melakukan perilaku kognitif, emosional, dan psikomotor sebanyak mungkin. Selain itu, kompetensi ditafsirkan sebagai kompetensi sehingga pengetahuan dapat ditafsirkan, untuk memahami tujuan pekerjaan, pengetahuan tentang tips yang tepat untuk melakukan pekerjaan yang tepat, dan seberapa penting disiplin organisasi untuk memastikan bahwa semua aturan bekerja. Selanjutnya, Sulistiyan dan Rosidah (2019:249) menyatakan keterampilan atau kemampuan yang mereka bentuk dari serangkaian

keterampilan yang menjadi miliknya. Konsep ini jauh lebih luas karena dapat mencakup banyak keterampilan. Pengetahuan dan keterampilan termasuk kemampuan untuk membentuk keterampilan. Keterampilan yang tepat dapat membantu aparatur melakukan kegiatan tanpa masalah teknis dan mencapai produktivitas tenaga kerja.

Disisi lain, Antonacopoulou dan Gerald dari Yuniarsih dan Suwatno (2019:21) menyatakan bahwa kompetensi terdiri dari kualitas unik masing -masing individu, yang diekspresikan dalam proses interaksi dengan para pemangku kepentingan lain dalam konteks sosial. Oleh karena itu, ini tidak hanya terbatas pada pengetahuan dan keterampilan spesifik, kinerja yang diprediksi dan faktor perilaku, tetapi juga menyoroti faktor -faktor untuk interaksi pribadi, faktor -faktor untuk interaksi pribadi, faktor -faktor untuk interaksi pribadi, faktor -faktor untuk interaksi pribadi dan faktor -faktor untuk interaksi pribadi. Selain itu, Zemke menyatakan dalam Yuniarsih dan Suwatno (2009:21) bahwa kompetensi adalah kemampuan orang yang terkait dengan kinerja yang unggul dalam peran dan pekerjaan. Kemampuan termasuk pengetahuan, keterampilan, intelektual, strategi atau kombinasi dari ketiganya yang mungkin berlaku untuk seseorang.

Menurut Wibowo (2017:271), kemampuan adalah kompetensi. Melakukan pekerjaan atau tugas atau berdasarkan keterampilan dan pengetahuan, didukung oleh pekerjaan yang diperlukan untuk pekerjaan itu. Dalam meningkatkan kinerja seorang pegawai, maka salah faktor penunjang adalah tingkat kemakpuan pegawai itu sendiri. Menurut McClelland dalam Rivai dan Zainal (2020), mendefenisikan kemampuan

kerja sebagai karakteristik yang mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap kinerja yang sangat baik.

Kemampuan untuk melakukan pekerjaan adalah penyakit khusus yang ada pada satu orang yang dilakukan secara optimal dan serius sehingga pekerjaan tersebut efektif dan efektif, dan dapat dilakukan dalam bentuk fungsi teknis seperti kejuaraan dalam peralatan kerja, sistem komputer, prosedur, dan metode kerja. Selain itu, Anda memahami aturan untuk tugas atau pekerjaan. Kedua, keterampilan intelektual seperti memahami pedoman, tujuan, dan tujuan yang ditentukan oleh organisasi. Untuk contoh, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan. Ini dicirikan sebagai sesi yang paling penting sebagai pengawas lapangan oleh profesionalisme di bidang tertentu. Kemampuan untuk mentransfer, menerapkan, menerapkan, dan meningkatkan manfaat yang disepakati, termasuk kemampuan manusia sebagai kemampuan untuk menghasilkan secara memadai di tempat kerja. Kemampuan ada di dalam semua orang, dan selamanya dalam karakter seseorang, dan dapat memprediksi perilaku dan kinerja luas dalam semua tugas dan tugas (Spencer dan Spencer dikutip Moeheriono, 2015:4).

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kompetensi kerja pegawai sangat penting untuk membantu organisasi menciptakan kinerja yang tinggi bagi organisasi. Semakin banyak kompetensi dipertimbangkan dalam proses sumber daya manusia, akan semakin meningkat kualitas kerja anggotanya.

2.3 Indikator Kompetensi Kerja

Wibowo (2017:286) mengatakan bahwa terdapat 5 indikator kompetensi, ygng diuraikan sbb:

a) Keterampilan

Ini termasuk gagasan analisis dan pemikiran konseptual. Analisis pemikiran adalah kemampuan untuk memahami situasi dengan mengenali detail terperinci dari bagian -bagian kecil dan dengan mengenali dampak situasi secara rinci. Kemampuan ini memungkinkan seseorang untuk berpikir secara analitis atau sistematis tentang hal -hal kompleks. Kemampuan untuk menentukan cara menyelesaikan pekerjaan. Pemikiran konseptual adalah memahami situasi atau masalah dengan mengirim setiap bagian ke satu unit untuk mendapatkan gambar yang lebih besar. Kemampuan untuk mengidentifikasi pola atau hubungan antara situasi yang tidak terhubung dengan jelas. Pemikiran konseptual bisa kreatif, konseptual, atau induktif. Kemampuan untuk menentukan prosedur optimal saat melakukan tugas.

b) Pengetahuan

Informasi ini diketahui, seseorang tidak diketahui atau belum direalisasikan. Pengetahuan adalah berbagai gejala, dan hanya memberikan informasi melalui alasan, terjadi dan mempertahankannya.

c) Peran sosial

Perilaku yang diharapkan dari seorang individu sesuai dengan status sosial yang ditransfer.

d) Citra Diri

Citra dapat dikatakan berupa kesimpulan dari perspektif kami dalam berbagai peran sebagai karyawan dan dalam berbagai peran tentang sifat kepribadian pekerjaan kami.

e) Sikap

Sikap adalah reaksi atau respons dari seseorang yang masih tertutup rangsangan atau objek, menjelaskan bahwa suatu sikap ambisius atau bersedia, daripada implementasi motif tertentu.

2.4 Konsep Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah hasil yang dapat diukur dengan efektivitas dan efisiensi pekerjaan yang dilakukan oleh SDM atau sumber daya lain dalam pencapaian tujuan perusahaan yang tepat dan efisien. Ini berarti bahwa perusahaan dan perusahaan lain bersaing dengan kualitas yang lebih baik untuk kualitas sektor SDM dan kualitas produk. Peningkatan sumber daya manusia adalah kegiatan yang dilakukan dengan karyawan dan manajer untuk memungkinkan mereka menghadapi tantangan kompetitif untuk menemukan nilai tambah.

Hasibuan (2018:87) menyatakan bahwa penilaian tersebut adalah kegiatan manajemen yang mengevaluasi perilaku karyawan dan bekerja dan menentukan pedoman lainnya. Dua hal yang dievaluasi saat mengevaluasi kinerja anggota berdasarkan definisi perilaku dan kualitas kerja anggota. Penilaian tindakan, yang berarti kesetiaan, integritas, kepemimpinan, kerja sama, kesetiaan, komitmen, dan

partisipasi. Sementara itu, kualitas kerja adalah standar fisik berdasarkan pekerjaan yang telah dilakukan atau dilakukan oleh aparatur untuk tugas tersebut.

Sementara itu, Martoyo (2019: 65) Kualitas kerja adalah proses di mana suatu organisasi mengevaluasi atau menilai bahwa kinerja kerja dilakukan dengan tepat, tepat dan benar, meningkatkan motivasi kerja dan pada waktu yang sama meningkatkan loyalitas organisasi atau organisasi aparatur yang sama.

Dilihat dari peranan individu dalam kualitas kerja atau kekaryaannya, maka paling tidak menurut Masrun, dkk dalam Sutrisno (2010:318) ada dua aspek individual yang penting yaitu:

a) Motif berprestasi

Motivasi kinerja termasuk konsep dorongan dan upaya. Motif kinerja ini mendorong seseorang untuk merampingkan kemampuan mereka terlepas dari ini dan hanya memberi mereka kebanggaan pada rasa terima kasih orang lain untuknya. Ini mendorongnya untuk berfungsi di tempat kerja, dan kemudian menghadapi situasi kerja itu sendiri, yang mengarah pada evaluasi pekerjaannya oleh seseorang. Menurut Sutrisno (2010:318), kesimpulannya adalah bahwa motivasi untuk kinerja adalah upaya untuk mencapai kesuksesan atau dorongan untuk mencapai hal -hal yang lebih baik.

b) Kepuasan kerja

Kepuasan kerja, ada beberapa aspek yang dilihat oleh seseorang dan kerjanya, yaitu gaji yang diterima, kondisi keselamatan dan kesehatan, karir, hubungan sosial di

dalam situasi kerja, pengakuan terhadap keberadaannya, nilai instrumental dan pekerjaan tersebut bagi aspek kehidupan yang lain, bagi individu serta peran sosial kelompok kerja tersebut bagi masyarakat. Seperti Masrun et al. Sutrisno (2010:319) menyatakan bahwa kepuasan dalam bekerja dengan sikap orang mengatasi pekerjaan mereka, yang merupakan respons emosional yang kompleks terhadap hasil penilaian orang untuk pekerjaannya.

c) Keterlibatan kerja

Keterlibatan kerja, dalam hal ini kita melihat pada keterlibatan kerja. Seseorang yang mempunyai keterlibatan tinggi dalam pekerjaannya, mempersiapkan kerja sebagai sesuatu yang penting bagi pengembangan *self-esteem*-nya. Oleh karena itu, mereka yang memiliki tenaga kerja tinggi dianggap menunjukkan berbagai layanan (kinerja) dari mereka yang memiliki partisipasi rendah.

Selain kualitas kerja, usaha untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah dengan memperhatikan pengawasan. Dalam praktiknya, pemantauan di semua bidang kerja atau kegiatan diperlukan untuk memiliki prosedur, metode, dan teknik pemantauan secara efektif dan efisien. Sumber Daya Manusia merupakan kunci keberhasilan bagi segenap bidang pembangunan yang diselenggarakan di daerah. Hal ini mengandung pengertian bahwa kinerja pegawai merupakan sarana penentu dalam mencapai tujuan organisasi pemerintahan. Semakin besar tuntutan masyarakat di bawah kendali pemerintah negara, semakin penting peran pengawasan karena didasarkan pada prinsip -prinsip pemerintahan yang baik. Pemantauan harus dilakukan secara optimal. Ini adalah keuntungan yang dieksekusi secara efektif dan

efisien, dan yang memungkinkan organisasi untuk mengenali tujuan/program mereka secara efektif, efisien dan ekonomis. Karyawan sering tidak berada di kantor selama jam kerja, seringkali tidak efektif dan efisien di tempat kerja. Pemantauan adalah salah satu faktor yang menentukan kinerja aparatur untuk ditingkatkan

2.5 Indikator Kulitas Kerja

Menurut Hasibuan (2018:78) indikator dari kualitas kerja pegawai adalah:

a) Potensi diri

Potensi diri adalah kemampuan, kekuatan yang tidak terwujud atau diakui oleh seseorang yang sepenuhnya tidak terlihat atau suboptimal.

b) Hasil kerja

Hasil kerja optimal optimal harus menjadi milik aparatur. Aparatur harus menggunakannya untuk mencapai hasil kerja terbaik.

c) Proses Kerja

Proses kerja adalah tahap terpenting di mana aparatur memenuhi tugas dan peran mereka dalam organisasi. Proses ini memungkinkan aparatur untuk melihat kinerja mereka melalui implementasi kreatif pekerjaan dan peningkatan.

d) Antusiasme

Apa yang antusias adalah sikap karyawan yang melakukan pekerjaan mereka. Ini dapat dilihat dari kinerja tugas dan keberadaan kewajiban tenaga kerja.

2.6 Hubungan Kompetensi dengan Kualitas Kerja

Kewajiban seorang pegawai negeri pada umumnya meliputi unsur-unsur kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, kejujuran, ketaatan, kerjasama dan prakarsa. Kewajiban yang telah dilaksanakan oleh seorang pegawai dengan sebaik-baiknya merupakan bahan pertimbangan bagi pimpinan organisasi untuk memberikan penghargaan bagi pegawai yang bersangkutan. kemampuan untuk didukung dengan melakukan pekerjaan atau tugas, melakukan keterampilan dan pengetahuan, atau mempekerjakan karyawan yang diminta oleh pekerjaan. Oleh karena itu, kompetensi menggambarkan keterampilan atau pengetahuan yang ditandai oleh profesionalisme dalam bidang tertentu yang sama pentingnya dengan bidang yang unggul.

Kompetensi adalah kemampuan mendasar untuk memiliki seseorang dengan keterampilan, keahlian, keterampilan, dan orang lain yang terkait dengan pekerjaan untuk mencapai hasil yang sangat baik. Kemampuan atau kemampuan seseorang termasuk dalam kategori kategori yang tinggi atau baik dan kemudian ditunjukkan dan ditunjukkan oleh kualitas pekerjaan yang ia lakukan. Dalam kasus yang berlawanan, jika keterampilannya rendah, kualitasnya cenderung rendah.

Boyatzis dikutip Yuniarsih dan Suwatno (2019:21) menyatakan bahwa kemampuan aparatur dalam bidang pekerjaan tertentu didasarkan pada karakteristik karyawan ini (mis. Motif, sifat/kepribadian, keterampilan, aspek yang terkait dengan peran sosial dan sains).

Hasil penelitian Salsadilla, Cris Kuntadi, dan Rachmat Pramukty (2023) yang mempunyai hasil penelitian bahwa kompetensi memberikan pengaruh yang signifikan

terhadap kualitas kerja. Hasil penelitian di atas diperkuat kembali dengan adanya penelitian Heri dan Fitri Andayani (2020) yang menyimpulkan bahwa kompetensi yang baik akan menciptakan pengaruh yang sangat besar dengan meningkatkan kinerja pegawai sehingga tercipta kualitas kerja yang maksimal.

Sementara itu, MC. Clelland dari Sedarmayanti (2018:126) menyatakan bahwa kemampuan adalah karakteristik mendasar dari seseorang yang dapat memiliki dampak langsung atau memprediksi kualitas yang sangat baik. Dengan kata lain, pencapaian yang luar biasa lebih sering terjadi dalam lebih banyak situasi dan memiliki hasil yang lebih baik daripada apa yang dilakukan oleh para ahli politik.

2.7 Kerangka Pikir

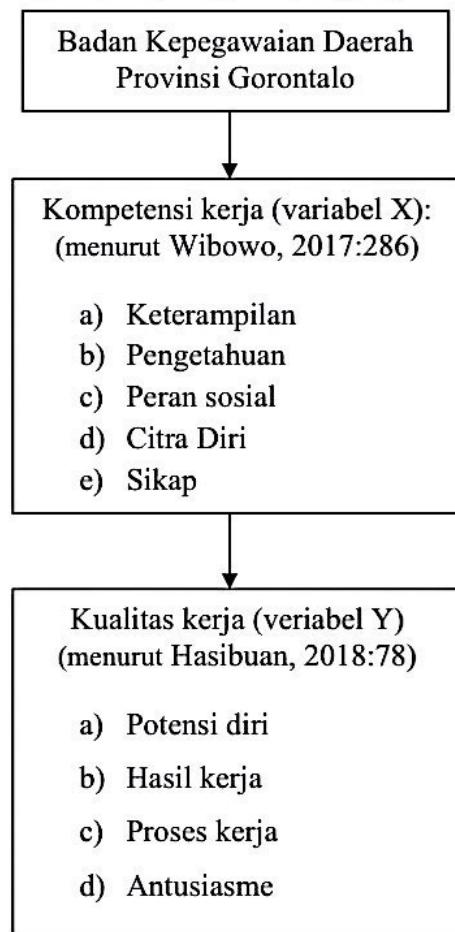
Kemampuan kerja adalah kemampuan individu untuk menunjukkan pekerjaan sesuai dengan standar yang diperlukan. Fokus keterampilan kerja seorang karyawan terletak pada kemampuan atau tindakan yang dibawa karyawan ke posisinya untuk secara efektif melaksanakan tugas dan fungsinya. Penelitian meneliti dampak keterampilan kerja pada kualitas kerja

Untuk mengukur kompetensi kerja pegawai digunakan pendapat Wibowo (2017:286) dalam penelitiannya menyebutkan ada lima indikator untuk mengukur kompetensi (*self-esteem*), yaitu: a) keterampilan; b) pengetahuan; c) peran sosial; d) citra diri; dan e) sikap.

Sedangkan untuk mengukur kualitas kerja digunakan pendapat Hasibuan (2018:78), yaitu: a) potensi diri; b) hasil kerja; c) proses kerja; dan d) antusiasme.

Berdasarkan hal tersebut, maka dapat dibuat kerangka pikir dalam penelitian ini adalah:

Gambar 2.1 Bagan kerangka pikir



2.8 Hipotesis

Hipotesis menurut Riduwan (2020:35) adalah jawaban atau dugaan sementara yang harus diuji lagi kebenarannya melalui penelitian ilmiah. Adapun hipotesis dalam penelitian ini ialah:

Ho: kompetensi kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kualitas kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo.

Ha: kompetensi kerja memiliki pengaruh terhadap kualitas kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo.

BAB III

OBYEK DAN METODE PENELITIAN

3.1. Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah mengenai pengaruh kompetensi kerja terhadap kualitas kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo. Penelitian direncanakan dilaksanakan kurang lebih tiga bulan.

3.2. Metode Penelitian

3.2.1. Desain penelitian

Penelitian menggunakan penelitian survey dengan pendekatan kuantitatif; yakni penelitian menggunakan kata-kata atau kalimat serta gambar dan angka, menggunakan sampel dan kuesioner sebagai alat pengumpul data utama. Menurut Singarimbun dan Effendi (2016:3) metode pendekatan survai adalah penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok. Menurut Arikunto (2016:12), studi kuantitatif menghendaki penggunaan banyak angka dan harus menggunakan rentang mereka dari pengumpulan data, interpretasi data, dan penampilan hasilnya.

3.2.2. Operasionalisasi variabel

Berdasarkan kerangka pemikiran, operasionalisasi variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1 Operasionalisasi variabel X dan Y

Variabel	Dimensi	Indikator
Kompetensi kerja (variabel X): (menurut Wibowo, 2017:286)	a) Keterampilan b) Pengetahuan c) Peran sosial d) Citra Diri e) Sikap	<ul style="list-style-type: none"> - kemampuan menentukan cara menyelesaikan pekerjaannya - kemampuan menentukan prosedur terbaik dalam melaksanakan pekerjaannya - memiliki pengetahuan yang luas dalam memecahkan masalah kerja yang dihadapi - memiliki kepekaaan untuk membantu menyelesaikan masalah orang yang membutuhkan pelayanan - memiliki kejujuran dalam melaksanakan tugas, seperti memberi informasi yang lengkap dan benar - memiliki kesiapan atau kesedian untuk bertindak melayani orang yang membutuhkan pelayanan
Kualitas kerja (variabel Y) (menurut Hasibuan, 2018:78)	a) Potensi diri b) Hasil kerja c) Proses kerja	<ul style="list-style-type: none"> - memiliki rasa tanggungjawab pada hasil kerjanya - berjiwa optimis dan tidak mudah putus asa dalam menyelesaikan pekerjaannya - dapat menyelesaikan semua pekerjaan yang menjadi tugasnya - hasil kerja sangat akurat dan sesuai dengan standar yang ditentukan - kreatif dalam melaksanakan pekerjaan

	d) Antusiasme	<ul style="list-style-type: none"> - melakukan tindakan perbaikan jika terdapat kekeliruan - kehadiran dalam pelaksanaan tugas - memiliki komitmen kerja dalam melaksanakan pekerjaan
--	---------------	--

Dalam melakukan test terhadap variabel penelitian akan diukur dengan memakai skala likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur pengaturan, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok mengenai fenomena sosial. Survei ini diberikan kepada responden.

Tabel 3.2 Bobot nilai variabel

Pilihan	Bobot
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

3.2.3. Populasi dan sampel

3.2.3.1. Populasi

Menurut Sugiyono dikutip Riduwan (2020: 5), populasi adalah area umum yang terdiri dari objek atau subjek yang ditentukan oleh peneliti dan kemudian diselesaikan. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh

pegawai yang membutuhkan pelayanan kepegawaian pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo.

3.2.3.2. Sampel

Sugiyono dalam Riduwan (2020:56) mengatakan bahwa sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo diambil 8 orang yang bertugas memberikan pelayanan kepegawaian, sedangkan sampel pegawai yang membutuhkan pelayanan kepegawaian, digunakan teknik insidental, yakni siapa saja pegawai yang ditemui sedang mengurus administrasi kepegawaian akan dijadikan sampel, yakni sebanyak 40 orang. Dengan demikian jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 48 orang ($40 + 8$).

3.2.4. Teknik Pengumpulan Data

Adapun dalam pengumpulan data dilakukan dengan metode sebagai berikut

1. Kuesioner, yakni teknik pengambilan data dengan membuat daftar pertanyaan yang diberikan pada anggota sampel yang bersedia memberikan respons (responden) atau jawaban.
2. Wawancara, ialah teknik pengumpulan data dengan cara melakukan dialog dengan informan yang berkaitan dengan masalah penelitian.

3.2.5. Prosedur penelitian

Tentunya untuk mendapatkan data yang baik dari segi realisme diperlukan instrumen atau alat pengumpul data yang baik dan yang terpenting alat ukur yang valid dan terpercaya. Untuk memastikan validitas dan reliabilitas alat atau alat ukur, maka harus dilakukan uji validitas dan reliabilitas alat sebelum digunakan, sehingga memberikan informasi yang objektif pada saat digunakan.

3.2.5.1. Uji validitas

Tes validitas dilakukan dengan mengorelasikan setiap instruksi dengan jumlah titik di setiap variabel. Selanjutnya, saat menafsirkan koefisien korelasi. Untuk pengujian menggunakan rumus mentah sebagai berikut:

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

Keterangan:

r = koefisien korelasi

X = kompetensi kerja

Y = kualitas kerja

n = banyaknya sampel

Selanjutnya di hitung dengan uji t dengan rumus:

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

Keterangan:

t = nilai t hitung

n = jumlah responden

r = koefisien korelasi hasil r hitung

Selain itu, angka korelasi yang ditentukan menggunakan hasil perhitungan diubah menjadi nilai t-student dan dibandingkan dengan t-tabel dengan $(n-2)$ derajat kebebasan pada tingkat signifikansi yang dipilih. Jika nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel, query dianggap valid. Jika t-score kurang dari atau sama dengan nilai t-tabel, maka soal dianggap tidak valid. Sementara itu, tentukan validitas kekuatan atau kekuatan korelasi masing-masing variabel dengan menggunakan interpretasi koefisien korelasi sesuai tabel di bawah ini:

Tabel 3.3 Interpretasi koefisien korelasi

Interval koefisien	Tingkat hubungan
0,80-1,000	Sangat kuat
0,60-0,799	Kuat
0,40-0,599	Cukup kuat
0,20-0,399	Rendah
0,00-0,199	Sangat rendah

3.2.5.2. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran relatif konsisten bila pengukuran diulang dua kali atau lebih. Uji reliabilitas dalam penelitian ini digunakan teknik *Alfa Cronbach (a)* dilakukan untuk jenis data interval

yang telah memiliki tingkat keandalan atau reliabilitas yang dapat diterima jika nilai keofisiennya reliabilitas yang terukur adalah variabel $\geq 0,60$ atau 60%.

Rumus yang digunakan yaitu rumus alfa cronbach (a) yaitu :

$$\alpha = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum a^2}{a_1^2} \right)$$

Dimana :

a = Relibilitas intrument

k = Banyaknya pertanyaan

$\sum a^2$ = Jumlah pertanyaan

a_1^2 = Total varians

3.2.6. Teknik Analisis Data

3.2.6.1. Rancangan uji hipotesis

Untuk memastikan apakah terdapat pengaruh kompetensi kerja terhadap kualitas kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo, maka pengujian dilakukan dengan menggunakan metode regresi sederhana.

3.2.6.2. Pengujian hipotesis

Berdasarkan tujuan penelitian, dalam penelitian ini digunakan metode analisis deskriptif-kuantitatif, dimana data yang dikumpulkan dari responden, khususnya dari kuesioner, dideskripsikan dan dituangkan ke dalam tabel frekuensi dan persentase. Selanjutnya, untuk menguji pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel dependen dilakukan uji statistik dengan menggunakan analisis regresi sederhana (Riduwan, 2020:145) dengan formulasi sebagai berikut:

Persamaan regresi :

$$\hat{Y} = a + b X$$

$$a = \frac{\sum Y - b \cdot \sum X}{n}$$

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

Keterangan:

X = Kompetensi kerja

Y = Kualitas kerja

a = Nilai konstanta harga Y jika X = 0

b = Nilai sebagai penentu ramalan (prediksi) yang menunjukkan nilai
peningkatan (+) atau nilai penurunan (-) variabel Y.

Sedangkan untuk mengetahui derajat/besarnya hubungan antara kompetensi kerja (variabel X) dengan kualitas kerja (variabel Y), digunakan Korelasi Pearson Product Moment dalam Riduan (2020:136) dengan taraf kesalahan 5% (a = 0,05) sebagai berikut:

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

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi

n = Jumlah responden

3.2.6.3 Koefisien determinan

Koefisien penentuan (R^2) dilakukan untuk mengenali hubungan yang sempurna. Tes Deeser Erfolgt Mit Dem Wert von R Square (R^2). Koefisien penentuan adalah antara 0 dan 1. Selanjutnya, karena nilai R^2 rendah, kemampuan variabel independen ketika menggambarkan variabel sangat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti bahwa variabel independen menyediakan hampir semua informasi yang diperlukan untuk memprediksi variasi ketergantungan (Ghozali, 2018).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1.Visi dan Misi

Visi:

Gorontalo Maju dan Mandiri

Misi:

- 1) Mewujudkan Ketahanan Ekonomi Gorontalo yang Handal
- 2) Mewujudkan umberdaya Manusia Gorontalo yang Handal, 3) Mewujudkan Pemerintahan Daerah Gorontalo yang Amanah.

4.1.2. Tugas Pokok dan Fungsi

1. Kepala Badan

Tugas:

Kepala Badan mempunyai tugas membantu Gubernur dalam menyelenggarakan tugas pemerintahan daerah dibidang Mutasi dan Promosi, Pengadaan, Pemberhentian, dan Informasi, Penilaian Kinerja dan Penghargaan yang berada dibawah tanggung jawab Gubernur.

Fungsi:

- a) Perencanaan perumusan kebijakan strategis dan teknis penyelenggaraan manajemen kepegawaian;
- b) Perencanaan program, kegiatan dan anggaran;

- c) Pengkoordinasian dan pengendalian pelaksanaan tugas Badan Kepegawaian Daerah;
- d) Pembinaan, pengembangan dan pelayanan umum dibidang manajemen kepegawaian;
- e) Pengkoordinasian dan fasilitasi penyelenggaraan Sekretariat Dewan Pengurus KORPRI Provinsi Gorontalo;
- f) Pengawasan pelaksanaan tugas Badan; dan
- g) Pengevaluasian dan pelaporan.

2. Sekretariat

Tugas:

Sekretariat dipimpin oleh Sekretaris mempunyai tugas merencanakan, melaksanakan, mengkoordinasikan dan mengendalikan kegiatan administrasi umum, kepegawaian, perlengkapan, penyusunan perencanaan, keuangan dan hubungan masyarakat.

Fungsi:

- a) pelaksanaan perencanaan, evaluasi dan pengendalian serta menyusun laporan;
- b) Pengelolaan administrasi, keuangan dan urusan rumah tangga;
- c) Pengelolaan umum dan kepegawaian;
- d) Penyelenggaraan pelayanan kehumasan;
- e) Penyusunan bahan laporan pelaksanaan kegiatan sekretariat dan kegiatan satuan secara berkala.

3. Bidang Pengembangan, Mutasi dan Promosi

Tugas:

Bidang Pengembangan, Mutasi dan Promosi mempunyai tugas menyiapkan perumusan kebijakan teknis, pembinaan, pengoordinasian, menyelenggarakan, mengevaluasi dan pengendalian tugas secara terpadu serta melaporkan kegiatan di Bidang Pengembangan, Mutasi dan Promosi.

Fungsi:

- a) Penyelenggaraan proses mutase dan promosi;
- b) Pengoordinasian pelaksanaan mutasi dan promosi;
- c) memverifikasi dokumen mutasi dan promosi;
- d) mengevaluasi dan pelaporan pelaksanaan mutasi dan promosi;
- e) penyelenggaraan penilaian potensi dan kompetensi serta perumusan kebijakan pengembangan pegawai;
- f) pengoordinasian dan kerjasama pelaksanaan seleksi jabatan;
- g) mengevaluasi dan pelaporan pelaksanaan penilaian potensi dan kompetensi serta pengembangan pegawai;
- h) pelaksanaan tugas kedinasan yang diberikan Kepala Badan sesuai dengan tugas dan fungsi Pengembangan, Mutasi dan Promosi; dan
- i) pelaksanaan fungsi lain sesuai bidang tugasnya.

4. Bidang Pengadaan, Pemberhentian, dan Informasi

Tugas:

Bidang Pengadaan, Pemberhentian, dan Informasi melaksanakan tugas merencanakan, mengoordinasikan, pembinaan, dan pelaksanaan di bidang Pengadaan, Pemberhentian, dan Informasi.

Fungsi:

- a) perumusan kebijakan pengadaan, pemberhentian dan informasi;
- b) penyusunan rencana kebutuhan, jenis dan jumlah jabatan untuk pelaksanaan pengadaan;
- c) penyelenggaraan pengadaan PNS dan PPPK;
- d) pengoordinasian pelaksanaan administrasi pemberhentian;
- e) memverifikasi dokumen administtasi pemberhentian;
- f) memverifikasi database informasi kepegawaian;
- g) pengoordinasian penyusunan informasi kepegawaian;
- h) memfasilitasi lembaga profesi ASN;
- i) mengevaluasi dan pelaporan kegiatan pengadaan, pemberhentian dan pengelolaan informasi;
- j) pelaksanaan tugas kedinasan yang diberikan Kepala Badan sesuai dengan tugas dan fungsi Pengadaan, Pemberhentian, dan Informasi; dan
- k) pelaksanaan fungsi lain sesuai bidang tugasnya.

5. Bidang Penilaian Kinerja dan Penghargaan ASN

Tugas:

Bidang Penilaian Kinerja dan Penghargaan mempunyai tugas melaksanakan penilaian kinerja dan penghargaan, merencanakan pelaksanaan kegiatan penilaian kinerja, pembinaan disiplin dan penghargaan, mengoordinasikan kegiatan penilaian kinerja dan pembinaan disiplin, memverifikasi penilaian kinerja dan pemberian penghargaan

Fungsi:

- a) perumusan kebijakan penilaian kinerja dan penghargaan;
- b) perencanaan pelaksanaan kegiatan penilaian kinerja dan penghargaan;
- c) pengoordinasian kegiatan penilaian kinerja;
- d) mengevaluasi hasil penilaian kinerja;
- e) memverifikasi usulan pemberian penghargaan;
- f) pengoordinasian usulan pemberian penghargaan;
- g) mengevaluasi dan pelaporan penilaian kinerja, disiplin dan penghargaan;
- h) merencanakan dan melaksanakan pembinaan aparatur;
- i) memverifikasi tingkat kehadiran aparatur;
- j) mengkaji penjatuhan hukuman disiplin aparatur;
- k) pelaksanaan tugas kedinasan yang diberikan Kepala Badan sesuai dengan tugas dan fungsi Penilaian Kinerja dan Penghargaan; dan
- l) pelaksanaan fungsi lain sesuai bidang tugasnya.

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Validitas dan reliabilitas

Untuk meyakini kuesioner atau alat ukur yang akan digunakan itu valid dan andal, kuesioner atau alat ukur tersebut harus diuji validitas dan reliabilitasnya. Jika alat pengukur yang digunakan tersebut tidak valid dan tidak reliabel, maka hasilnya tidak menggambarkan keadaan yang sebenarnya.

4.2.2 Hasil uji validitas

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan membandingkan antara nilai t hitung dengan nilai t tabel, dengan ketentuan kalau nilai t hitung lebih besar daripada nilai t tabel, maka kuesioner tersebut dinyatakan valid.

Tabel 4.1 Hasil uji validitas kompetensi kerja (variabel X)

Pertanyaan	t tabel	t hitung	Kesimpulan
1	0,291	0,719	Valid
2	0,291	0,809	Valid
3	0,291	0,826	Valid
4	0,291	0,832	Valid
5	0,291	0,803	Valid
6	0,291	0,832	Valid

Sumber: Data kuesioner diolah, April 2025

Pada tabel 4.1 dapat dilihat bahwa terdapat 6 pertanyaan yang ada dalam kuesioner untuk mengukur variabel kompetensi kerja (variabel X). Hasil uji validitas memperlihatkan bahwa keenam pertanyaan tersebut, memiliki nilai t hitung lebih

besar daripada nilai t tabel, sehingga disimpulkan bahwa keenam pertanyaan tersebut dikatakan valid.

Tabel 4.2 Hasil uji validitas kualitas kerja pegawai (variabel Y)

Pertanyaan	t tabel	t hitung	Kesimpulan
1	0,291	0,714	Valid
2	0,291	0,794	Valid
3	0,291	0,761	Valid
4	0,291	0,719	Valid
5	0,291	0,755	Valid
6	0,291	0,874	Valid
7	0,291	0,734	Valid
8	0,291	0,773	Valid

Sumber: Data kuesioner diolah, April 2025

Pada tabel 4.2 dapat dilihat bahwa terdapat 8 pertanyaan yang ada dalam kuesioner untuk mengukur variabel kualitas kerja pegawai (variabel Y). Hasil uji validitas memperlihatkan bahwa kedelapan pertanyaan tersebut, memiliki nilai t hitung lebih besar daripada nilai t tabel, sehingga disimpulkan bahwa kedelapan pertanyaan tersebut dikatakan valid.

4.2.3 Hasil uji reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini, menggunakan metode cronbach's alpha, dimana tingkat keandalan atau reliabilitas yang dapat diterima jika nilai keofisiennya

reliabilitas yang terukur adalah lebih besar dari 0,60 atau 60%. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.3 Hasil uji reliabilitas kompetensi kerja (variabel X) dan kualitas kerja pegawai (variabel Y)

Variabel	Banyaknya pertanyaan	nilai keofisiennya reliabilitas	Cronbach's Alpha
kompetensi kerja (variabel X)	6	0,60	0,933
kualitas kerja pegawai (variabel Y)	8	0,60	0,931

Sumber: Data kuesioner diolah, April 2025

Pada tabel 4.3 dapat dilihat bahwa ada 6 pertanyaan yang diajukan untuk mengukur kompetensi kerja (variabel X), dan berdasarkan hasil pengujian melalui metode *cronbach's alpha*, didapat nilai sebesar 0,933. Nilai ini lebih besar dari 0,60 (*cronbach's alpha* = $0,933 > 0,60$). Kemudian, untuk mengukur kualitas kerja pegawai (variabel Y) diajukan 8 pertanyaan, dan berdasarkan hasil pengujian melalui metode *Cronbach's Alpha*, didapat nilai sebesar 0,931. Nilai ini lebih besar dari 0,60 (*cronbach's alpha* = $0,931 > 0,60$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan dikatakan reliabel.

4.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel merupakan gambaran sebaran jawaban yang diberikan oleh responden terhadap indikator penelitian yang ada dalam kuesioner penelitian. Dalam penelitian ini akan disajikan gambaran distribusi jawaban responden terhadap

kuesioner penelitian terkait variabel penelitian, yakni kompetensi kerja (variabel X) dan kualitas kerja pegawai (variabel Y).

4.3.1 Kompetensi kerja (variabel X)

Untuk mengukur kompetensi kerja (variabel X) diberikan enam pertanyaan kepada responden. Adapun tanggapan responden terhadap kuesioner dapat diuraikan sebagai berikut.

Tabel 4.4 Tanggapan responden tentang kompetensi kerja (variabel X)

Jawaban	Pertanyaan 1		Pertanyaan 2		Pertanyaan 3	
	F	%	F	%	F	%
Sangat setuju	8	16.7	10	20.8	9	18.8
Setuju	23	47.9	18	37.5	20	41.7
Kurang setuju	16	33.3	19	39.6	16	33.3
Tidak setuju	1	2.1	1	2.1	3	6.3
Sangat tidak setuju	0	0	0	0	0	0
Jumlah	48	100%	48	100%	48	100%
Jawaban	Pertanyaan 4		Pertanyaan 5		Pertanyaan 6	
	F	%	F	%	F	%
Sangat setuju	9	18.8	11	22.9	10	20.8
Setuju	19	39.6	23	47.9	22	45.8
Kurang setuju	17	35.4	10	20.8	13	27.1
Tidak setuju	3	6.3	4	8.3	3	6.3
Sangat tidak setuju	0	0	0	0	0	0
Jumlah	48	100%	48	100%	48	100%

Sumber: Data kuesioner diolah, April 2025

Pada tabel 4.4. dapat dilihat tanggapan responden untuk pertanyaan nomor 1 mengenai pegawai memiliki kemampuan menentukan cara menyelesaikan pekerjaannya, sebanyak 8 responden (16,7%) mengatakan sangat setuju, 23 responden (47,9%) mengatakan setuju, 16 responden (33,3%) mengatakan kurang setuju, dan 1 responden (2,1%) mengatakan tidak setuju. Dengan demikian dapat

dikatakan bahwa pegawai sudah memiliki kemampuan menentukan cara menyelesaikan pekerjaannya, namun masih ada beberapa pegawai yang dinilai masih kurang.

Untuk tanggapan responden pada pertanyaan nomor 2 mengenai pegawai memiliki kemampuan menentukan prosedur terbaik dalam melaksanakan pekerjaannya, sebanyak 10 responden (20,8%) mengatakan sangat setuju, 18 responden (37,5%) mengatakan setuju, 19 responden (39,6%) mengatakan kurang setuju, dan 1 responden (2,1%) mengatakan tidak setuju. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pegawai kurang memiliki kemampuan menentukan prosedur terbaik dalam melaksanakan pekerjaannya.

Untuk tanggapan responden pada pertanyaan nomor 3 mengenai pegawai memiliki memiliki pengetahuan yang luas dalam memecahkan masalah kerja yang dihadapi, sebanyak 9 responden (18,8%) mengatakan sangat setuju, 20 responden (41,7%) mengatakan setuju, 16 responden (33,3%) mengatakan kurang setuju, dan 3 responden (6,3%) mengatakan tidak setuju. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pegawai sudah memiliki memiliki pengetahuan yang luas dalam memecahkan masalah kerja yang dihadapi, namun masih ada beberapa pegawai yang dinilai masih kurang.

Untuk tanggapan responden pada pertanyaan nomor 4 mengenai pegawai memiliki kepekaan untuk membantu menyelesaikan masalah orang yang

membutuhkan pelayanan, sebanyak 9 responden (18,8%) mengatakan sangat setuju, 19 responden (39,6%) mengatakan setuju, 17 responden (35,4%) mengatakan kurang setuju, dan 3 responden (6,3%) mengatakan tidak setuju. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pegawai sudah memiliki memiliki kepekaaan untuk membantu menyelesaikan masalah orang yang membutuhkan pelayanan, namun masih ada beberapa pegawai yang dinilai masih kurang.

Untuk tanggapan responden pada pertanyaan nomor 5 mengenai pegawai memiliki memiliki kejujuran dalam melaksanakan tugas, seperti memberi informasi yang lengkap dan benar, sebanyak 11 responden (22,9%) mengatakan sangat setuju, 23 responden (47,9%) mengatakan setuju, 10 responden (20,8%) mengatakan kurang setuju, dan 4 responden (8,3%) mengatakan tidak setuju. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pegawai sudah memiliki memiliki kejujuran dalam melaksanakan tugas, seperti memberi informasi yang lengkap dan benar.

Untuk tanggapan responden pada pertanyaan nomor 6 mengenai pegawai memiliki memiliki kesiapan atau kesedian untuk bertindak melayani orang yang membutuhkan pelayanan, sebanyak 10 responden (20,8%) mengatakan sangat setuju, 22 responden (45,8%) mengatakan setuju, 13 responden (27,1%) mengatakan kurang setuju, dan 3 responden (6,3%) mengatakan tidak setuju. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pegawai sudah memiliki memiliki kesiapan atau kesedian untuk bertindak melayani orang yang membutuhkan pelayanan.

4.3.2 Kualitas kerja pegawai (variabel Y)

Untuk mengukur kualitas kerja pegawai (variabel Y) diberikan delapan pertanyaan kepada responden. Adapun tanggapan responden terhadap kuesioner dapat diuraikan sebagai berikut.

Tabel 4.5 Tanggapan responden tentang kualitas kerja pegawai (variabel Y)

Jawaban	Pertanyaan 1		Pertanyaan 2		Pertanyaan 3		Pertanyaan 4	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Sangat setuju	13	27.1	13	27.1	10	20.8	11	22.9
Setuju	20	41.7	22	45.8	27	56.3	24	50.0
Kurang setuju	15	31.3	12	25.0	10	20.8	12	25.0
Tidak setuju	0	0	1	2.1	1	2.1	1	2.1
Sangat tidak setuju	0	0	0	0	0	0	0	0
Jumlah	48	100%	48	100%	48	100%	30	100%
Jawaban	Pertanyaan 5		Pertanyaan 6		Pertanyaan 7		Pertanyaan 8	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Sangat setuju	11	22.9	11	22.9	10	20.8	8	16.7
Setuju	27	56.3	26	54.2	27	56.3	30	62.5
Kurang setuju	10	20.8	11	22.9	11	22.9	10	20.8
Tidak setuju	0	0	0	0	0	0	0	0
Sangat tidak setuju	0	0	0	0	0	0	0	0
Jumlah	48	100%	48	100%	48	100%	30	100%

Sumber: Data kuesioner diolah, April 2025

Pada tabel 4.5. dapat dilihat tanggapan responden untuk pertanyaan nomor 1 mengenai pegawai memiliki rasa tanggungjawab pada hasil kerjanya, sebanyak 13 responden (27,1%) mengatakan sangat setuju, 20 responden (41,7%) mengatakan

setuju, dan 15 responden (31,3%) mengatakan kurang setuju. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pegawai sudah memiliki memiliki rasa tanggungjawab pada hasil kerjanya.

Untuk tanggapan responden pada pertanyaan nomor 2 mengenai pegawai berjiwa optimis dan tidak mudah putus asa dalam menyelesaikan pekerjaannya, sebanyak 13 responden (27,1%) mengatakan sangat setuju, 22 responden (45,8%) mengatakan setuju, 12 responden (25,0%) mengatakan kurang setuju, dan 1 responden (2,1%) mengatakan tidak setuju. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pegawai sudah berjiwa optimis dan tidak mudah putus asa dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Untuk tanggapan responden pada pertanyaan nomor 3 mengenai pegawai dapat menyelesaikan semua pekerjaan yang menjadi tugasnya, sebanyak 10 responden (20,8%) mengatakan sangat setuju, 27 responden (56,3%) mengatakan setuju, dan 10 responden (20,8%) mengatakan kurang setuju, dan 1 responden (2,1%) mengatakan tidak setuju. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pegawai sudah dapat menyelesaikan semua pekerjaan yang menjadi tugasnya.

Untuk tanggapan responden pada pertanyaan nomor 4 mengenai pegawai memiliki hasil kerja sangat akurat dan sesuai dengan standar yang ditentukan, sebanyak 11 responden (22,9%) mengatakan sangat setuju, 24 responden (20,0%) mengatakan setuju, dan 12 responden (25,0%) mengatakan kurang setuju, dan 1

responden (2,1%) mengatakan tidak setuju. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pegawai sudah memiliki hasil kerja sangat akurat dan sesuai dengan standar yang ditentukan.

Untuk tanggapan responden pada pertanyaan nomor 5 mengenai pegawai kreatif dalam melaksanakan pekerjaan, sebanyak 11 responden (22,9%) mengatakan sangat setuju, 27 responden (56,3%) mengatakan setuju, dan 10 responden (20,8%) mengatakan kurang setuju. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pegawai sudah kreatif dalam melaksanakan pekerjaan.

Untuk tanggapan responden pada pertanyaan nomor 6 mengenai pegawai melakukan tindakan perbaikan jika terdapat kekeliruan, sebanyak 11 responden (22,9%) mengatakan sangat setuju, 26 responden (54,2%) mengatakan setuju, dan 11 responden (22,9%) mengatakan kurang setuju. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pegawai sudah melakukan tindakan perbaikan jika terdapat kekeliruan.

Untuk tanggapan responden pada pertanyaan nomor 7 mengenai kehadiran pegawai dalam pelaksanaan tugas, sebanyak 10 responden (20,8%) mengatakan sangat setuju, 27 responden (56,3%) mengatakan setuju, dan 11 responden (22,9%) mengatakan kurang setuju. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pegawai sudah hadir pegawai dalam pelaksanaan tugas.

Untuk tanggapan responden pada pertanyaan nomor 8 mengenai pegawai memiliki komitmen kerja dalam melaksanakan pekerjaan, sebanyak 8 responden

(16,7%) mengatakan sangat setuju, 30 responden (62,5%) mengatakan setuju, dan 10 responden (20,8%) mengatakan kurang setuju. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pegawai sudah memiliki komitmen kerja dalam melaksanakan pekerjaan.

4.4 Hasil Uji Statistik

Sebagaimana telah dijelaskan pada bab III bahwa metode yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah regresi sederhana. Dalam penelitian ini, hipotesis yang akan diuji ialah kompetensi kerja memiliki pengaruh terhadap kualitas kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo. Pengujian hipotesis dengan menggunakan regresi sederhana yang dilakukan untuk menguji pengaruh kompetensi kerja terhadap kualitas kerja pegawai. Hasil uji hipotesis dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.6 Coefficients kompetensi kerja terhadap kualitas kerja pegawai

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	9.108	1.943	.866	4.688	.000
Kompetensi kerja (variabel X)	.992	.084		11.770	.000

a. Dependent Variable: Kualitas kerja (variabel Y)

Pada tabel coefficients terlihat hasil koefisien kompetensi kerja (variabel X) terhadap kualitas kerja pegawai (variabel Y), dan dapat dikatahui pula persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + b \cdot X$$

$$\hat{Y} = 9,108 + 0,992 \cdot X$$

Persamaan ini memiliki arti bahwa konstanta sebesar 9,108 menyatakan bahwa jika tidak ada kenaikan nilai dari nilai kompetensi kerja (variabel X), maka nilai kualitas kerja pegawai (variabel Y) adalah 9,108. Koefisien regresi sebesar 0,992, menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda +) satu skor atau nilai kompetensi kerja (variabel X) akan memberikan kenaikan skor sebesar 0,992.

Uji t untuk menguji signifikansi konstanta dan variabel kualitas kerja pegawai (variabel Y). Kriteria uji koefisien regresi dari kompetensi kerja (variabel X) terhadap kualitas kerja pegawai (variabel Y) sebagai berikut.

Hipotesis:

Ho: kompetensi kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kualitas kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo.

Ha: kompetensi kerja memiliki pengaruh terhadap kualitas kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo.

Untuk mengetahui signifikansi regresi sederhana bandingkan antara nilai probabilitas 0,05 dengan nilai probabilitas Sig sebagai berikut.

- Jika nilai probabilitas 0,05 lebih kecil atau sama dengan nilai probabilitas Sig atau ($0,05 \leq \text{Sig}$), maka Ho diterima dan Ha ditolak, artinya tidak signifikan.

- Jika nilai probabilitas 0,05 lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas Sig atau ($0,05 \geq \text{Sig}$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya signifikan.

Pada tabel 4.6 terlihat pada kolom Sig (signifikansi), ternyata nilai probabilitas $\text{Sig} = 0,000$ lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $0,05 > 0,000$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya koefisien regresi adalah signifikan. Dengan demikian dapat diputuskan bahwa:

H_a : kompetensi kerja memiliki pengaruh terhadap kualitas kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo, diterima.

Kemudian untuk mengetahui kontribusi kompetensi kerja terhadap kualitas kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo, dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.7 Model Summary kompetensi kerja terhadap kualitas kerja pegawai

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.866 ^a	.751	.745	2.48301

a. Predictors: (Constant), Kompetensi kerja (variabel X)

b. Dependent Variable: Kualitas kerja (variabel Y)

Pada tabel tersebut dapat diketahui bahwa kompetensi kerja memberikan pengaruh terhadap kualitas kerja pegawai. Hal ini terlihat pada hasil perhitungan R Square, yang menunjukkan nilai sebesar 0,751 (75,1%). Nilai tersebut mempunyai makna bahwa kompetensi kerja memiliki pengaruh terhadap kualitas kerja pegawai

pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo sebesar 0,751 (75,1%), dan sisanya sebesar 0,249 (24,9%) berasal dari variabel lain di luar penelitian.

4.5 Pembahasan

Kualitas kerja pegawai hanya dapat diberikan oleh pegawai yang memiliki pengetahuan dan keterampilan. Pengetahuan dan keterampilan merupakan bagian atau unsur kompetensi kerja pegawai, olehnya itu, peningkatan kompetensi kerja pegawai mutlak diperlukan untuk menghasilkan pegawai yang memiliki kompetensi kerja yang handal. Untuk menciptakan pemerintahan yang dapat mengelola pemerintahan secara baik (*good governance*), maka kemampuan dalam wujud kompetensi kerja aparatur dalam menerjemahkan aturan dan perintah pimpinannya sangat diperlukan. Sebagaimana dikatakan oleh Rondinelli dalam Syakrani dan Syahriani (2019:3) bahwa tuntutan peningkatan kompetensi aparat dan kapasitas institusional lembaga pemerintah bersumber dari dua hal, yaitu prasyarat-prasyarat berglobalisasi dan ketidakpuasan terhadap kinerja pemerintah selama ini dalam menjamin tugas mensejahterakan penduduk dan menyediakan pelayanan publik yang bermutu.

Kompetensi adalah kemampuan untuk didukung dengan melakukan pekerjaan atau tugas, melakukan keterampilan dan pengetahuan, atau mempekerjakan karyawan yang diminta oleh pekerjaan. Oleh karena itu, kompetensi menggambarkan keterampilan atau pengetahuan yang ditandai oleh profesionalisme dalam bidang tertentu yang sama pentingnya dengan bidang yang unggul. Lebih mudah untuk

meningkatkan keterampilan dan pengetahuan Anda. Kedua keterampilan ini dapat dibentuk dan dikembangkan dengan relatif mudah melalui proses pembelajaran dan latihan yang agak pendek. Demikian halnya dengan Nugraha, dkk (2022:83) berkata bahwa kompetensi ini mengacu pada kapasitas berupa pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku yang diperlukan untuk melaksanakan tugas pokok, fungsi wewenang, dan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai.

Kompetensi bagi pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo sangat penting bagi organisasi birokrasi pemerintahan yang mempunyai tugas memberikan pelayanan kepegawaian kepada aparatur sipil negara. Kemampuan pegawai adalah kemampuan dan fasilitas untuk memiliki peralatan dalam bentuk pengetahuan, keterampilan, dan pengaturan perilaku yang diperlukan untuk mengimplementasikan tugas -tugas posisinya sehingga peralatan dapat memenuhi tugasnya secara profesional, efisien dan efisien dalam menyediakan layanan pribadi untuk kebutuhan perangkat. Krisnawati dan Bagia (2021:29) menyatakan bahwa dalam hal ini pegawai adalah kemampuan bagi pegawai untuk bekerja dalam pekerjaan yang layak dan mengambil sikap menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan keterampilan kerja di bidang pekerjaan.

Oleh karena itu, aparatur Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo yang memiliki kompetensi tinggi sangat menunjang tercapainya visi dan misi organisasi Badan Kepegawaian Daerah untuk segera mau dan berkembang pesat, untuk mengantisipasi kuatnya tuntutan terhadap kinerja organisasi. Dengan demikian diharapkan Badan Kepegawaian Daerah dapat memberikan pelayanan yang terbaik

atau yang berkualitas sehingga dapat meningkatkan keunggulan daya saing dan memuaskan orang yang membutuhkan pelayanannya. Membentuk layanan yang hebat harus mulai mewujudkan atau meningkatkan kemampuan perangkat untuk memastikan bahwa pegawai dapat memberikan layanan terbaik, pendekatan terbaik, pendekatan terbaik, pendekatan terbaik, pendekatan terbaik, atau standar layanan berlebih.

Hasil penelitian di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo menunjukkan bahwa kompetensi kerja berpengaruh terhadap kualitas kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo sebesar 0,751 (75,1%), dan sisanya sebesar 0,249 (24,9%) berasal dari variabel lain yang belum diteliti. Kompetensi akan mendorong pegawai untuk memiliki kinerja terbaik, sehingga dapat sukses dalam organisasi. Hasil penelitian yang mendukung penelitian ini pernah dilakukan oleh Salsadilla, dkk (2023) yang menyimpulkan bahwa kompetensi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kualitas kerja. Kemampuan adalah kemampuan dasar yang memungkinkan pegawai memiliki keterampilan, keahlian, keterampilan, atau keterampilan lain yang terkait dengan pekerjaan pegawai untuk mencapai hasil yang sangat baik. Kemampuan atau kemampuan seseorang termasuk dalam kategori. Sebaliknya, apabila mempunyai kompetensi tingkat rendah, ia akan cenderung mempunyai kualitas kerja yang rendah pula.

Walaupun hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi kerja berpengaruh terhadap kualitas kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo, namun masih terdapat beberapa indikator yang mendapat tanggapan masih

kurang dari responden yakni masih ada pegawai kurang memiliki kemampuan menentukan cara menyelesaikan pekerjaannya, menentukan prosedur terbaik dalam melaksanakan pekerjaannya, pengetahuan yang luas dalam memecahkan masalah kerja yang dihadapi, dan kepekaaan untuk membantu menyelesaikan masalah orang yang membutuhkan pelayanan. Hal ini tentunya memerlukan memerlukan perhatian pimpinan pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo.

Kompetensi sebagai kemampuan pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo harus dapat memuaskan di tempat kerja, termasuk kemampuan untuk mentransmisikan dan menggunakan keterampilan dan pengetahuan ini dalam keadaan baru dan meningkatkan manfaat yang disepakati. Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan karyawan dari lembaga sumber daya manusia lokal di provinsi Gorontalo di berbagai tingkat dan menjelaskan kriteria untuk setiap tingkat. Dalam penelitiannya, Heli dan Andayani (2020) menyimpulkan bahwa kemampuan yang baik memiliki dampak besar pada peningkatan kinerja karyawan untuk menghasilkan kualitas kerja terbesar. Hasil kerja yang maksimal tersebut, tentunya tidak akan mungkin terwujud tanpa kompetensi yang dimiliki pegawai.

Dengan demikian, perbaikan kualitas kerja pegawai sangat penting dilakukan, terutama karena fungsi aparat pemerintah yang banyak mengalami perubahan yang demikian kompleks dewasa ini. Tentu saja perbaikan kinerja pegawai dewasa ini, tidak dapat dilakukan dengan cepat, akan tetapi perbaikan kinerja memerlukan proses berkesinambungan, terencana dan pada akhirnya nanti akan ditunjang oleh moral dari pegawai itu sendiri. Upaya pembinaan sumber daya atau pegawai merupakan hal

penting yang dilakukan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo sebagai sebuah organisasi. Hal ini dilakukan karena sumber daya aparatur merupakan kunci pokok dalam pencapaian tujuan organisasi, hal ini tercermin dalam fungsi-fungsi yang akan dilaksanakan oleh pegawai terhadap tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Dalam arti, untuk mendukung kinerja ditentukan oleh kemampuan dan motivasi pegawai yang bersangkutan. Kualitas kerja pegawai baru dapat diketahui apabila mereka dapat menghasilkan pekerjaan sesuai dengan yang diinginkan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan, yakni:

Kompetensi kerja berpengaruh terhadap kualitas kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo sebesar 0,751 atau 75,1%, dan sisanya sebesar 0,249 atau 24,9% berasal dari variabel lain. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa terdapat indikator kompetensi kerja yang mendapat tanggapan masih kurang maksimal dari responden yakni masih ada pegawai kurang memiliki kemampuan menentukan cara menyelesaikan pekerjaannya, kurang dapat menentukan prosedur terbaik dalam melaksanakan pekerjaannya, masih kurang pengetahuan yang luas dalam memecahkan masalah kerja yang dihadapi, dan kurang kepekaaan untuk membantu menyelesaikan masalah orang yang membutuhkan pelayanan. Kemudian, pada aspek kualitas kerja pegawai, indikator yang masih cukup tinggi mendapat respon yang kurang maksimal, yakni sebagian pegawai kurang memiliki rasa tanggungjawab pada hasil kerjanya, kurang optimis dalam menyelesaikan pekerjaannya, dan masih ada hasil kerja pegawai yang kurang akurat dan sesuai dengan yang diinginkan oleh penerima layanan.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan, dapat diberikan saran, yakni:

- 1) Sebaiknya pegawai yang dinilai masih kaurang memiliki pengetahuan dan keterampilan kerja, diusahakan untuk diikutkan pada pelatihan teknis yang berhubungan dengan bidang pekerjaan mereka masing-masing. dan dimotivasi untuk terus belajar pada rekan kerja yang sudah memiliki pengetahuan dan keterampilan, serta pengalaman kerja yang lama.
- 2) Kompetensi yang harus dikuasai oleh pegawai perlu dinyatakan sedemikian rupa agar dapat dinilai, sebagai wujud hasil pelaksanaan tugas yang mengacu pada pengalaman langsung. Penilaian terhadap pencapaian kompetensi perlu dilakukan secara objektif, berdasarkan kinerja para pegawai yang ada di dalam organisasi, dengan bukti penguasaan mereka terhadap pengetahuan, keterampilan, nilai, dan sikap sebagai hasil belajar.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdi, N dan Wahid, M. 2018. Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Ekonomi*. Vol. 1.No. 1 (hlm 68).
- Arikunto, Suharsimi. 2016. Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktis. PT Jakarta. Rineka Cipta,
- Brahmasari, Ida, dan Suprayetno, Agus. 2008. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan (Study Kasus Pada PT Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol. 10 No. 2 (hlm 128).
- Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Handoko, T. Hani. 2018. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta.
- Heli, dan Andayani, F. 2020. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Bidang Kepemudaan Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung. *Jurnal Ilmiah "Neo Politea"* FISIP Universitas Al-Ghifari, 17-29.
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik. Rajawali Pers. Jakarta.
- Krisnawati, K.D, dan Bagia, I.W. 2021. Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, Vol. 7 No. 1, Bulan April Tahun 2021. P-ISSN: 2476-8782.
- Lilyana, Besti. 2020. Pengaruh Kompetensi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia: Studi Kasus Perum Damri. *Jurnal Gentiaras Manajemen dan Akuntasi* Vol 12 (2) 105 -113.
- Martoyo, Susilo. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. BPFE. Yogyakarta.
- Moeheriono. 2015. Pengukuran Kinerja Berbasis Komptensi Edisi Revisi. Radja Grafindo. Jakarta.

- Nugraha, Dion Alan, dkk. 2022. Pengaruh Pengembangan Karir, Kompetensi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Barat. *At-Tadbir: Jurnal Ilmiah Manajemen* Vol. 6, No. 1, 2022, 81 – 93.
- Palan, R. 2017. *Competency Management*. PPM. Jakarta.
- Rivai, Veithzal, dan Zainal, dkk. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Press.
- Salsadilla, dkk. 2023. Pengaruh Kompetensi, Profesionalisme Auditor, dan Integritas Terhadap Kualitas Audit Internal. *Jurnal Economina*, 1295-1305.
- Sedarmayanti. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Refika Aditama. Bandung.
- Singarimbun, Masri dan Effendi, Sofian. 2016. *Metode Penelitian Survai*. LP3ES. Jakarta.
- Sulistiyani, Ambar T dan Rosidah. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Budaya Organisasi*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Sutrisno, Edy. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group. Jakarta.
- Syakrani, dan Syahriani. 2019. *Implementasi Otonomi Daerah Dalam Perspektif Good Governance*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Wicaksono, dkk. 2020. *Arah Kebijakan Pengembangan Kompetensi ASN*. Deputi Bidang Sumber Daya Manusia Aparatur Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. Jakarta.
- Riduwan. 2020. *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Alfabeta. Bandung.
- Yuniarsih, Tjutju, dan Suwarno. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Praktek dan Isu Penelitian*. Alfabet. Bandung.

OLAHAN KUESIONER PENELITIAN
KOMPETENSI KERJA (VARIABEL X)

Responden	1	2	3	4	5	6	Nilai Total
1	4	4	4	4	5	5	26
2	4	4	5	5	5	4	27
3	4	5	5	4	5	5	28
4	4	4	4	4	4	4	24
5	3	3	3	3	4	4	20
6	4	4	4	4	4	4	24
7	5	5	5	5	5	5	30
8	4	4	4	4	4	4	24
9	5	5	4	5	5	5	29
10	3	2	3	2	2	2	14
11	2	4	2	3	4	2	17
12	4	3	2	2	2	3	16
13	3	3	3	3	2	3	17
14	3	3	3	3	4	4	20
15	4	3	3	3	3	3	19
16	5	5	5	5	5	5	30
17	3	3	3	4	3	3	19
18	3	3	3	3	3	3	18
19	3	3	3	3	3	2	17
20	5	4	5	5	5	5	29
21	4	4	4	3	4	4	23
22	3	3	4	3	4	3	20
23	5	5	5	5	5	5	30
24	3	4	3	4	4	4	22
25	4	3	4	4	3	3	21
26	3	3	3	3	4	4	20
27	4	3	3	2	3	3	18
28	3	4	3	3	3	3	19
29	5	5	5	5	5	5	30
30	4	5	5	5	5	5	29
31	3	3	3	4	2	3	18
32	3	3	3	3	4	3	19
33	4	4	4	4	4	4	24
34	4	4	4	4	4	4	24
35	4	5	5	5	4	4	27
36	4	4	4	3	4	3	22
37	3	4	4	4	4	4	23
38	4	4	4	4	4	4	24
39	4	3	4	3	3	4	21
40	4	3	4	4	4	4	23
41	4	4	3	4	5	5	25

42	5	4	4	4	4	4	25
43	4	4	4	4	4	4	24
44	5	5	4	4	4	4	26
45	4	3	4	3	4	4	22
46	4	5	4	4	4	4	25
47	3	3	2	3	3	3	17
48	3	3	3	3	3	4	19

Uji validitas dan reliabilitas

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.933	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation
VAR00001	18.8750	13.941	.719	.622
VAR00002	18.8958	13.117	.809	.690
VAR00003	18.9375	12.783	.826	.723
VAR00004	18.9583	12.722	.832	.731
VAR00005	18.8125	12.709	.803	.732
VAR00006	18.8542	12.766	.832	.743

KUALITAS KERJA (VARIABEL Y)

Responden	1	2	3	4	5	6	7	8	Nilai Total
1	5	5	5	5	4	5	5	5	39
2	4	4	4	5	4	5	4	4	34
3	4	5	5	5	4	4	4	4	35
4	4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	4	4	4	4	3	4	4	4	31
6	5	5	5	4	4	4	4	5	36
7	5	5	5	4	5	5	5	5	39
8	5	5	4	5	4	4	4	4	35
9	4	4	5	4	4	4	5	4	34
10	3	3	3	2	3	3	3	3	23
11	3	3	3	3	3	3	4	4	26
12	3	4	3	4	3	3	3	3	26
13	4	4	3	4	3	3	3	3	27
14	4	3	4	3	4	4	4	4	30
15	3	4	4	4	4	4	4	3	30
16	5	5	5	5	5	5	5	5	40
17	3	4	4	4	4	4	4	4	31
18	3	3	3	3	4	3	3	3	25
19	3	3	3	3	3	3	4	4	26
20	4	5	5	4	5	5	5	5	38
21	4	4	4	4	4	4	4	4	32
22	4	3	4	3	4	4	4	3	29
23	5	5	5	5	5	5	5	5	40
24	4	4	4	4	4	4	4	4	32
25	3	3	3	3	3	3	3	3	24
26	3	3	4	4	4	4	4	4	30
27	4	3	3	3	4	4	4	4	29
28	4	4	4	4	4	4	3	4	31
29	5	5	5	5	5	5	5	5	40
30	4	4	5	5	5	5	5	4	37
31	3	3	4	3	3	3	4	4	27
32	4	3	4	3	4	3	3	4	28
33	4	4	4	4	4	4	4	4	32
34	3	4	3	4	4	4	4	4	30
35	4	4	4	4	5	4	4	4	33
36	4	4	4	4	4	4	4	4	32
37	4	5	4	5	4	4	4	4	34
38	4	4	4	4	5	4	4	3	32
39	3	4	4	4	4	4	4	4	31
40	5	5	4	3	4	5	3	4	33
41	5	4	4	4	5	4	4	4	34
42	5	5	4	5	5	5	5	5	39



43	5	4	3	5	4	4	4	4	33
44	5	4	4	4	5	5	5	4	36
45	3	3	4	3	3	3	3	3	25
46	5	5	4	4	4	4	3	4	33
47	3	4	4	4	4	4	4	4	21
48	3	2	2	3	3	3	3	3	22

Uji validitas dan reliabilitas
Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.931	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation
VAR00001	27.8333	16.695	.714	.614
VAR00002	27.8125	16.156	.794	.782
VAR00003	27.8333	16.823	.761	.640
VAR00004	27.8542	16.766	.719	.651
VAR00005	27.7708	17.159	.755	.670
VAR00006	27.7917	16.466	.874	.796
VAR00007	27.8125	17.262	.734	.742
VAR00008	27.8333	17.418	.773	.684



NILAI TOTAL VARIABEL X DAN Y

Responden	Kompetensi kerja (variabel X)	Kualitas kerja (variabel Y)
1	26	39
2	27	34
3	28	35
4	24	32
5	20	31
6	24	36
7	30	39
8	24	35
9	29	34
10	14	23
11	17	26
12	16	26
13	17	27
14	20	30
15	19	30
16	30	40
17	19	31
18	18	25
19	17	26
20	29	38
21	23	32
22	20	29
23	30	40
24	22	32
25	21	24
26	20	30
27	18	29
28	19	31
29	30	40
30	29	37
31	18	27
32	19	28
33	24	32
34	24	30
35	27	33
36	22	32
37	23	34
38	24	32
39	21	31
40	23	33
41	25	34
42	25	39

43	24	33
44	26	36
45	22	25
46	25	33
47	17	21
48	19	22

Kompetensi kerja (variabel X)

VAR00001

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	2.1	2.1	2.1
3.00	16	33.3	33.3	35.4
4.00	23	47.9	47.9	83.3
5.00	8	16.7	16.7	100.0
Total	48	100.0	100.0	

VAR00002

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	2.1	2.1	2.1
3.00	19	39.6	39.6	41.7
4.00	18	37.5	37.5	79.2
5.00	10	20.8	20.8	100.0
Total	48	100.0	100.0	

VAR0003

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	6.3	6.3	6.3
	3.00	16	33.3	33.3	39.6
	4.00	20	41.7	41.7	81.3
	5.00	9	18.8	18.8	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

VAR0004

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	6.3	6.3	6.3
	3.00	17	35.4	35.4	41.7
	4.00	19	39.6	39.6	81.3
	5.00	9	18.8	18.8	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

VAR0005

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	8.3	8.3	8.3
	3.00	10	20.8	20.8	29.2
	4.00	23	47.9	47.9	77.1
	5.00	11	22.9	22.9	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

VAR00006

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	3	6.3	6.3	6.3
3.00	13	27.1	27.1	33.3
4.00	22	45.8	45.8	79.2
5.00	10	20.8	20.8	100.0
Total	48	100.0	100.0	

Kualitas kerja (variabel Y)**VAR00001**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	15	31.3	31.3	31.3
4.00	20	41.7	41.7	72.9
5.00	13	27.1	27.1	100.0
Total	48	100.0	100.0	

VAR00002

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	2.1	2.1	2.1
3.00	12	25.0	25.0	27.1
4.00	22	45.8	45.8	72.9
5.00	13	27.1	27.1	100.0
Total	48	100.0	100.0	

VAR0003

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.1	2.1	2.1
	3.00	10	20.8	20.8	22.9
	4.00	27	56.3	56.3	79.2
	5.00	10	20.8	20.8	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

VAR0004

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.1	2.1	2.1
	3.00	12	25.0	25.0	27.1
	4.00	24	50.0	50.0	77.1
	5.00	11	22.9	22.9	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

VAR0005

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	10	20.8	20.8	20.8
	4.00	27	56.3	56.3	77.1
	5.00	11	22.9	22.9	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Valid	3.00	Frequency	Percent	Valid Percent	Percent	Cumulative	
		10	20.8	20.8	20.8	83.3	
		30	62.5	62.5	62.5	83.3	
		8	16.7	16.7	16.7	100.0	
		48	100.0	100.0	100.0	100.0	Total

VAR00008

Valid	3.00	Frequency	Percent	Valid Percent	Percent	Cumulative	
		11	22.9	22.9	22.9	22.9	
		27	56.3	56.3	56.3	79.2	
		10	20.8	20.8	20.8	100.0	
		48	100.0	100.0	100.0	100.0	Total

VAR00007

Valid	3.00	Frequency	Percent	Valid Percent	Percent	Cumulative	
		11	22.9	22.9	22.9	22.9	
		26	54.2	54.2	54.2	77.1	
		11	22.9	22.9	22.9	100.0	
		48	100.0	100.0	100.0	100.0	Total

VAR00006

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kompetensi kerja (variabel X) ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kualitas kerja (variabel Y)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.866 ^a	.751	.745	2.48301	1.529

a. Predictors: (Constant), Kompetensi kerja (variabel X)

b. Dependent Variable: Kualitas kerja (variabel Y)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	854.062	1	854.062	138.527	.000 ^a
	Residual	283.605	46	6.165		
	Total	1137.667	47			

a. Predictors: (Constant), Kompetensi kerja (variabel X)

b. Dependent Variable: Kualitas kerja (variabel Y)

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	B	Std. Error	Standardized Coefficients		
1 (Constant)	9.108	1.943		4.688	.000
Kompetensi kerja (variabel X)	.992	.084	.866	11.770	.000

a. Dependent Variable: Kualitas kerja (variabel Y)

Coefficient Correlations ^a		Kompetensi kerja (variabel X)
Model		
1	Correlations Kompetensi kerja (variabel X)	1.000
	Covariances Kompetensi kerja (variabel X)	.007

a. Dependent Variable: Kualitas kerja (variabel Y)

DAFTAR PERTANYAAN KUESIONER

I. Petunjuk Pengisian

- a. Pilih salah satu dari 5 (lima) pilihan jawaban yang tersedia sesuai dengan pendapat bapak/ibu.
- b. Berilah tanda silang (✓) atau (X) pada pilihan jawaban yang bapak/ibu pilih.

Keterangan

Pilihan	Bobot
SANGAT SETUJU (SS)	5
SETUJU (S)	4
KURANG SETUJU (KS)	3
TIDAK SETUJU (TS)	2
SANGAT TIDAK SETUJU (STS)	1

II. Pertanyaan

Nomor	Kompetensi kerja (variabel X)	Pilihan				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Pegawai memiliki kemampuan menentukan cara menyelesaikan pekerjaannya					
2	Pegawai memiliki kemampuan menentukan prosedur terbaik dalam melaksanakan pekerjaannya					
3	Pegawai memiliki memiliki pengetahuan yang luas dalam memecahkan masalah kerja yang dihadapi					
4	Pegawai memiliki memiliki kepekaaan untuk membantu menyelesaikan masalah orang yang					

	membutuhkan pelayanan					
5	Pegawai memiliki memiliki kejujuran dalam melaksanakan tugas, seperti memberi informasi yang lengkap dan benar					
6	Pegawai memiliki memiliki kesiapan atau kesedian untuk bertindak melayani orang yang membutuhkan pelayanan					

Nomor	Kualitas kerja (variabel Y)	Pilihan				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Pegawai memiliki memiliki rasa tanggungjawab pada hasil kerjanya					
2	Pegawai berjiwa optimis dan tidak mudah putus asa dalam menyelesaikan pekerjaannya					
3	Pegawai dapat menyelesaikan semua pekerjaan yang menjadi tugasnya					
4	Pegawai memiliki hasil kerja sangat akurat dan sesuai dengan standar yang ditentukan					
5	Pegawai kreatif dalam melaksanakan pekerjaan					
6	Pegawai melakukan tindakan perbaikan jika terdapat kekeliruan					
7	Kehadiran pegawai dalam pelaksanaan tugas					
8	Pegawai memiliki memiliki komitmen kerja dalam melaksanakan pekerjaan					

Sekian dan terima kasih atas jawaban yang diberikan



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

SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI

Nomor : 054/FISIP-UNISAN/S-BP/IV/2025

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Swastiani Dunggio,S.IP.,M.Si
NIDN : 0930048307
Jabatan : Ketua Program Studi Ilmu Pemerintahan

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama Mahasiswa : TIARA AULIA TAHTA LASIMPALA
NIM : S2121024
Program Studi : Ilmu Pemerintahan
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kualitas Kerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo

Sesuai hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi **Turnitin** untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil *Similarity* sebesar **20 %** berdasarkan Peraturan Rektor No. 32 Tahun 2019 tentang Pendekripsi Plagiat pada Setiap Karya Ilmiah di Lingkungan Universitas Ihsan Gorontalo dan persyaratan pemberian surat rekomendasi verifikasi calon wisudawan dari LLDIKTI Wil. XVI, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 30%, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan **BEBAS PLAGIASI**

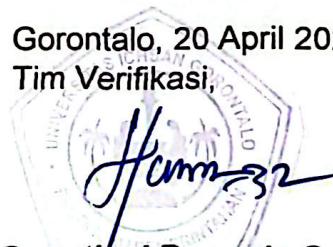
an layak untuk diujiankan.

Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Mengetahui,
Dekan,


Dr. Mochammad Sakir, S.Sos.,S.I.Pem.,M.Si
NIDN. 0913027101

Gorontalo, 20 April 2025
Tim Verifikasi,


Swastiani Dunggio, S.IP., M.Si
NIDN. 0930048307

Terlampir :
Hasil Pengecekan Turnitin
DF

FISIP05 Unisan

Tiara Lasimpala Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kualitas Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Pro...

 ILMU PEMERINTAHAN 1-2024

 Fak. Ilmu Sosial & Politik

 LL Dikti IX Turnitin Consortium

Document Details

Submission ID

trn:oid::1:3220607256

55 Pages

Submission Date

Apr 18, 2025, 11:43 AM GMT+7

8,761 Words

57,560 Characters

Download Date

Apr 18, 2025, 11:45 AM GMT+7

File Name

SKRIPSI_Tiara_Lasimpala_1.doc

File Size

244.5 KB

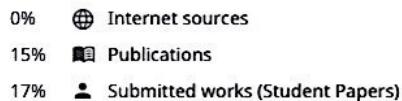
20% Overall Similarity

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

Filtered from the Report

- › Bibliography
- › Quoted Text

Top Sources



Integrity Flags

0 Integrity Flags for Review

No suspicious text manipulations found.

Our system's algorithms look deeply at a document for any inconsistencies that would set it apart from a normal submission. If we notice something strange, we flag it for you to review.

A Flag is not necessarily an indicator of a problem. However, we'd recommend you focus your attention there for further review.

Top Sources

- 0%  Internet sources
15%  Publications
17%  Submitted works (Student Papers)

Top Sources

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

Rank	Type	Source	Percentage
1	Student papers	Sriwijaya University	2%
2	Student papers	LL Dikti IX Turnitin Consortium	2%
3	Student papers	Universitas Riau	2%
4	Student papers	UIN Sunan Gunung Djati Bandung	2%
5	Publication	Galang Wibawa Nusantara, Endang Rusdianti. "PENGARUH PENGEMBANGAN KAR...	1%
6	Student papers	Universitas Pendidikan Indonesia	<1%
7	Student papers	Universitas Muria Kudus	<1%
8	Student papers	Universitas 17 Agustus 1945 Semarang	<1%
9	Student papers	Universitas Papua	<1%
10	Publication	Fauziah Resma Runtun Mahanani, Ambyah Atas Aji Aji. "PENGARUH KEPEMIMPIN...	<1%
11	Publication	Siti Fatimah, Khuzaini Khuzaini, Rico Rico. "Manajemen Inovasi Sumber Daya Man...	<1%

12	Publication	Febe Cruisita Gerala Runtuwaliam. "The Effect of Indonesian Stand Up Program ...	<1%
13	Student papers	Universitas Terbuka	<1%
14	Student papers	Southville International School and Colleges	<1%
15	Student papers	Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur	<1%
16	Student papers	Universitas Islam Negeri Sumatera Utara	<1%
17	Publication	Iuki natika. "Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhub...	<1%
18	Publication	Goodwill Desember 2013. "Goodwill Vo. 4 No. 2 Desember 2013", JURNAL RISET AK...	<1%
19	Student papers	Unika Soegijapranata	<1%
20	Student papers	Binus University International	<1%
21	Publication	Ida Rosnidah, Mohamad Taufik Hidayat, Iim Rohimatum Nahdiyyah. "Pengaruh K...	<1%
22	Student papers	Universitas Diponegoro	<1%
23	Publication	Afandi Tri Juliantoro, Ary Permatadeny Nevita, Hisbulloh Ahlis Munawi. "Rancang ...	<1%
24	Student papers	Brookdale Community College	<1%
25	Publication	Hasmi Syahputra Harahap, Nurlina Ariani Hrp, Intan Bayati Nasution, Amin Hara...	<1%

26 Publication

Iman Muazansyah. "PENGARUH KEMAMPUAN KERJA (WORK ABILITY) DAN KUALIT... <1%

27 Student papers

Universitas Bangka Belitung <1%

28 Student papers

Universitas Putera Batam <1%

29 Student papers

Universitas Negeri Jakarta <1%

30 Student papers

Universitas Pamulang <1%

31 Publication

Ilham Syafey, Wudi Darul Putra. "Analisis Pengaruh Perilaku Pengendara Pada Ke... <1%

32 Publication

Riestania Anindhita Qintamy, Harniati Harniati, Dedy Kusnadi. "Tingkat Keberday... <1%

33 Student papers

Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran Jakarta <1%

34 Publication

Sigit Susanto Putro. "IMPLEMENTASI METODE SERVQUAL DAN SAW UNTUK ANALI... <1%

35 Student papers

Universitas Atma Jaya Yogyakarta <1%

36 Student papers

Universitas Galuh <1%



KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI SAINS DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS IHSAN GORONTALO
LEMBAGA PENELITIAN

Jl. Achmad Nadjamuddin No.17, Kampus Unisan Gorontalo Lt.1 Kota Gorontalo 96128
Website: lemlitunisan.ac.id, Email: lembagapenelitian@unisan.ac.id

Nomor : 387/PIP/B.04/LP-UIG/2025
Lampiran : -
Hal : Permohonan Izin Penelitian (Pengambilan Data)

Kepada Yth.,
Kepala Badan Kesbangpol Provinsi Gorontalo
di -
Tempat

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Dr. Rahmisyari, ST., SE., MM
NIDN : 0929117202
Pangkat Akademik : Lektor Kepala
Jabatan : Ketua Lembaga Penelitian Universitas Ihsan Gorontalo

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

Nama : Tiara Aulia Tahta Lasimpala
NIM : S2121024
Fakultas : Ilmu Sosial & Ilmu Politik
Program Studi : Ilmu Pemerintahan
Judul Penelitian : Pengarug kompotensi kerja terhadap kualitas kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo
Lokasi Penelitian : Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo

Demikian surat ini saya sampaikan, atas bantuan dan kerjasamanya diucapkan banyak terima kasih.

Dikeluarkan di Gorontalo

Tanggal, 15/02/2025

Ketua Lembaga Penelitian


Dr. Rahmisyari, ST., SE., MM
NIDN: 0929117202



GUBERNUR GORONTALO

REKOMENDASI PENELITIAN

Nomor : 070/Kesbangpol/ 541 /II/2025

1. Dasar:

- a. Undang-undang Nomor 38 tahun 2000 tentang pembentukan Provinsi Gorontalo.
- b. Undang-undang Nomor 18 Tahun 2002 tentang Sistem Nasional Penelitian, Pengembangan, dan Penerapan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 84, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4219).
- c. Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah
- d. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 7 Tahun 2014 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri dalam Negeri Nomor 64 Tahun 2011 Tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian.
- e. Perda Nomor 13 Tahun 2013 tentang Pembentukan Lembaga - Lembaga Teknis Daerah
- f. Surat dari Universitas Ichsan Gorontalo Nomor : 387/PIP/B.04/LP-UIG/2025 tanggal 15 Februari 2025 Perihal Permohonan Rekomendasi Penelitian

2. Menimbang:

Bahwa dalam rangka tertib administrasi, pengendalian pelaksanaan penelitian dan pengembangan penelitian serta Stabilitas Daerah di lingkungan Pemerintah Provinsi Gorontalo maka perlu memberikan Rekomendasi Penelitian berdasarkan Izin Penelitian.

PJ. GUBERNUR GORONTALO, memberikan rekomendasi kepada:

- a. nama : Tiara Aulia Tahta Kasimpala
- b. nim : S2121024
- c. program studi : (S1) Ilmu Pemerintahan
- d. alamat peneliti : Kel. Wongkaditi Timur, Kec. Kota Utara, Kota Gorontalo
- e. untuk : Melaksanakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kualitas Kerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo”**.
 - 1) Tujuan Penelitian : Untuk mengetahui pengaruh kompetensi kerja terhadap kualitas kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo.
 - 2) Lokasi Penelitian : Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo
 - 3) Waktu Penelitian : Februari s.d. Maret 2025

3. Sebelum melakukan Penelitian agar melapor ke Pemerintah setempat dan tempat yang menjadi obyek penelitian serta menjaga keamanan dan ketertiban.
4. Tidak dibenarkan melakukan penelitian yang tidak sesuai/tidak ada kaitannya dengan judul penelitian dimaksud.

Catatan:

UU ITE No. 11 Tahun 2008 Pasal 5 ayat 1 :

“Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah.”

“Dokumen ini telah diandatangkan secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSsE.

Cetakan ini merupakan salinan dan dapat dibuktikan keasliannya melalui scan QRCode yang terdapat pada dokumen ini



5. Harus mentaati ketentuan perundang-undangan yang berlaku serta mengindahkan adat istiadat setempat.
6. Apabila masa berlaku surat rekomendasi ini sudah berakhir sedangkan pelaksanaan penelitian belum selesai, maka perpanjangan penelitian harus diajukan kembali kepada Instansi Badan Kesbangpol Provinsi Gorontalo.
7. Hasil Penelitian agar diserahkan 1 (satu) eksemplar kepada **Gubernur Gorontalo Cq. Kepala Badan Kesbangpol Provinsi Gorontalo**.
8. Surat rekomendasi ini akan dicabut kembali dan dinyatakan tidak berlaku apabila ternyata pemegang surat rekomendasi ini tidak mentaati/mengindahkan ketentuan-ketentuan seperti tersebut diatas.

Demikian rekomendasi ini diberikan untuk digunakan seperlunya.



Tembusan:

1. Pj. Gubernur Gorontalo
2. Kepala Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo
3. Yang Bersangkutan

Catatan:

UU ITE No. 11 Tahun 2008 Pasal 5 ayat 1 :

"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."

Dokumen ini telah diandangkan secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSsE.

Cetakan ini merupakan salinan dan dapat dibuktikan keasliannya melalui scan QRCode yang terdapat pada dokumen ini





PEMERINTAH PROVINSI GORONTALO
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH

Jl. Thyeb M Gobel Desa Tinelo Ayula Kec. Bulango Selatan. Kab Bone Bolango

SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN

Nomor :800/BKD/01/IV/704/2025

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : **H. RIFLI M KATILI, AP, S.Sos, M.Ec.Dev**
Jabatan : Kepala Badan Kepegawaian Daerah
Alamat : Jl. Thayeb Moh. Gobel Desa Tinelo Ayula Kecamatan Ayula Utara
Kabupaten Bone Bolango

Menerangkan bahwa Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Ichsan Gorontalo :

Nama : **TIARA AULIA TAHTA LASIMPALA**
NIM : S2121024
Program Studi : S(1) Ilmu Pemerintahan

Benar telah melakukan penelitian mulai Februari sampai dengan Maret 2025 di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo untuk Menyusun skripsi dengan judul "**Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kualitas Kerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo**".

Demikianlah surat keterangan ini dibuat, agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Gorontalo, 14 April 2025
KEPALA BADAN

Ditandatangani secara elektronik oleh :
KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH

H., RIFLI M KATILI, AP, S.Sos, M.Ec.Dev
yang diterbitkan oleh BSrE

Catatan:

UU ITE No. 11 Tahun 2008 Pasal 5 ayat 1 :

"Informasi Elektronik dari/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil pekerjaan merupakan alat bukti hukum yang sah."

Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSrE.

Cetakan ini merupakan salinan dan dapat dibuktikan keasliannya melalui scan QRCode yang terdapat pada dokumen ini



BIODATA MAHASISWA

Nama : Tiara Aulia Tahta Lasimpala
Nim : S2121024
Tempat/Tanggal Lahir : Gorontalo, 06 Desember 2001
Jenis Kelamin : Perempuan
Golongan Darah : O
Alamat : Jl. Taman Anggrek
Kecamatan : Kota Utara
Provinsi : Gorontalo
Agama : Islam
Jurusan : Ilmu Pemerintahan
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



Riwayat Pendidikan

SD : SD NEGERI 104 KOTA UTARA
SMP : SMP NEGERI 2 GORONTALO
SMA : SMA NEGERI 3 KOTA GORONTALO
Email : lasimpalatiara9@gmail.com