

**PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DI KANTOR CAMAT MONANO
KABUPATEN GORONTALO UTARA**

Oleh:
FAHRIALNI S. NUSU
NIM: S.21.21.036

SKRIPSI
Diajukan sebagai Salah Satu Persyaratan
Guna Memperoleh gelar Sarjana



**PROGRAM SARJANA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
TAHUN 2025**

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DI KANTOR CAMAT MONANO KABUPATEN GORONTALO UTARA**

Oleh :

FAHRIALNI S. NUSU

NIM : S2121036

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Ujian
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Dan
Telah Di Setujui Oleh Pembimbing

Gorontalo, Mei 2025

PEMBIMBING I

Darmawaty ABD. Razak, S.I.P.,M.AP

NIDN : 0924076701

PEMBIMBING II

Novianti Tue, S.I.P.,M.SI

NIDN : 0929118904

Mengetahui:

**Ketua Jurusan Ilmu Pemerintaha
Universitas Ichsan Gorontalo**

Swastiani Dunggio, S.I.P.,M.Si

NIDN : 0930048307

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT MONANO KABUPATEN GORONTALO UTARA

Oleh :

FAHRIALNI S. NUSU

NIM : S2121036

SKRIPSI

Skripsi ini Telah Memenuhi Syarat Yang Disetujui Oleh

Pembimbing Pada Tanggal

Mei 2025

TIM PENGUJI

- | | |
|--|---------|
| 1. Dr. Moch. Sakir, S.sos, S.I.Pem, M.Si | (.....) |
| 2. Dr. Fatma M. Ngabito, S.I.P., M.Si | (.....) |
| 3. Rizkiyanto Ibrahim, M.Si | (.....) |
| 4. Darmawaty ABD. Razak, S.I.P., M.AP | (.....) |
| 5. Novianti Tue, S.I.P., M.Si | (.....) |

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Ichsan Gorontalo

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

NIDN : 0913027101

Ketua Jurusan Ilmu Pemerintaha Universitas Ichsan Gorontalo

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

NIDN: 0930048307

PERNYATAAN

Nama : FAHRIALNI S. NUSU

Nim : S2121026

Program Studi : Ilmu Pemerintahan

Fakultas : Ilmu Sosial Dan Politik

Dengan ini saya menyatakan :

1. Skripsi ini adalah hasil dan belum pernah di ajukan untuk mendapatkan gelar Akademik (Sarjana Manajer, atau Doctor) baik di Universitas Ichsan Gorontalo maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Skripsi ini murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan dari pihak lain, kecuali arahan dan tim Pembimbing.
3. Dalam Skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis di cantumkan sebagai acuan dalam naska yang di sebutkan nama pengarang dan di cantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat pernyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini maka saya bersedia menerima sanksi Akademik berupa pencabulan Gelar yang telah di peroleh karena Skripsi ini serta sanksi lainnya dengan norma berlaku di Perguruan Tinggi.

Gorontalo utara, Mei 2025

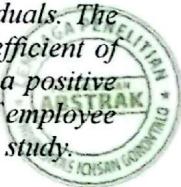


ABSTRACT

FAHRIALNI S. NUSU. S2121036. THE EFFECT OF COMPETENCE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE MONANO SUBDISTRICT OFFICE IN NORTH GORONTALO REGENCY

This study aims to determine the extent to which competence affects employee performance at the Monano Subdistrict Office in North Gorontalo Regency. It employs a quantitative research method. The population consists of all employees at the Monano Subdistrict Office, with a sample comprising 14 individuals. The results indicate a correlation (R-value) of 0.980. Furthermore, the coefficient of determination (R^2) is 0.961, suggesting that competence accounts for a positive contribution of 96.1% to employee performance. The remaining 3.9% of employee performance is affected by other factors or variables not included in this study.

Keywords: competence, employee performance



ABSTRAK

FAHRIALNI S. NUSU. S2121036. PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT MONANO KABUPATENGORONTALO UTARA

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Monano Kabupaten Gorontalo Utara. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Camat Monano Kabupaten Gorontalo Utara. Adapun sampel dalam penelitian ini sebanyak 14 orang. Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa nilai R atau korelasi mencapai 0,980. Selanjutnya, nilai R^2 atau koefisien determinasi sebesar 0,961 menunjukkan bahwa pengaruhnya memiliki kontribusi positif sebesar 96,1%. Dengan demikian, pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai kesehatan di Kantor Camat Monano Kabupaten Gorontalo Utara adalah sebesar 96,1%. Sisanya, yaitu 0,039%, dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak termasuk dalam lingkup penelitian ini.

Kata kunci: kompetensi, kinerja pegawai



MOTTO DAN PERSEMPAHAN

MOTTO

“Barang siapa yang bersabar,maka Allah akan menjadikannya sabar. Dan tidaklah seseorang diberi sesuatu yang lebih baik dan lebih luas dari pada kesabaran.” (HR. Bukhari dan Muslim)

“Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum hingga mereka mengubah apa yang ada pada diri mereka sendiri.” (HR. Muslim, makna dari QS. Ar-Ra’id:11)

PERSEMPAHAN

Untuk mereka yang menjadi cahaya dalam gelap,untuk cinta yang pernah lelah mendukung diam-diam,Untuk setiap tetes air mata yang jatuh tanpa terlihat, Untuk waktu yang terbuang demi lembar naskah ini, Skripsi ini bukan hanya tentang gelar, tapi tentang keberanian untuk menyelesaikan apa yang telah dimulai,

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
PERNYATAAN.....	iii
ABSTRACT	iv
ABSTRAK.....	v
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
DAFTAR TABEL.....	ix
KATA PENGANTAR.....	x

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	4
1.4 Manfaat Penelitian.....	4

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kompetensi	6
2.2 Jenis Kompetensi.....	8
2.3 Kinerja Pegawai.....	11
2.4 Kerangka Pemikiran.....	15
2.5 Hipotesis.....	16

BAB III OBYEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Obyek Penelitian.....	17
3.2 Metode Penelitian.....	17
3.2.1 Desain Penelitian.....	17
3.2.2 Operasinalisasi Variabel.....	18
3.2.3 Populasi dan sampel.....	19
3.2.4 Prosedur Pengumpulan Data.....	19
3.2.5 Prosedur Penelitian.....	20
3.2.6 Metode Analisis Data.....	22

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penlitian	25
4.2 Hasil Penelitian.....	30
4.3 Pembahasan.....	35

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan.....	38
5.2 Saran.....	38

DAFTAR PUSTAKA LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

3.1 Operasionalisasi Variabel X dan Y.....	18
3.4 Koefisien Korelasi Nilai r.....	21
4.1 Uji Validitas.....	30
4.2 Uji Validitas.....	31
4.3 Uji Reliabilitas Variabel X.....	32
4.4 Uji Reliabilitas Variabel Y.....	33
4.5 Hasil Analisis Regresi Sederhana.....	33
4.6 Hasil Analisis Regresi Sederhana.....	34
4.7 Hasil Koefisien Dterminasi (R)2.....	34

KATA PENGANTAR

Assalamu' Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat,taufik, dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Monano Kabupaten.Gorontalo Utara” sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana pada program studi (Ilmu pemerintahan), Fakultas (Ilmu sosial & ilmu politik) Universitas ichsan Gorontalo.

Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari dukungan,bantuan, dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Muhammad Ichsan Gaffar,, SE.,M.AK (Selaku Ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi Ichsan Gorontalo).
2. Ibu Dr. Juriko Abdussamad, M.SI (Selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo).
3. Bapak Dr. Moch. Sakir, S.sos., S.I.Pem (Sebagai Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Ichsan Gorontalo).
4. Ibu Swastiani Dunggio, S.I.P., M.SI (Selaku Ketua Program Studi Ilmu Pemerintahan Universitas Ichsan Gorontalo) .
5. Ibu Darmawaty Abd. Razak.,S.I.P.,M.AP (Selaku Dosen Pembimbing 1 yang telah membimbing penulis dengan penuh kesabaran) Dan Ibu Novianti Tue, S.I.P., M.SI (Selaku Dosen Pembimbing 2 yang telah mendidik dan memberikan arahan atau bimbingan dalam penyusunan skripsi ini. Seluruh dosen pengajar program studi imu pemerintahan Universitas Ichsan Gorontalo yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
6. Kedua orang tua tercinta ibu Faraha Ms Raja dan Ayah Safrin Nusu meskipun beliau tidak sempat merasakan pendidikan bangku perkuliahan, namun mereka mampu senantiasa memberikan perhatian dan doa,dukungan hingga sampai meraih gelar sarjana.Semoga ibu dan Ayah sehat selalu panjang umur & bahagia selalu.
7. Kepada seseorang tante\om tercinta Salma Ms. Raja, S.Pd.i., M.Pd dan Suandi Dianelo, S.H Terimahkasih atas segala pengorbanannya dan tulus kasih yang diberikan selama ini serta menjadi salah satu donator penulis dalam menjalani masa perkuliahan hingga sampai sekarang ini. Semoga beliau sehat selalu dan panjang umur & bahagia selalu keluarganya.
8. Kepada Kakak tersayang Wahyu Eka Pembudi Nusu yang telah memberikan semangat,nasehat,motivasi & dukungan kepada penulis selama melalui

proses perkuliahan. Serta sahabat-sahabat penulis yang selalu memberikan support, doa dan dukungan.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan demi penyempurnaan di masa yang akan datang. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca dan pihak-pihak yang berkepentingan.

Gorontalo,.....,.....2025
Penulis

FAHRIALNI S. NUSU

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kompetensi pegawai merupakan salah satu aspek krusial dalam manajemen sumber daya manusia yang berpengaruh langsung terhadap kinerja organisasi. Dalam era globalisasi dan perkembangan teknologi yang pesat, tuntutan terhadap kualitas dan produktivitas kerja semakin meningkat. Oleh karena itu, kompetensi pegawai tidak hanya diharapkan untuk memenuhi standar pekerjaan, tetapi juga untuk beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di lingkungan kerja. Kompetensi pegawai dapat diartikan sebagai kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki seorang individu yang memungkinkan mereka untuk melaksanakan tugas-tugas dengan efektif dan efisien. Dalam konteks ini, terdapat beberapa jenis kompetensi, antara lain kompetensi teknis, kompetensi perilaku, dan kompetensi sosial yang semuanya berperan penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Salah satu tantangan utama yang dihadapi oleh organisasi adalah kurangnya pemahaman dan pengelolaan kompetensi pegawai yang sistematis. Banyak lembaga yang masih mengandalkan metoda seleksi dan pelatihan yang belum terintegrasi dengan kebutuhan dan tujuan jangka panjang perusahaan. Hal ini dapat menyebabkan kesenjangan antara keterampilan yang dimiliki pegawai dan tuntutan pekerjaan, yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap produktivitas dan kinerja organisasi. Selain itu, kompetensi pegawai juga berperan penting dalam meningkatkan daya saing

organisasi di pasar. Dengan memiliki pegawai yang kompeten, organisasi akan lebih mampu berinovasi, menyesuaikan diri dengan perubahan pasar, dan memenuhi ekspektasi pelanggan. Oleh karena itu, investasi dalam pengembangan kompetensi pegawai harus menjadi prioritas bagi setiap organisasi yang ingin bertahan dan berkembang dalam dunia yang semakin kompetitif.

Dalam konteks Indonesia, pengembangan kompetensi pegawai juga sejalan dengan upaya pemerintah dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Melalui berbagai program pelatihan dan pengembangan yang dirancang untuk meningkatkan kompetensi, diharapkan dapat menghasilkan tenaga kerja yang siap menghadapi tantangan global. Dengan demikian, pengelolaan kompetensi pegawai yang efektif dan berkelanjutan menjadi kunci untuk mencapai keunggulan kompetitif dan kinerja yang optimal dalam suatu organisasi. Oleh karena itu, peneliti dan praktisi manajemen sumber daya manusia perlu terus menerus melakukan kajian dan penerapan best practices dalam pengembangan kompetensi pegawai.

Kompetensi pegawai dan kinerja pegawai adalah dua elemen yang saling terkait erat dalam konteks manajemen sumber daya manusia. Kompetensi dapat dianggap sebagai modal dasar yang menentukan seberapa baik seorang pegawai dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam organisasi. Tanpa kompetensi yang memadai, pegawai mungkin tidak dapat memenuhi ekspektasi yang ditetapkan oleh organisasi, yang pada akhirnya dapat memengaruhi kinerja keseluruhan.

Pegawai yang memiliki kompetensi yang baik, termasuk pengetahuan dan keterampilan yang relevan, cenderung lebih mampu memahami tugas-tugas yang diamanahkan kepada mereka. Dengan pemahaman yang jelas, pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan lebih efisien dan tepat waktu. Kompetensi juga mencakup kemampuan untuk menganalisis situasi dan menemukan solusi untuk masalah yang muncul. Pegawai yang terampil dalam problem solving dapat menangani tantangan dan hambatan dengan lebih baik, yang berkontribusi positif terhadap kinerja keseluruhan. Pegawai yang memiliki kompetensi yang tinggi lebih cenderung untuk berinovasi dan menciptakan ide-ide baru. Inovasi ini bisa menjadi pendorong penting dalam meningkatkan kinerja, baik dalam aspek produk, layanan, maupun proses kerja.

Kinerja pegawai sering kali dievaluasi berdasarkan indikator-indikator tertentu, seperti pencapaian target, kualitas hasil kerja, dan perilaku dalam tim. Hasil evaluasi kinerja ini sering kali mencerminkan kompetensi yang dimiliki pegawai. Pegawai yang berkinerja tinggi biasanya menunjukkan tingkat kompetensi yang lebih baik dibandingkan dengan pegawai yang berkinerja rendah. Pegawai yang menunjukkan kinerja yang baik sering kali dipandang sebagai kandidat terbaik untuk pengembangan karir dan promosi. Hal ini menegaskan pentingnya peningkatan kompetensi dalam rangka mencapai kinerja yang lebih baik dan mendapatkan peluang karir yang lebih baik.

Secara keseluruhan, kompetensi pegawai berfungsi sebagai fondasi untuk mencapai kinerja yang tinggi. Oleh karena itu, organisasi perlu fokus pada pengembangan kompetensi pegawai melalui program pelatihan, umpan balik yang

konstruktif, dan penilaian kinerja yang objektif demi mencapai tujuan strategis dan meningkatkan daya saing di pasar. Permasalahan kinerja pegawai buruk yang mengakibatkan pekerjaan tidak dapat diselesaikan dengan baik sering terjadi hampir di semua instansi, untuk itu penulis ingin melihat apakah kompetensi pegawai bisa menunjang kinerjanya. Oleh sebab itu penulis tertarik untuk meneliti “Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Monano Kabupaten Gorontalo Utara”

1.2 Rumusan Masalah

Seberapa besar Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Monano Kabupaten Gorontalo Utara ?

1.3 Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Monano Kabupaten Gorontalo Utara.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat :

1. Dari segi praktisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan informasi bagi Camat Monano Kabupaten Gorontalo Utara dalam usaha meningkatkan kompetensi pegawai sebagai upaya memperbaiki kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

2. Dari segi teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pemerintahan, khususnya dalam pengembangan teori mengenai kompetensi dan kinerja pegawai.

3. Dari segi peneliti

Hasil penelitian dapat digunakan sebagai bahan perbandingan bagi peneliti berikutnya yang ingin meneliti menyangkut masalah kompetensi dan kinerja pegawai.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kompetensi

Menurut Boyatzis dalam Sudarmanto (2019 : 46)"kompetensi adalah karakteristik-karakteristik yang berhubungan dengan kinerja yang unggul atau efektif dalam suatu pekerjaan. "Menurut Klemp dalam Sudarmanto (2019 : 46)" kompetensi merupakan karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang mampu menghasilkan kinerja yang unggul dan efektif. Sedangkan Horby dan Thomas dalam Sudarmanto (2019 : 46)"mengatakan bahwa kompetensi adalah pengetahuan, keahlian, dan manager atau pemimpin yang efektif.

Antonacopoulou dan Gerald dalam Yuniarsih dan Suwatno (2019:21)"mengatakan bahwa kompetensi terdiri dari sifat – sifat unik setiap individu yang diekspresikan dalam proses interaksi dengan pihak lain dalam konteks sosial, jadi performansi yang diharapkan dan perilaku serta menekankan pada faktor interaksi personal dan sosial." Kemudian Zemke dalam Yuniarsih dan Suwatno (2019 : 21)"mengatakan bahwa kompetensi merupakan kemampuan individu yang berhubungan dengan kinerja superior dalam peran dan pekerjaan."

Kemudian Armstrong dan Barong dalam Wibowo (2018 : 87)"mengatakan bahwa kompetensi merupakan dimensi perilaku yang berada di belakang kinerja kompeten, sering dinamakan kompetensi perilaku karena dimaksudkan untuk menjelaskan bagaimana orang berperilaku ketika mereka menjalankan perannya dengan baik."

Selanjutnya menurut Spencer dalam Sutrisno (2020 : 202)"kompetensi ialah suatu yang mendasari karakteristik dari suatu individu yang dihubungkan dengan hasil yang diperoleh dalam suatu pekerjaan." Kemudian menurut McAshan yang dikutip dalam Sutrisno (2020: 203), kompetensi diartikan sebagai pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang telah dikuasai oleh seseorang sehingga menjadi bagian dari dirinya. Dengan demikian, orang tersebut mampu melakukan perilaku kognitif, efektif, dan psikomotor secara optimal. Apabila kompetensi dipandang sama dengan kemampuan, maka dapat diartikan sebagai pengetahuan tentang tujuan pekerjaan, pemahaman dalam menerapkan strategi yang tepat dalam pelaksanaan tugas, serta kesadaran akan pentingnya disiplin dalam organisasi agar semua aturan berjalan dengan baik.

Sementara itu, Mc. Clelland yang dikutip dalam Sedarmayanti (2018: 126) menyamakan kompetensi dengan gunung es, di mana keterampilan dan pengetahuan membentuk puncaknya yang tampak di atas permukaan air, sedangkan bagian di bawah permukaan tidak terlihat namun menjadi dasar dan mempengaruhi bentuk bagian yang terlihat. Peran sosial dan citra diri terletak pada bagian sadar diri seseorang, sementara motif berada di alam bawah sadar.

Penjelasan mengenai masing-masing aspek kompetensi menurut Sedarmayanti (2018: 126) adalah sebagai berikut:

1. Keterampilan: kemampuan melakukan sesuatu dengan baik, misalnya kemampuan mengemudi.
2. Pengetahuan: informasi yang dimiliki seseorang dalam bidang tertentu, seperti memahami ilmu manajemen keuangan.
3. Peran sosial: citra yang diproyeksikan seseorang kepada orang lain, misalnya sebagai pengikut atau oposisi.
4. Citra diri: persepsi individu tentang dirinya sendiri, misalnya memandang dirinya sebagai pemimpin.
5. Sifat/ciri: karakteristik yang relatif konstan dalam perilaku seseorang, seperti menjadi pendengar yang baik.
6. Motif: pemikiran atau niat dasar yang mendorong seseorang untuk berperilaku tertentu, seperti keinginan dihargai atau dorongan untuk mempengaruhi orang lain.

Dari pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah kemampuan seorang pegawai dalam menyelesaikan tugas dengan mengandalkan keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki, sehingga dapat mencapai tujuan organisasi.

2.2 Jenis Kompetensi

Menurut Yuniarsih dan Suwatno (2019 : 30) jenis kompetensi dapat dibagi 2 (dua) yakni :

1. Kompetensi Intelektual (*intellectual competence*)

Menurut Zohar dan Mashall dalam Yuniarsih dan Suwatno (2019 : 30)"kompetensi intelektual (*intellectual competence*) adalah kemampuan dan kemauan yang berkaitan dengan pemecahan masalah yang bersifat rasional dan strategik."

Adapun Robbins dalam Yuniarsih dan Suwatno (2019 : 30)"mengemukakan bahwa kompetensi intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental."

2. Kompetensi emosional (emotional competence) merupakan kemampuan untuk belajar yang didasarkan pada kecerdasan emosional (emotional intelligence) yang dapat mempengaruhi kinerja di lingkungan kerja. Kecerdasan emosional ini menentukan potensi seseorang dalam mengembangkan keahlian praktis melalui lima unsur utama, yaitu:

- a. Kesadaran diri,
- b. Motivasi,
- c. Pengendalian diri,
- d. Empati, dan
- e. Kemampuan atau keahlian dalam menjalin hubungan dengan orang lain.

Menurut Goleman dalam Yuniarsih dan Suwatno (2019 : 31)"Kompetensi emosional kita menunjukkan seberapa besar potensi dari lima elemen dapat kita terjemahkan kedalam pekerjaan."

Menurut Wibowo (2018: 93), Zwell mengemukakan lima kategori kompetensi, yaitu task achievement, relationship, personal attribute, managerial, dan leadership.

1. Task achievement adalah kategori kompetensi yang berkaitan dengan pencapaian kinerja yang baik. Kompetensi dalam kategori ini meliputi hasil produksi, kemampuan beradaptasi dan inovatif, perhatian terhadap kualitas, perbaikan berkelanjutan, serta keahlian teknis.
2. Relationship adalah kategori kompetensi yang berhubungan dengan kemampuan berkomunikasi dan bekerja sama dengan orang lain serta memenuhi kebutuhan mereka. Kompetensi yang termasuk di dalamnya meliputi kerja sama tim, orientasi pelayanan, kedulian terhadap orang lain, kecerdasan organisasi, kemampuan membangun hubungan, menyelesaikan konflik, serta sensitivitas terhadap komunikasi dan budaya lintas negara.
3. Personal attribute merujuk pada kompetensi intrinsik individu yang berkaitan dengan cara berpikir, merasa, belajar, dan berkembang. Aspek ini mencakup integritas dan kejujuran, pengembangan diri, ketegasan, kualitas pengambilan keputusan, manajemen stres, serta kemampuan berpikir analitis dan konseptual.
4. Managerial adalah kompetensi yang secara khusus berkaitan dengan pengelolaan, pengawasan, dan pengembangan orang lain. Kompetensi ini meliputi kemampuan memotivasi, memberdayakan, dan mengembangkan potensi orang lain.
5. Leadership berhubungan dengan kemampuan memimpin organisasi dan orang-orang dalam rangka mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi.

Kompetensi yang termasuk di dalamnya meliputi kepemimpinan yang visioner, pemikiran strategis, orientasi kewirausahaan, pengelolaan perubahan, membangun komitmen organisasi, serta memperkuat fokus, nilai, dan dasar organisasi.

2.3 Kinerja Pegawai

Ridwan (2019 : 38) yang mengatakan bahwa kinerja bergantung kepada pengaturan kemampuan (*ability*), upaya (*effort*), dan ketrampilan (*skill*). Kinerja dapat berupa produk akhir (barang dan jasa) dan bentuk perilaku, kecakapan, kompetisi, saran dan keterampilan spesifik yang dapat mendukung pencapaian tujuan dan sasaran organisasi. Kinerja mempunyai hubungan erat dengan masalah produktivitas karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi.

Kinerja organisasi pemerintah sangat penting bagi setiap pemerintah daerah. Arti penting dari kinerja organisasi pemerintah menurut Soleh dan Suripto (2011 : 5) adalah:

1. Sebagai umpan balik bagi kepala daerah untuk dapat memperbaiki kinerja pemerintah daerah di masa yang akan datang.
2. Untuk menemukali SKPD mana yang memberikan kontribusi terbesar dan SKPD mana yang kurang dalam memberikan kontribusi terhadap proses pencapaian visi Kepala Daerah serta mengidentifikasi berbagai faktor penyebab keberhasilan dan kekurangan di setiap SKPD.
3. Untuk membangkitkan motivasi kerja Kepala SKPD dan jajarannya agar bekerja dengan lebih produktif.

4. Untuk merumuskan kembali kebijakan, program, dan kegiatan yang dianggap lebih efektif, termasuk penganggarannya serta metode atau teknik pelaksanaan yang lebih efisien dalam mencapai visi tersebut.
5. Melalui kinerja, pemerintah daerah dapat menginformasikan tingkat keberhasilan atau kegalannya kepada masyarakat, pemerintah pusat, DPRD, dan pihak terkait lainnya.
6. Untuk meningkatkan kepercayaan masyarakat bahwa dana publik yang dipercayakan telah digunakan sesuai amanat dan tujuan yang diamanatkan.

Otley dalam Mahmudi (2020 : 6) mengatakan bahwa kinerja mengacu pada sesuatu yang terkait dengan kegiatan melakukan pekerjaan, dalam hal ini meliputi hal yang dicapai kerja tersebut. Sementara itu, Campbell dalam Mahmudi (2020 : 21) mengatakan bahwa hubungan fungsional antara kinerja dengan atribut kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu faktor *knowledge* (pengetahuan), *skill* (ketrampilan), dan motivasi.

Menurut Siagian (2018: 214), kinerja atau prestasi kerja didefinisikan sebagai gabungan dari tiga elemen yang saling terkait, yaitu:

1. Tingkat keahlian, yang merujuk pada sejauh mana karyawan memiliki pengetahuan, kemampuan, serta keterampilan interpersonal dan teknis yang diperlukan untuk menghasilkan kinerja yang baik.
2. Tingkat usaha, yang dapat diartikan sebagai motivasi yang ditunjukkan oleh karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Meskipun pegawai memiliki tingkat keahlian yang memadai, mereka tidak akan mampu

bekerja secara optimal jika tingkat usaha mereka rendah atau bahkan tidak ada usaha sama sekali.

3. Kondisi eksternal, yaitu faktor-faktor di luar kendali pegawai yang mendukung atau menghambat produktivitas mereka. Meskipun karyawan memiliki keahlian dan usaha yang cukup, keberhasilannya tetap bisa terhambat oleh kondisi eksternal yang tidak mendukung, seperti situasi ekonomi, fasilitas pengembangan, dan faktor lingkungan lainnya.

Dari pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai ialah kualitas dan kuantitas dari suatu hasil pegawai dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi.

2.4 Pengukuran Kinerja

Menurut Mahmudi (2020: 159), pengukuran kinerja merupakan alat atau sarana untuk menilai hasil dari suatu aktivitas, kegiatan, atau proses, bukan sebagai tujuan utama itu sendiri. Peran pengukuran kinerja bagi organisasi sektor publik adalah memberikan petunjuk atau panduan kepada manajer dan pihak luar dalam menilai performa organisasi. Pengukuran kinerja akan efektif apabila digunakan untuk menilai sesuatu secara tepat. Oleh karena itu, fungsi utama pengukuran kinerja adalah sebagai alat untuk mengukur pencapaian kinerja. Selain itu, pengukuran kinerja juga berfungsi sebagai standar perbandingan terbaik, yang berarti untuk meniru organisasi terbaik, perlu digunakan standar kinerja dari organisasi terbaik tersebut.

Miner, sebagaimana dikutip dalam Sutrisno (2020: 172), mengemukakan secara umum ada empat aspek utama dari kinerja, yaitu:

1. Kualitas hasil kerja, yang berkaitan dengan tingkat kesalahan, waktu, dan ketepatan dalam menyelesaikan tugas.
2. Jumlah produk atau jasa yang dihasilkan, yakni kuantitas output yang dihasilkan.
3. Waktu kerja, mencakup tingkat absensi, keterlambatan, serta lamanya masa kerja yang telah dijalani oleh pegawai.
4. Kerjasama, yang menilai bagaimana individu membantu atau menghambat usaha rekan kerjanya.

Sedarmayanti (2018: 192) menyatakan bahwa pengukuran kinerja digunakan untuk menilai keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan kegiatan, program, atau kebijakan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan, dalam rangka mewujudkan misi dan visi organisasi. Selain itu, menurut Sedarmayanti (2018: 195), pengukuran kinerja memiliki peran penting dalam manajemen untuk:

- a. Memastikan bahwa pelaksana memahami ukuran yang digunakan untuk mencapai kinerja.
- b. Menjamin tercapainya rencana kinerja yang telah disepakati.
- c. Memantau dan mengevaluasi pelaksanaan kinerja serta membandingkannya dengan rencana kerja, kemudian melakukan tindakan perbaikan jika diperlukan.

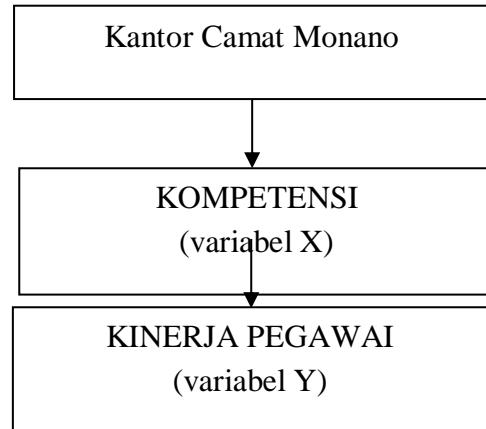
- d. Memberikan penghargaan atau hukuman secara obyektif berdasarkan hasil pengukuran kinerja yang telah disepakati.
- e. Menjadi alat komunikasi antara karyawan dan pimpinan dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi.
- f. Mengidentifikasi apakah tingkat kepuasan pelanggan sudah terpenuhi.
- g. Membantu memahami proses kegiatan organisasi secara lebih baik.
- h. Menjamin pengambilan keputusan dilakukan secara obyektif.
- i. Menunjukkan area yang perlu peningkatan.
- j. Mengungkap masalah yang sedang dihadapi.

2.5 Kerangka Pemikiran

Menurut Yuniarsih dan Suwatno (2019: 30), kompetensi yang diperlukan oleh pegawai dalam menjalankan tugas meliputi kompetensi intelektual dan kompetensi emosional. Kompetensi pegawai dalam bidang tertentu didasarkan pada karakteristik individu, seperti keterampilan yang berkaitan dengan peran sosial atau pengetahuan yang dimiliki, yang mampu menghasilkan kinerja yang efektif atau unggul dalam bekerja. Hal ini bertujuan untuk mencapai kinerja pegawai yang sesuai dengan harapan bersama.

Miner dalam Sutrisno (2020 : 172) mengemukakan secara umum empat aspek dari kinerja, yaitu sebagai berikut: a) kualitas yang dihasilkan, b) kuantitas yang dihasilkan, c) waktu kerja, dan d) kerja sama. Dari uraian tersebut dapat digambarkan kerangka pemikiran sebagai berikut :

Gambar 2.1 Bagan kerangka pemikiran



2.6 Hipotesis

Riduan (2019: 35) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah atau sub masalah yang diajukan oleh peneliti, yang dijabarkan dari landasan teori dan masih harus diuji kebenarannya.

Hipotesis dalam penelitian ini ialah:

Ha: Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) di Kantor camat Monano Kabupaten Gorontalo Utara.

Ho: Kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) di Kantor Camat Monano Kabupaten Gorontalo Utara.

BAB III

OBYEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Obyek Penelitian

Objek penelitian ini adalah mengenai “pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai (Y) di Kantor Camat Monano Kabupaten Gorontalo Utara.” Adapun waktu yang dibutuhkan dalam penelitian ini diperkirakan berlangsung selama tiga bulan.

3.2 Metode Penelitian

3.2.1 Desain Penelitian

Dalam pelaksanaan penelitiannya, penulis memutuskan untuk menggunakan jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yang menggabungkan penggunaan kata-kata, kalimat, gambar, serta angka-angka. Penelitian ini juga melibatkan pengambilan sampel dan menggunakan kuesioner sebagai alat utama untuk mengumpulkan data.

Dalam pelaksanaan penelitiannya, penulis memutuskan untuk menggunakan jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yang menggabungkan penggunaan kata-kata, kalimat, gambar, serta angka-angka. Penelitian ini juga melibatkan pengambilan sampel dan menggunakan kuesioner sebagai alat utama untuk mengumpulkan data.

Menurut Nasution dalam Riduwan (2019 : 65)”penelitian deskriptif dimaksudkan untuk memberi gambaran yang lebih jelas tentang situa – siuasi sosial dengan memusatkan pada aspek – aspek tertentu dan sering menunjukkan pengaruh antara berbagai variabel.”

3.2.2 Oprasionalisasi Variabel

Definisi operasional variabel bertujuan untuk menjelaskan maksud variabel yang sedang diteliti. Atau dapat dikatakan bahwa operasionalisasi variabel adalah unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana cara mengukur suatu variabel. Berikut operasionalisasi dari variabel penelitian.

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel X dan Y

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Kompetensi (variabel X) Menurut Yuniarsih dan Suwatno (2019 : 30)	- Kompetensi Intelektual - Kompetensi Emosional	- Kemampuan analisis - Kemampuan berpikir kritis - Kesadaran diri - Empati	Ordinal
Kinerja Pegawai (variabel Y) Menurut Miner dalam Sutrisno (2020 : 172)	Aspek dari kinerja : a. Kualitas yang dihasilkan b. Kuantitas yang dihasilkan c. Waktu kerja d. Kerja sama	- Ketepatan dan Akurasi - Kreativitas dan Inovasi - Produktivitas - Konsistensi - Ketepatan waktu - Efisiensi waktu - Kemampuan berkomunikasi - Kemampuan bekerja sama	Ordinal

3.2.3 Populasi dan Sampel

3.2.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono dalam Riduwan (2019: 54), populasi adalah wilayah generalisasi yang mencakup objek atau subjek dengan karakteristik dan kuantitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulannya. Dalam penelitian ini, populasi yang dipilih adalah seluruh pegawai di Kantor Camat Monano, Kabupaten Gorontalo Utara, yang berjumlah 14 orang.

3.2.3.2 Sampel

Sugiono dalam Riduwan (2019 : 56)"mengatakan bahwa sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut." Karena jumlah populasi relatif kecil, maka teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sensus, yakni semua anggota populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 14 orang.

3.2.4 Prosedur Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, data dikumpulkan dengan cara menyebarkan kuesioner atau angket. Menurut Riduwan (2019: 99), angket merupakan daftar pertanyaan yang diberikan kepada orang lain yang bersedia memberikan respons (responden) sesuai dengan permintaan dari pengumpul data. Tujuan dari penyebaran angket adalah untuk memperoleh informasi yang lengkap mengenai suatu masalah, sementara responden dapat memberikan jawaban tanpa merasa khawatir jika jawaban tersebut tidak sepenuhnya sesuai dengan kenyataan saat mengisi daftar pertanyaan.

3.2.5 Prosedur Penelitian

Untuk memperoleh data yang akurat dan mendekati kenyataan (obyektif), tentu diperlukan sebuah instrumen atau alat pengumpulan data yang berkualitas. Agar yakin bahwa instrumen atau alat ukur yang digunakan valid dan reliabel, maka terlebih dahulu perlu dilakukan pengujian terhadap validitas dan reliabilitasnya.

3.2.5.1 Uji Validasi

Terkait pemeriksaan validitas instrumen, menurut Riduwan (2008: 109-110), validitas diartikan sebagai ukuran yang menunjukkan tingkat reliabilitas atau keabsahan dari suatu pengukuran. Pengukuran yang tidak valid dianggap memiliki validitas yang rendah. Untuk menguji validitas suatu instrumen, langkah awal yang dilakukan adalah mencari nilai korelasi antara bagian-bagian instrumen secara keseluruhan dengan mengkorelasikan setiap satuan ukuran dengan skor total, yaitu hasil penjumlahan skor dari seluruh item. Dalam menghitung validitas alat ukur, digunakan rumus Pearson Product Moment .

selanjutnya dihitung dengan uji –t dengan rumus :

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

Dimana :

t = Nilai t- hitung

r = Koefisien korelasi hasil r hitung

n = Jumlah responden

Distribusi (table t) untuk $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan ($dk = n-2$). Kaidah keputusan :

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti valid, sebaliknya

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

Tabel 3.4

koefisien korelasi nilai r

R	Tingkat Korelasi
0,000 – 0,199	Sangat rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 1,000	Sangat kuat

Sumber : Sugiono (2019 : 184)

3.2.5.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data secara umum menunjukkan tingkat ketepatan, keakuratan, kestabilan, atau konsistensi dalam mengungkapkan gejala tertentu dari sekelompok individu. Bahkan jika instrumen tersebut sudah valid, uji ini tetap penting untuk memastikan bahwa hasil pengukuran tetap konsisten ketika diulang pada gejala yang sama. Pengujian reliabilitas dilakukan menggunakan teknik split-half dari Spearman-Brown, dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Membagi pernyataan-pernyataan menjadi dua bagian secara terpisah.
2. Menghitung jumlah skor untuk masing-masing bagian dari setiap responden, sehingga memperoleh dua skor total.

3. Menghitung korelasi antara skor dari bagian pertama dan bagian kedua menggunakan teknik korelasi product moment.
4. Nilai korelasi yang diperoleh menunjukkan reliabilitas alat ukur yang dibelah (split-half). Nilai korelasi ini biasanya lebih rendah dibandingkan dengan reliabilitas alat ukur yang tidak dibagi, seperti pada teknik uji test-retest.

$$2 r_b$$

$$r_i = \frac{2 r_b}{1 + r_b}$$

Keterangan:

r_i = Reliabilitasi internal seluruh instrument atau pernyataan

r_b = Korelasi *product moment* antara belahan pertama dan kedua

Reliabel dari setiap pernyataan akan ditunjukkan dengan hasil r_i positif dan $r_{hitung} > r_{tabel}$, berarti seluruh item pernyataan adalah reliable/handal.

3.2.6 Metode Analisis Data

3.2.6.1 Rancangan Uji Hipotesis

Dalam menganalisa dan menguji pengaruh kompetensi (X) terhadap kinerja pegawai (Y) di Kantor Camat Monano Kabupaten Gorontalo Utara, penulis melakukan perhitungan dengan menggunakan rumus regresi sederhana dimana variabel X adalah kompetensi, dan variabel Y adalah kinerja pegawai. Pengujian dilakukan dengan menggunakan metode regresi sederhana. Metode regresi sederhana dapat dilihat pada gambar berikut :

Struktur Metode Regresi Sederhana



Keterangan :

X = Kompetensi

Y = Kinerja Pegawai

3.2.6.2 Pengujian Hipotesis

Berdasarkan tujuan penelitian yang akan dilaksanakan, maka penelitian ini menggunakan metode analisis kuantitatif, dimana data yang telah dikumpulkan dari responden, khususnya dari kuesioner dideskripsikan dan dituangkan kedalam tabel frekuensi dan persentase.

Selanjutnya untuk menguji pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel dependen dilakukan uji statistik dengan menggunakan analisis regresi sederhana (Riduwan, 2019:145) dengan formulasi sebagai berikut :

Persamaan regresi adalah :

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

Keterangan :

X = Kompetensi

Y = Kinerja Pegawai

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 (variable X) dengan kinerja pegawai (variabel Y), digunakan Korelasi Person Product Moment dalam Riduwan (2019:136) dengan taraf kesalahan 5% ($\alpha = 0,05$).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Kecamatan Monano terletak di bagian utara Kabupaten Gorontalo Utara, Provinsi Gorontalo. Wilayah ini berbatasan langsung dengan laut di bagian utara dan dikelilingi oleh kecamatan lain di sekitarnya. Posisi geografinya yang berada di pesisir menjadikan potensi sumber daya laut sangat penting bagi masyarakat setempat.

Secara geografis, wilayah Monano didominasi oleh dataran rendah dan kawasan pesisir, sementara bagian selatan terdiri dari perbukitan dan pegunungan. Iklim di daerah ini bersifat tropis, dengan suhu rata-rata berkisar antara 25 hingga 30 derajat Celsius. Musim hujan biasanya berlangsung dari November hingga Mei, sedangkan musim kemarau terjadi dari Juni hingga Oktober.

Potensi alam di Kecamatan Monano cukup beragam. Karena lokasinya di pesisir, sektor perikanan dan kelautan menjadi sumber penghidupan utama masyarakat. Nelayan setempat aktif menangkap ikan dan hasil laut lainnya. Selain itu, sektor pertanian seperti padi, jagung, dan hortikultura juga berkembang, serta terdapat usaha perkebunan kecil. Potensi wisata bahari dan budaya juga mulai dikembangkan, mengingat keindahan pantai dan kekayaan budaya lokal yang unik.

Jumlah penduduk di Monano relatif kecil, dengan mayoritas warga bekerja di bidang perikanan, pertanian, dan usaha kecil. Mayoritas masyarakat beragama Islam dan memegang teguh tradisi serta budaya daerah yang masih kental.

Dalam hal fasilitas dan infrastruktur, wilayah ini memiliki sekolah dasar dan menengah untuk memenuhi kebutuhan pendidikan masyarakat. Puskesmas dan posyandu tersedia untuk pelayanan kesehatan dasar. Akses ke wilayah ini umumnya melalui jalan darat dari pusat kota Gorontalo Utara, meskipun ada beberapa daerah yang jalannya masih perlu perbaikan. Untuk komunikasi dan telekomunikasi, meskipun jaringan mulai berkembang, beberapa daerah masih menghadapi kendala akses.

Tantangan utama di Monano meliputi terbatasnya infrastruktur dan akses transportasi yang belum optimal, serta kebutuhan pengembangan ekonomi lokal agar bisa meningkatkan kesejahteraan warga. Di sisi lain, potensi sumber daya laut dan alam besar membuka peluang untuk pengembangan ekonomi berkelanjutan. Pengembangan wisata bahari dan budaya juga bisa menjadi peluang ekonomi baru.

Pemerintah setempat terus berupaya meningkatkan pelayanan publik dan pembangunan infrastruktur, serta memberdayakan masyarakat. Fokus utama adalah memperkuat ekonomi lokal, mengembangkan potensi wisata, dan melestarikan budaya serta lingkungan sekitar.

Berikut adalah struktur organisasi di tingkat kecamatan beserta penjelasan tugas dan fungsi masing-masing jabatan di Kecamatan Monano.

1. Camat ;

a. Tugas: Memimpin dan mengarahkan seluruh kegiatan di wilayah kecamatan, memastikan program pembangunan berjalan lancar, serta bertindak sebagai perwakilan pemerintah kabupaten di tingkat kecamatan.

b. Fungsi:

- Menetapkan kebijakan dan memberikan arahan kerja di wilayah kecamatan.
- Mengawasi pelaksanaan tugas perangkat di kecamatan.
- Melaksanakan keputusan strategis dan tugas administratif.
- Menjadi penghubung antara pemerintah kabupaten dan desa/kelurahan.

2. Sekretaris Kecamatan ;

a. Tugas: Membantu camat dalam pengelolaan administrasi dan pelaksanaan tugas di lingkungan kecamatan.

b. Fungsi:

- Mengelola dokumen dan keuangan kecamatan.
- Menyusun laporan kegiatan dan pertanggungjawaban.
- Mengkoordinasikan berbagai pekerjaan administratif di kecamatan.

3. Kasi Pemerintahan

a. Tugas: Mengelola urusan pemerintahan umum di tingkat kecamatan, termasuk administrasi kependudukan dan tata pemerintahan desa.

b. Fungsi:

- Melayani administrasi kependudukan dan pencatatan sipil.
- Mengatur proses pemilihan kepala desa dan administrasi pemerintahan desa.
- Menangani masalah tata pemerintahan dan administrasi umum.

4. Kasi Pembangunan

a. Tugas: Mengelola program pembangunan desa dan infrastruktur di wilayah kecamatan.

b. Fungsi:

- Melaksanakan program pembangunan fisik dan non-fisik di desa.
- Mengkoordinasikan pelaksanaan kegiatan pembangunan bersama pemerintah desa.
- Melakukan pemantauan dan evaluasi proyek pembangunan.

5. Kasi Kesejahteraan Rakyat

a. Tugas: Mengelola urusan sosial dan kesejahteraan masyarakat di wilayah kecamatan.

b. Fungsi:

- Mengelola program sosial dan pemberdayaan masyarakat.
- Menangani isu sosial dan perlindungan masyarakat.
- Melaksanakan kegiatan di bidang kesehatan, pendidikan, dan sosial.

6. Kasi Pelayanan Umum

- a. Tugas: Memberikan layanan administrasi dan pelayanan umum kepada masyarakat.
- b. Fungsi:
 - Melayani pengurusan surat menyurat dan perizinan.
 - Menangani pengaduan dan kebutuhan masyarakat.
 - Mengelola administrasi kepegawaian dan keuangan di kecamatan.

7. Kasi Trantibum dan Linmas

- a. Tugas: Mengelola ketertiban umum dan perlindungan masyarakat melalui Linmas.
- b. Fungsi:
 - Menegakkan aturan daerah dan desa.
 - Mengkoordinasikan kegiatan keamanan dan ketertiban masyarakat.
 - Melatih dan mengorganisasi Linmas dalam kegiatan keamanan dan ketertiban.

8. Staf

- a. Tugas: Melaksanakan tugas administratif dan operasional lainnya sesuai kebutuhan.
- b. Fungsi:
 - Mendukung kegiatan administratif dan pelayanan di tingkat kecamatan.

- Menyusun laporan dan dokumen administrasi.
- Melaksanakan tugas lain yang diberikan atasan.

4.2 Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk melakukan analisis dalam pengujian hipotesis penelitian yaitu terdapat pengaruh antara Kompetensi (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Kantor Camat Monano Kabupaten Gorontalo Utara.

4.2.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (corrected item-total correlation) dengan nilai r tabel. Jika nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel, maka item tersebut dikatakan valid. Sebaliknya, jika r hitung lebih kecil dari r tabel, maka item tersebut dianggap tidak valid. Nilai r tabel diperoleh dari tabel r dengan mempertimbangkan jumlah sampel (n). Dalam penelitian ini, jumlah sampel adalah 14, sehingga derajat kebebasan ($df = 14 - 2 = 12$). Dengan tingkat signifikansi alpha = 0,05, nilai r tabel yang diperoleh adalah 0,576. Berikut ini adalah hasil pengujian validitas untuk variabel Kompetensi (X), yang diperoleh menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS.

Tabel 4.1 Uji Validitas

Item	Corrected Item- Total Correlation	r table	Kriteria
P 1	0,993	0,576	Valid
P 2	0,993	0,576	Valid

P 3	0,993	0.576	Valid
P 4	0,975	0.576	Valid
P 5	0,924	0.576	Valid
P 6	0,993	0.576	Valid
P 7	0,993	0.576	Valid

Berdasarkan hasil output yang telah diperoleh, seluruh item memiliki nilai r hitung yang melebihi nilai r tabel, sehingga seluruh item pertanyaan tersebut dinyatakan valid. Berikut ini adalah hasil pengujian validitas untuk variabel Kinerja Pegawai (Y) yang juga diperoleh dengan menggunakan perangkat lunak SPSS.

Tabel 4.2 Uji Validitas

Item	Corrected Item- Total Correlation	r table	Kriteria
P1	0,989	0.576	Valid
P2	0,989	0.576	Valid
P3	0,998	0.576	Valid
P4	0,998	0.576	Valid
P5	0,998	0.576	Valid
P6	0,998	0.576	Valid

P7	0,998	0,576	Valid
----	--------------	--------------	-------

Berdasarkan hasil output tersebut, semua item menunjukkan nilai yang lebih tinggi dari nilai r tabel, sehingga seluruh item pertanyaan tersebut dinyatakan valid. Selanjutnya, pengujian reliabilitas dilakukan dengan mengevaluasi nilai Alpha Cronbach's. Jika nilai Alpha Cronbach's lebih besar dari 0,6, maka konstruk tersebut dikategorikan reliabel; sebaliknya, jika nilai Alpha Cronbach's kurang dari 0,6, maka konstruk tersebut dianggap tidak reliabel. Berikut ini adalah hasil pengujian reliabilitas untuk variabel Kompetensi (X) yang diperoleh menggunakan perangkat lunak SPSS.

Tabel 4.3 Uji Reliabilitas Variabel X

Cronbach's Alpha	Jumlah Item
.993	7

Berdasarkan hasil output, diperoleh nilai alpha sebesar 0,993 yang lebih besar dari 0,6, sehingga dapat disimpulkan bahwa konstruk Kompetensi (X) bersifat reliabel. Selanjutnya, berikut adalah hasil pengujian reliabilitas untuk variabel Kinerja Pegawai (Y) yang juga diperoleh melalui penggunaan perangkat lunak SPSS.

Tabel 4.4 Uji Reliabilitas Variabel Y

Cronbach's Alpha	Jumlah Item
.998	7

Berdasarkan hasil output, nilai alpha yang diperoleh sebesar 0,998 lebih besar dari 0,6, sehingga dapat disimpulkan bahwa konstruk Kinerja Pegawai (Y) termasuk dalam kategori reliabel.

4.2.2 Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi sederhana yang digunakan dalam penelitian ini adalah bertujuan untuk pengujian hipotesis dan untuk melihat adanya pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Monano Kabupaten Gorontalo Utara. Hasil perhitungan analisis regresi linier dengan SPSS, dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.5 Hasil Analisis Regresi Sederhana

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	975.223	1	975.223	292.634	.000 ^a
	Residual	39.991	12	3.333		
	Total	1015.214	13			

a. Predictors: (Constant), Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel di atas didapat nilai nilai sig yang dibandingkan dengan nilai α yang digunakan. Ketika nilai sig $< \alpha$ maka akan menolak Ho, dilihat dari hasil olahan data di atas didapatkan nilai sig (0,000) $< \alpha(0,05)$. Maka, kesimpulannya adalah terdapat pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Monano Kabupaten Gorontalo Utara. Model regresi yang terbentuk berdasarkan hasil analisis adalah berdasarkan pada tabel berikut ;

Tabel 4.6 Hasil Analisis Regresi Sederhana

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.694	1.038		8.379	.000
Kompetensi	.795	.046	.980	17.107	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel hasil analisis diatas, dapat disusun persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = 8.694 + .795X + e$$

Selanjutnya, untuk melihat besarnya pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pegawai di Kantor Camat Monano Kabupaten Gorontalo Utara ditunjukkan oleh koefisien determinasi (R^2) ditunjukan pada tabel berikut:

Tabel 4.7 Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.980 ^a	.961	.957	1.826

a. Predictors: (Constant), Kompetensi

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh nilai R atau korelasi sebesar 0,980. Selain itu, nilai R^2 atau koefisien determinasi mencapai 0,961, yang menunjukkan bahwa pengaruh kompetensi memberikan kontribusi positif sebesar 96,1% terhadap kinerja pegawai kesehatan di Kantor Camat Monano Kabupaten Gorontalo Utara. Sementara itu, sisa sebesar 0,039% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain di luar lingkup penelitian ini.

4.3 Pembahasan

Menurut teori kompetensi, kompetensi merupakan sekumpulan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki seseorang yang mempengaruhi kemampuannya dalam melakukan tugas tertentu secara efektif dan efisien (Boyatzis, 1982). Kompetensi yang baik akan memudahkan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai standar organisasi. Model kinerja organisasi menyatakan bahwa kinerja pegawai tidak hanya bergantung pada faktor internal seperti motivasi, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh kompetensi yang dimiliki (Campbell et al., 1993). Kompetensi menjadi faktor pendorong utama yang mempengaruhi proses pelaksanaan tugas dan pencapaian hasil kerja.

Berdasarkan teori ini, kompetensi yang tinggi akan meningkatkan kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas, mengatasi tantangan, dan

beradaptasi dengan perubahan. Dengan kata lain, kompetensi berperan sebagai faktor prediktor utama kinerja pegawai. Oleh karena itu, semakin tinggi tingkat kompetensi pegawai, semakin tinggi pula kinerja mereka. Angka sebesar 96,1% menunjukkan bahwa variabel kompetensi menjelaskan sebagian besar varians dari variabel kinerja pegawai. Secara statistik, ini berarti bahwa hampir seluruh variasi dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh tingkat kompetensi mereka. Fenomena ini menunjukkan hubungan yang sangat kuat dan signifikan secara empiris, sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa kompetensi adalah faktor utama dalam menentukan kinerja.

Secara teoritis, hasil ini memperkuat teori bahwa pengembangan kompetensi merupakan strategi utama dalam meningkatkan kinerja pegawai. Organisasi harus fokus pada pelatihan, pengembangan profesional, dan peningkatan kompetensi agar dapat meningkatkan output dan efisiensi kerja pegawai secara signifikan.

Berdasarkan kerangka teori tersebut, dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan faktor kunci yang mempengaruhi tingkat kinerja pegawai secara sangat signifikan. Tingkat kompetensi yang tinggi akan berkontribusi besar terhadap pencapaian kinerja yang optimal, sesuai dengan hasil penelitian yang menunjukkan pengaruh sebesar 96,1%.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja pegawai, dengan tingkat pengaruh sebesar 96,1%. Angka ini mengindikasikan bahwa variabel kompetensi merupakan faktor utama yang menentukan tingkat kinerja pegawai di lingkungan organisasi yang

diteliti. Nilai koefisien pengaruh sebesar 96,1% menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi pegawai secara signifikan akan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja mereka. Hal ini sejalan dengan teori manajemen sumber daya manusia yang menyatakan bahwa kompetensi, yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap, merupakan aspek vital dalam menunjang keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Hasil ini juga menggambarkan bahwa upaya pengembangan kompetensi melalui pelatihan, pendidikan, dan pengembangan profesional sangat penting untuk dilakukan. Dengan memperkuat kompetensi pegawai, organisasi dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja, serta mencapai target dan tujuan organisasi secara optimal. Selain itu, angka yang tinggi ini menegaskan bahwa faktor lain mungkin memiliki pengaruh yang relatif kecil terhadap kinerja pegawai dibandingkan kompetensi. Oleh karena itu, manajemen perlu memfokuskan perhatian pada peningkatan kompetensi pegawai sebagai salah satu strategi utama dalam meningkatkan kinerja organisasi.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini memberikan gambaran bahwa kompetensi adalah kunci utama dalam memaksimalkan kinerja pegawai. Organisasi diharapkan dapat terus melakukan evaluasi dan pengembangan kompetensi secara berkelanjutan agar kinerja pegawai dapat terus meningkat dan mencapai hasil yang optimal.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Diketahui bahwa nilai R atau korelasi sebesar 0,980. Selain itu, nilai R² atau koefisien determinasi mencapai 0,961 yang menunjukkan bahwa pengaruh kompetensi memberikan positif sebesar 96,1% terhadap kinerja pegawai kesehatan di Kantor Camat Monano Kabupaten Gorontalo Utara. Sementara itu Sisa sebesar 0,039% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain di luar lingkup penelitian ini.

5.2 Saran

Berdasarkan pada kesimpulan hasil penelitian, dapat diberikan saran sebagai berikut:

- 1) Organisasi disarankan untuk meningkatkan program pelatihan dan pengembangan kompetensi secara berkelanjutan. Penguatan kompetensi melalui pelatihan berbasis kompetensi, workshop, dan seminar akan membantu pegawai meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan dalam menjalankan tugasnya. Diperlukan sistem penilaian kompetensi yang objektif dan terukur untuk mengidentifikasi kekurangan serta kelebihan kompetensi pegawai. Hasil penilaian ini dapat digunakan sebagai dasar dalam

merancang program pengembangan yang tepat sasaran. Dalam proses rekrutmen dan seleksi pegawai baru, organisasi disarankan untuk menekankan aspek kompetensi agar pegawai yang direkrut memiliki potensi tinggi untuk berkontribusi secara optimal terhadap kinerja organisasi.

- 2) Memberikan penghargaan dan insentif kepada pegawai yang menunjukkan peningkatan kompetensi dan kinerja yang baik dapat memotivasi pegawai lain untuk terus meningkatkan kompetensi mereka.
- 3) Membangun budaya organisasi yang menanamkan pentingnya pengembangan kompetensi sebagai bagian dari etos kerja dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang inovatif dan produktif. Organisasi perlu melakukan monitoring dan evaluasi secara berkala terhadap program pengembangan kompetensi dan kinerja pegawai untuk memastikan keberlanjutan dan efektivitas dari upaya yang dilakukan.
- 4) Dengan menempatkan pengembangan kompetensi sebagai prioritas utama, organisasi dapat secara signifikan meningkatkan kinerja pegawai dan mencapai tujuan strategisnya. Upaya berkelanjutan dalam pengembangan kompetensi akan memperkuat posisi organisasi dalam menghadapi tantangan di masa depan.

DAFTAR PUSTAKA

- Mahmudi, 2020. Manajemen Kinerja Sektor Publik. Unit Penerbit dan Percetakan Akademi Manajemen Perusahaan YKPN. Yogyakarta.
- Riduan. 2019. Metode dan Teknik Menyusun Tesis. Alfabeta, Bandung.
- Sedarmayanti. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. PT Refika Aditama, Bandung.
- Siagian, Sondang P. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sudarmanto. 2019. Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM, Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi Dalam Organisasi. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Sugiyono. 2019. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D. Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno, Edy. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Wibowo. 2018. Manajemen Kinerja. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Yuniarsih, Tjutju, dan Suwatno. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian. Alfabeta, Bandung.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Monano Kabupaten Gorontalo Utara

I. Identitas Responden

Nama Responden :

Usia :

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

Pendidikan Terakhir :

Masa Kerja :

Jabatan :

II. Petunjuk Pengisian

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

SL = Apabila jawaban tersebut menurut anda selalu

SR = Apabila jawaban tersebut menurut anda sering

KK = apabila jawaban tersebut menurut anda kadang-kadang

JR= Apabila jawaban tersebut menurut anda jarang

TP= Apabila jawaban tersebut menurut anda tidak pernah

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

Berilah penilaian terhadap pernyataan dibawah ini dari skala 1 (terendah) sampai 5 (tertinggi).

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

No.	Variabel Kompetensi (X)	Skor Penilaian				
		SL	S	KK	JR	TP
1	Pegawai menerima umpan balik dari orang lain tentang kinerjanya					
2	Pegawai memotivasi diri untuk mencapai tujuan pribadi dan profesional					
3	Pegawai menjaga semangat dan motivasi saat menghadapi tantangan					
4	Pegawai mengatur waktu dan prioritas dalam pekerjaan sehari-hari					
5	Pegawai dapat mengatasi ketika menemukan tugas yang sulit					
6	Pegawai menunjukkan empati terhadap rekan kerja atau anggota tim					
7	Pegawai memahami perspektif orang lain untuk menyelesaikan suatu masalah					

No.	Variabel Kinerja (Y)	Skor Penilaian				
		SL	S	KK	JR	TP
1	Hasil kerja sesuai dengan standar mutu pekerjaan					
2	Memahami ruang lingkup yang menjadi tugasnya					
3	Memanfaatkan waktu kerja secara maksimal					
4	Menyelesaikan semua pekerjaan tepat waktu					
5	Tidak pernah terlambat masuk kantor					
6	Dapat bekerja sama dengan baik dengan sesama rekan kerja					
6	Memiliki tanggungjawab yang tinggi pada pekerjaannya					
7	Saling membantu dalam bekerja					

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	13	92.9
	Excluded ^a	1	7.1
	Total	14	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.993	7

Correlations

Correlations								
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	TOTAL
P1	Pearson Correlation	1	.1.000**	.988**	.954**	.892**	.1.000**	.1.000** .993**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	14	14	14	14	14	13	13
P2	Pearson Correlation	.1.000**	1	.988**	.954**	.892**	.1.000**	.1.000** .993**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	14	14	14	14	14	13	13
P3	Pearson Correlation	.988**	.988**	1	.972**	.913**	.986**	.988** .993**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	14	14	14	14	14	13	13
P4	Pearson Correlation	.954**	.954**	.972**	1	.937**	.949**	.954** .975**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	14	14	14	14	14	13	13
P5	Pearson Correlation	.892**	.892**	.913**	.937**	1	.878**	.892** .924**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	14	14	14	14	14	13	13
P6	Pearson Correlation	.1.000**	.1.000**	.986**	.949**	.878**	1	.1.000** .993**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	13	13	13	13	13	13	13
P7	Pearson Correlation	.1.000**	.1.000**	.988**	.954**	.892**	.1.000**	.1 .993**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	14	14	14	14	14	13	13
TOTAL	Pearson Correlation	.993**	.993**	.993**	.975**	.924**	.993**	.993** 1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	13	13	13	13	13	13	13

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

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	14	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	14	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.998	7

Correlations

Correlations

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	TOTAL
P1	Pearson Correlation	1	1.000**	.988**	.954**	.892**	1.000**	1.000** .993**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	14	14	14	14	14	13	14 13
P2	Pearson Correlation	.993**	1	.988**	.954**	.892**	1.000**	1.000** .993**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	14	14	14	14	14	13	14 13
P3	Pearson Correlation	.988**	.988**	1	.972**	.913**	.986**	.988** .993**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	14	14	14	14	14	13	14 13
P4	Pearson Correlation	.954**	.954**	.972**	1	.937**	.949**	.954** .975**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	14	14	14	14	14	13	14 13
P5	Pearson Correlation	.892**	.892**	.913**	.937**	1	.878**	.892** .924**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	14	14	14	14	14	13	14 13
P6	Pearson Correlation	1.000**	1.000**	.986**	.949**	.878**	1	1.000** .993**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	13	13	13	13	13	13	13 13
P7	Pearson Correlation	1.000**	1.000**	.988**	.954**	.892**	1.000**	1 .993**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	14	14	14	14	14	13	14 13
TOTAL	Pearson Correlation	.993**	.993**	.993**	.975**	.924**	.993**	.993** 1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	13	13	13	13	13	13	13 13

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

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kompetensi ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: KinerjaPegawai

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.980 ^a	.961	.957	1.826

a. Predictors: (Constant), Kompetensi

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	975.223	1	975.223	292.634	.000 ^a
	Residual	39.991	12	3.333		
	Total	1015.214	13			

a. Predictors: (Constant), Kompetensi

b. Dependent Variable: KinerjaPegawai

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.694	1.038	8.379	.000
	Kompetensi	.795	.046	.980	17.107

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai

Variabel X Kompetensi

No	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	TOTAL
1	1	1	1	1	1	2	2	7
2	2	2	2	2	2	2	2	14
3	4	4	4	4	3	4	4	27
4	5	5	5	5	5	5	5	35
5	1	1	1	1	2	1	1	8
6	4	4	5	5	5	4	4	31
7	5	5	5	5	5	5	5	35
8	4	4	4	4	5	4	4	29
9	3	3	3	3	2	3	3	20
10	4	4	4	3	3	4	4	26
11	1	1	1	2	2	1	1	9
12	1	1	1	1	1	1	1	7
13	1	1	1	1	1	1	1	7
14	3	3	3	3	3	3	3	21

Variabel Y Kinerja Pegawai

No	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	TOTAL
1	2	2	2	2	2	2	2	14
2	3	3	3	3	3	3	3	21
3	4	4	4	4	4	4	4	28
4	5	5	5	5	5	5	5	35
5	2	2	2	2	2	2	2	14
6	5	5	5	5	5	5	5	35
7	5	5	5	5	5	5	5	35
8	4	4	5	5	5	5	5	33
9	4	4	4	4	4	4	4	28
10	4	4	4	4	4	4	4	28
11	2	2	2	2	2	2	2	14
12	2	2	2	2	2	2	2	14
13	2	2	2	2	2	2	2	14
14	4	4	4	4	4	4	4	28



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

Jl. Achmad Nadzamuddin No.17, Kampus Unisan Gorontalo Et.I Kota Gorontalo 96128
Website: lembagapenlit.unisan.ac.id Email: lembagapenlit@unisan.ac.id

Nomor : 384/PIP/B.04/LP-UIG/2025

Lampiran :

Hal : Permohonan Izin Penelitian (Pengambilan Data)

Kepada Yth.,

Camat Monano Kabupaten Gorontalo Utara

di -

Tempat

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Dr. Rahmisyari, ST., SE., MM

NIDN : 0929117202

Pangkat Akademik : Lektor Kepala

Jabatan : Ketua Lembaga Penelitian Universitas Ichsan Gorontalo

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

Nama : Fahrialni S. Nusu

NIM : S2121036

Fakultas : Ilmu Sosial & Ilmu Politik

Program Studi : Ilmu Pemerintahan

Judul Penelitian : Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Menanam Kab. Gorontalo Utara

Lokasi Penelitian : Kantor Camat Monano

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

Dikeluarkan di Gorontalo

Tanggal, 11/02/2025

Ketua Lembaga Penelitian



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



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 : 089/FISIP-UNISAN/S-BP/V/2025

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Swastiani Dunggio,S.I.P.,M.Si
NIDN : 093004307
Jabatan : Ketua Program Studi Ilmu Pemerintahan

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama Mahasiswa : FAHRIALNI S. NUSU
NIM : S2121036
Program Studi : Ilmu Pemerintahan
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT MONANO KAB. GORONTALO UTARA

Sesuai hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi Turnitin untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil Similarity sebesar 22 % berdasarkan Peraturan Rektor No. 32 Tahun 2019 tentang Pendekripsi Plagiat pada Setiap Karya Ilmiah di Lingkungan Universitas Ichsan Gorontalo dan persyaratan pemberian surat rekomendasi verifikasi calon wisudawan dari LLDIKTI Wil. XVI, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 30%, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan **BEBAS PLAGIASI** dan layak untuk diujangkan.

Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Mengetahui
Dekan,

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

Gorontalo, 28 Mei 2025

Tim Verifikasi,

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

Terlampir :

Hasil Pengecekan Turnitin
DF

ABSTRAK

FAHRIALNI S. NUSU. S2121036. PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT MONANO KABUPATENGORONTALO UTARA

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Monano Kabupaten Gorontalo Utara. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Camat Monano Kabupaten Gorontalo Utara. Adapun sampel dalam penelitian ini sebanyak 14 orang.

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa nilai R atau korelasi mencapai 0,980. Selanjutnya, nilai R^2 atau koefisien determinasi sebesar 0,961 menunjukkan bahwa pengaruhnya memiliki kontribusi positif sebesar 96,1%. Dengan demikian, pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai kesehatan di Kantor Camat Monano Kabupaten Gorontalo Utara adalah sebesar 96,1%. Sisanya, yaitu 0,039%, dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak termasuk dalam lingkup penelitian ini.

Kata Kunci : Kompetensi, Kinerja Pegawai



**PEMERINTAH KABUPATEN GORONTALO UTARA
KECAMATAN MONANO**

Jln. Trans Sulawesi Pantai Utara NoMonano . E-mail kecamatanmonano@yahoo.co.id

SURAT KETERANGAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN

Nomor : 005 / k.mno. / 43 / IV / 2025

Yang Bertanda tangan Dibawah Ini,Camat Monano

Nama : Fahrialni S. Nusu
Nim : S2121036
Program studi : Ilmu Pemerintahan
Fakultas : Ilmu Sosial Dan Ilmu Pelitik
Perguruan tinggi : Universitas Ichsan Gorontalo

Benar mahasiswa tersebut Telah Melakukan Penelitian dan Pengambilan data di Kantor Camat Monano, dalam rangka penyusunan SKRIPSI sebagai Penyelesaian Studi di Ichsan Yang bersangkutan dengan judul penelitian **“Kompetensi Terhadap kinerja Pegawai Dikantor Camat Monano Kabupaten Gorontalo Utara”**

Demikian surat Keterangan ini dibuat kepada yang bersangkutan dipergunakanseperlunya

Mengetahui
Camat Monano


ADBULLAH KADIR S.Pd.M.Pd

Nip.19690131 199708 1001

22% Overall Similarity

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

Filtered from the Report

- ▶ Bibliography
- ▶ Quoted Text

Top Sources

22%	 Internet sources
14%	 Publications
19%	 Submitted works (Student Papers)

Integrity Flags

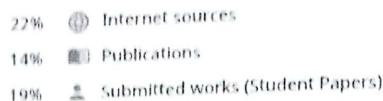
0 Integrity Flags for Review

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



Top Sources

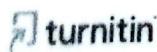
The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	Internet	
	samryaaaza.blogspot.com	2%
2	Internet	
	www.scribd.com	2%
3	Internet	
	digilib.unila.ac.id	1%
4	Internet	
	text-id.123dok.com	1%
5	Student papers	
	iGroup	1%
6	Student papers	
	LL Dikti IX Turnitin Consortium	1%
7	Internet	
	etheses.uinsgd.ac.id	<1%
8	Internet	
	repository.unibos.ac.id	<1%
9	Student papers	
	Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran Jakarta	<1%
10	Student papers	
	Universitas Muhammadiyah Makassar	<1%
11	Internet	
	ojs.stiami.ac.id	<1%

12	Internet	<1%
	skripsistie.files.wordpress.com	
13	Student papers	<1%
	Program Pascasarjana Universitas Negeri Yogyakarta	
14	Internet	<1%
	journal.iain-ternate.ac.id	
15	Student papers	<1%
	Universitas Lancang Kuning	
16	Student papers	<1%
	Universitas Muhammadiyah Surakarta	
17	Internet	<1%
	siat.ung.ac.id	
18	Internet	<1%
	core.ac.uk	
19	Student papers	<1%
	Universitas Diponegoro	
20	Internet	<1%
	eprints.uny.ac.id	
21	Internet	<1%
	id.123dok.com	
22	Internet	<1%
	id.scribd.com	
23	Student papers	<1%
	Universitas Dian Nuswantoro	
24	Internet	<1%
	repositori.uin-alauddin.ac.id	
25	Student papers	<1%
	Universitas Musamus Merauke	



26	Internet	<1%
	digilib.uns.ac.id	
27	Internet	<1%
	pasca.waskita-dharma.ac.id	
28	Student papers	<1%
	Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai	
29	Internet	<1%
	docplayer.info	
30	Student papers	<1%
	Universitas Muhammadiyah Ponorogo	
31	Internet	<1%
	beritapolisi.id	
32	Internet	<1%
	vdocuments.site	



BIODATA



A. DATA PRIBADI

Nama : **FAHRIALNI S. NUSU**
Nim : S2121036
Tempat, Tanggal Lahir : KWANDANG, 24 JANUARI 2003
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Jurusan : Ilmu Pemerintahan
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Alamat : Desa Monano, Kecamatan Monano, Kab. Gorontalo Utara
Alamat Email : alninusu29@gmail.com

B. RIWAYAT PENDIDIKAN

1. SDN 4 Monano : Lulus Tahun 2015
2. MTS Swasta Muhammadiyah Monano : Lulus Tahun 2018
3. Madrasah Aliyah Monano : Lulus Tahun 2021