

PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN TASIKMALAYA

YUYU YUHAINAH

Ilmu Administrasi Negara, STIA YPPT Priatim Tasikmalaya

Yuyuyuhainah2@2gmail.com

ABSTRAK

Tesis ini berjudul : Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tasikmalaya”. Penentuan judul tersebut dikarenakan terkait dengan peran dan tugas dari Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tasikmalaya ditemukan masalah yang berkaitan dengan kinerja pegawainya belum berjalan secara efektif.

Berdasarkan permasalahan tersebut di atas, peneliti menduga akibat dari kompetensi pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tasikmalaya yang belum dilaksanakan secara optimal. Adapun untuk rumusan masalahnya adalah : Berapa besar pengaruh simultan kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tasikmalaya? Dan Berapa besar pengaruh parsial kompetensi diukur dengan motif, sifat, konsep diri, pengetahuan dan ketrampilan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tasikmalaya?.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data terdiri dari data primer dan data sekunder, dengan teknik pengumpulan data secara teknik pengamatan langsung (Observasi langsung), teknik wawancara mendalam, dan penyebaran angket. Teknik analisis data yang digunakan adalah Analisis dalam pengolahan data melalui Analisis Jalur (*Path Analysis*).

Berdasarkan pembahasan pada bab sebelumnya, penulis memberikan kesimpulan sebagai berikut: Bahwa hasil penelitian dan pembahasan secara simultan mengenai kompetensi pegawai di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tasikmalaya sudah baik, artinya Kompetensi pegawai sudah baik dilaksanakan dengan menerapkan prinsip kejelasan, prinsip integritas, prinsip penggunaan strategi organisasi informal dan prinsip penyelenggaraan sehingga pegawai memiliki kinerja yang tinggi.

Bahwa hasil penelitian dan pembahasan secara parsial yang mana kinerja pegawai di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tasikmalaya berada sudah baik. Hal ini menunjukkan ketaatan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sudah dilaksanakan dengan baik. Hal ini dapat dilihat pada tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan, tingginya semangat dan gairah kerja dan insentif oleh para karyawan dalam melakukan pekerjaan, besarnya rasa tanggung jawab rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan dan meningkatnya efisiensi dan kinerja para pegawai.

Kata Kunci: Kompetensi Dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This thesis is entitled: The Effect of Competence on Employee Performance in the Department of Population and Civil Registration of Tasikmalaya Regency”. The determination of the title is because related to the roles and duties of the Department of Population and Civil Registration of Tasikmalaya Regency, problems related to the performance of its employees have not been running effectively.

Based on the problems mentioned above, the researcher suspects that the competence of employees at the Department of Population and Civil Registration of Tasikmalaya Regency has not been implemented optimally. The formulation of the problem is: How big is the simultaneous influence of competence on the performance of the Population and Civil Registration Office of Tasikmalaya Regency? And how big is the

influence of partial competence measured by motives, traits, self-concept, knowledge and skills on the performance of the employees of the Department of Population and Civil Registration of Tasikmalaya Regency?.

The research method used is a descriptive method using a quantitative approach. Data collection consists of primary data and secondary data, with data collection techniques by direct observation (direct observation), in-depth interview techniques, and distributing questionnaires. The data analysis technique used is analysis in data processing through Path Analysis.

Based on the discussion in the previous chapter, the author concludes as follows: That the results of research and discussion simultaneously regarding the competence of employees at the Department of Population and Civil Registration of Tasikmalaya Regency are good, meaning that employee competence has been well implemented by applying the principles of clarity, the principle of integrity, the principle of using strategy informal organization and implementation principles so that employees have high performance.

That the results of research and partial discussion in which the performance of employees at the Department of Population and Civil Registration of Tasikmalaya Regency are already good. This shows that the obedience of employees in carrying out their work has been carried out well. This can be seen in the high sense of employee concern for the achievement of company goals, the high enthusiasm and enthusiasm for work and incentives by employees in doing work, the large sense of responsibility, a high sense of solidarity among employees and the increased efficiency and performance of employees.

Keywords: Competence and Employee Performance

Pendahuluan

Keluhan dan tuntutan masyarakat itu merupakan tantangan sekaligus peluang bagi aparatur di dalam melaksanakan fungsinya, baik pada masa kini maupun pada masa yang akan datang. Berkaitan dengan hal itu, maka peningkatan kemampuan aparatur untuk mampu bekerja secara produktif dan tanggap terhadap tuntutan kebutuhan masyarakat yang menghendaki kualitas pelayanan secara maksimal, perlu dilaksanakan berdasarkan kompetensi yang dimiliki pegawai secara profesional sesuai dengan tugas dan fungsinya. Hal ini ini tidak lain agar pemberian pelayanan umum oleh aparatur pemerintah kepada masyarakat merupakan perwujudan fungsi aparatur negara sebagai abdi masyarakat dan sebagai abdi negara.

Sebagaimana dijelaskan oleh (Prihadi, 2014, hal. 63) bahwa kata-kata kompetensi kini mulai sering dipergunakan untuk merefleksikan kemampuan seseorang pada bidang-bidang tertentu, seperti komunikasi verbal, keterampilan presentasi, pengetahuan teknis, pengendalian stress, kemampuan perencanaan dan kemampuan serta keterampilan pengambilan keputusan. Lebih lanjut Ruky (2003:111) menyatakan “bahwa Kompetensi ini wajib dimiliki oleh setiap pegawai, kompetensi meliputi, integritas, kepemimpinan, perencanaan dan pengorganisasian, kerjasama, serta

fleksibilitas”. Artinya, kompetensi sangat menentukan kinerja pegawai dalam mewujudkan keberhasilannya.

Kebersamaan dalam organisasi menjadi kekuatan yang sinergis agar organisasi dapat melayani dan memenuhi berbagai kebutuhan suatu masyarakat maupun anggota organisasinya secara lebih efisien dan efektif. Pencapaian tujuan organisasi baik organisasi swasta maupun publik berusaha secara optimal mewujudkan sasaran dan target yang ingin tercapai, sehingga terwujud hasil kerja sesuai dengan harapan anggota organisasi secara keseluruhan. Pencapaian target dan sasaran organisasi ditentukan oleh faktor yang sekiranya dapat mendorong semangat kerja aparatur, sehingga pada gilirannya akan meningkatkan dinamika kinerja pegawai itu sendiri.

Kinerja merupakan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas kerjanya didalam organisasi/instansi secara optimal. Kinerja pegawai merupakan kemampuan dimana individu-individu atau kelompok/tim pegawai didalam organisasi dapat melaksanakan kerjanya dengan tujuan dan sasaran yang diharapkan atau direncanakan sebelumnya. Mangkunegara (2007:9) menyatakan: “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung



jawab yang dibebankan kepadanya”. Pendapat di atas dapat diasumsikan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja pegawai baik secara kualitas maupun kuantitas selama melaksanakan pekerjaan. Dengan demikian, kinerja secara ideal terwujud ketika rencana atau perencanaan yang ditentukan sebelumnya dapat berjalan secara efektif dan efisien telah sesuai dengan yang ditentukan.

Berkaitan dengan kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tasikmalaya yang cukup mengganggu terhadap menjalankan tugasnya dalam pencapaian tujuan organisasi, baik pada tataran kualitas kerja maupun ketepatan waktu dalam bekerja. Hasil penelitian awal yang dilakukan peneliti, terkait dengan peran dan tugas dari Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tasikmalaya ditemukan masalah yang berkaitan dengan kinerja pegawainya belum berjalan secara efektif. Hal ini tampak dari adanya beberapa indikator masalah sebagai berikut :

1. Kualitas kerja pegawai rendah sehingga tugas pokok pelaksanaan pengelolaan administrasi kependudukan banyak yang salah. Contohnya : dalam penginputan data dari sistem manual ke sistem aplikasi SIAK sampai saat ini sering terjadi kesalahan akibat kurang telitinya pegawai dalam bekerja, secara keseluruhan baru tercapai 40% yang terinput ke sistem SIAK (1.700.000, jiwa) berarti masih tersisa 60% lagi yaitu 10.200.000 jiwa yang datanya belum terinput pada sistem SIAK.
2. Kuantitas kerja pegawai dalam bekerja rendah. Contoh : Dibagian proses cakupan penerbitan Kartu Keluarga (KK) berdasarkan aplikasi SIAK belum mencapai target yang telah ditentukan yaitu yang sebelumnya ditargetkan 91% baru baru terealisasi 89,59%. Begitupun cakupan penerbitan Kartu Tanda Penduduk (KTP) belum mencapai target yang telah ditentukan, yaitu yang sebelumnya ditargetkan 98,75% baru terealisasi 97,86%/

Berdasarkan permasalahan tersebut di atas, peneliti menduga akibat dari kompetensi pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tasikmalaya yang belum dilaksanakan secara optimal. Berpedoman pada uraian tersebut, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Kompetensi Terhadap**

Kinerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tasikmalaya”.

Alasan peneliti melakukan penelitian pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tasikmalaya; pertama obyek yang diteliti ini merupakan institusi publik yang mempunyai peran atau fungsi baik secara langsung maupun tidak langsung memberikan pelayanan kepada masyarakat khususnya berkaitan dengan pelayanan di Bidang Kependudukan Dan Pencatatan Sipil, sehingga institusi tersebut dapat dikaji sesuai dengan disiplin ilmu administrasi publik yang peneliti pelajari saat ini. Kedua, adanya permasalahan yang dapat dikaji dan diteliti berkaitan dengan kinerja pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tasikmalaya yang masih belum efektif.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka *problem statement* (pernyataan masalah) nya adalah kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tasikmalaya belum efektif. Ketidakefektifan kinerja pegawai tersebut diduga disebabkan oleh kompetensi pegawai yang belum berjalan dengan optimal. Berdasarkan *problem statement* tersebut peneliti mengidentifikasi masalah penelitian sebagai berikut :

1. Berapa besar pengaruh simultan kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tasikmalaya?
2. Berapa besar pengaruh parsial kompetensi diukur dengan motif, sifat, konsep diri, pengetahuan dan ketrampilan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tasikmalaya?

Tujuan Penelitian

1. Mengkaji dan Menganalisis besarnya pengaruh simultan kompetensi terhadap kinerja Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tasikmalaya
2. Mengkaji dan Mengembangkan besarnya pengaruh parsial kompetensi terhadap kinerja Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tasikmalaya.



Tinjauan Pustaka

Peneliti memandang penting bahwa keberhasilan organisasi terletak pada kemampuan pegawai atau kompetensi pegawai, hal tersebut sejalan dengan pemikiran dari Shadily (1989:26) kompetensi sebagai “Kemampuan atau kecakapan”, selanjutnya Usmara (2002:152) mengatakan bahwa “Kompetensi merupakan karakteristik dasar yang terdiri dari kemampuan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*), serta atribut personal (*personal attributes*) lainnya yang mampu membedakan antara orang yang *perform* dan tidak *perform*”. Pemahaman di atas, mengartikan bahwa inti utama dari sistem atau model kompetensi ini adalah sebagai alat penentu untuk memprediksikan keberhasilan kerja seseorang pada suatu posisi dimana orang tersebut bekerja. Dalam kaitan dengan kompetensi pegawai, Harits (2002:110) menyatakan bahwa kompetensi dibangun oleh enam unsur yang meliputi :

1. Keterampilan, yaitu sesuatu yang membuat pegawai dapat melakukan pekerjaan dengan baik.
2. Pengetahuan, yaitu tingkat pengetahuan pegawai akan sesuatu yang spesifik.
3. Peran Sosial, yaitu sosok yang diperlihatkan di hadapan masyarakat.
4. Citra Pribadi, yaitu pandangan akan sesuatu nilai yang bersifat pribadi
5. Ciri pembawaan, yaitu karakteristik yang sejak lama dimiliki oleh pegawai
6. Motif, yaitu pikiran bawah sadar dan preferensi yang mendorong perilaku seseorang.

Setiap organisasi memiliki kompetensi yang berbeda, karena belum adanya persyaratan standar untuk menempati suatu posisi serta penentuan pelatihan bagi sumber daya manusia yang belum sistematis, maka aplikasi kompetensi diprioritaskan berdasarkan fungsi sumber daya manusia di organisasi. Variabel kompetensi pegawai (Aparatur) didasarkan pada teori kompetensi yang dinyatakan oleh Spencer dalam Munandar (2003:16) mengemukakan lima karakteristik dari kompetensi pegawai, yaitu :

1. *Motives* (motif), sesuatu yang secara terus-menerus dipikirkan atau diinginkan seseorang secara

konsisten, sehingga menjadi alasan untuk bertindak menggerakkan, mengarahkan dan memilih perilaku terhadap tindakan atau *goal* dan lainnya.

2. *Trait* (sifat), watak yang membuat orang untuk berperilaku atau bagaimana seseorang merespons sesuatu dengan cara tertentu.
3. *Self concept* (konsep diri), sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang, dinilai dan diukur melalui tes kepada seseorang untuk mengetahui nilai (*value*) yang dimiliki seseorang untuk melakukan sesuatu.
4. *Knowledge* (pengetahuan), informasi yang dimiliki seseorang dalam bidang tertentu, dengan kata lain bahwa pengetahuan adalah apa yang seseorang dapat lakukan bukan apa yang akan ia lakukan.
5. *Skill* (keterampilan), kemampuan untuk melaksanakan tugas fisik atau mental tertentu yang mencakup berfikir secara analitis (mengolah pengetahuan dan data, menentukan sebab dan akibat, mengatur data dan merencanakan sesuatu) dan berpikir secara konseptual.

Berdasarkan pemaparan di atas, kompetensi motif, sifat dan konsep diri akan menentukan perilaku (termasuk keterampilan) pada aksi, dimana hal ini akan menentukan hasil kinerja dari suatu pekerjaan. Melalui karakteristik-karakteristik dalam variabel kompetensi pegawai tersebut, diharapkan aparatur pemerintah dapat melakukan berbagai kegiatan yang terdapat di lingkungan organisasinya serta bekerja dengan arah pada optimalisasi pelaksanaan tugas dan fungsinya.

Kinerja menurut As'ad (1998:47) diartikan sebagai : “Kesuksesan seseorang (pegawai) di dalam melaksanakan suatu pekerjaan”. Kemudian Smith dalam Sedamaryanti (1995:52) menyatakan : “*Performance is output drive from processes, human or otherwise*”. Sementara itu, Tracey dalam Prawirosentono (1999:24) mengemukakan bahwa kinerja itu sebagai hal-hal yang berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk menampilkan perilaku :



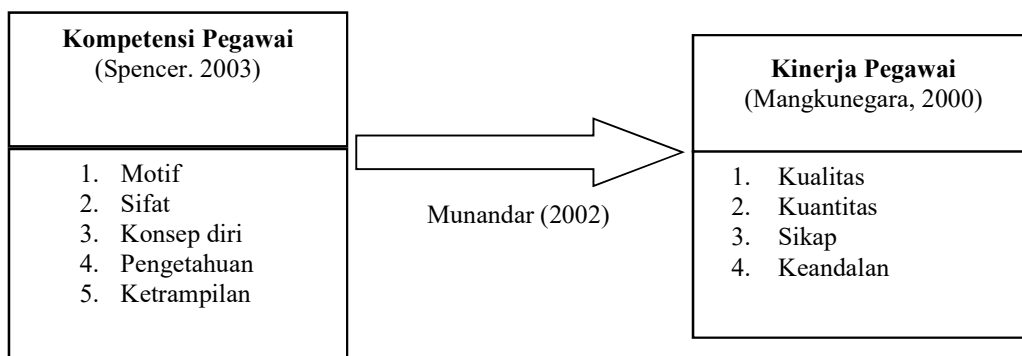
What the person will be given to use in doing the work (tools, equipment, work aids, references, materials) what we will be denied (tools, equipment, and the supervision will be provided, and the physical environment in which he must perform (climate, space, light, and the like).

Berdasarkan ketiga definisi tersebut, maka pengertian kinerja adalah merupakan hasil pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai atau merupakan kontribusi yang diberikan pegawai terhadap organisasinya. Sedangkan Mangkunegara (2000:75) : “Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Schermerhorn dalam Winardi (1979:72), mengemukakan faktor-faktor yang dijadikan ukuran kinerja adalah : “(1) Kapasitas Kerja (*individual attributes*), Kemauan yang dikerahkan (*work effort*), (3) Dukungan Organisasi (*organization support*)”.

Kemudian Moon (1993:5) mengemukakan faktor-faktor yang menentukan kinerja yaitu antara lain : “(1) *Skill*; (2) *Knowledge*; (3) *Resource*; (4) *Quality*”. Beberapa pendapat tersebut di atas, untuk kepentingan penelitian ini, maka penulis untuk mengukur kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2000:75) dapat diidentifikasi ke dalam empat dimensi, yaitu : (1) Kualitas; (2) Kuantitas; (3) Sikap dan (4) Keandalan.

Keterkaitan antara kompetensi pegawai dengan kinerja pegawai dijelaskan oleh Munandar (2003:45) bahwa “kompetensi pegawai secara individu, yaitu menunjukkan peranan individu sebagai pegawai dalam hubungannya dalam peningkatan terhadap kinerja pegawai”. Berdasarkan penjelasan tersebut bahwa kompetensi pegawai mempunyai peranan penting dalam mengembangkan dan menjalankan tujuan organisasi secara optimal. Untuk melihat hubungan ketekaitan variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai dapat dilihat pada gambar dibawah ini :



Gambar 2.1
Paradigma kompetensi dengan kinerja pegawai

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka berpikir di atas, hipotesis yang diajukan peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kompetensi secara simultan besar pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tasikmalaya
2. Kompetensi secara parsial diukur dengan motif, sifat, konsep diri, pengetahuan dan ketrampilan besar pengaruhnya terhadap

kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tasikmalaya.

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah *explantory survey* dengan pendekatan kuantitatif. Metode ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran dari masing-masing variabel serta menguji pengaruh dari variabel-variabel tersebut. Selain daripada itu metode ini

digunakan untuk mendapatkan data yang obyektif, valid dan reliabel dengan tujuan dapat ditemukan, dibuktikan dan dikembangkan suatu pengetahuan sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah dalam bidang administrasi. Metode penelitian dan pendekatan kuantitatif peneliti gunakan, bertujuan untuk melakukan pengujian hipotesis serta untuk melakukan interpretasi secara mendalam. Hal ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu kompetensi pegawai dengan Kinerja Pegawai sebagai variabel terikat atau variabel masalah.

Adapun metode penelitian yang digunakan yaitu metode penelitian penjelasan (*Explanatory*). Metode penelitian ini dimaksudkan untuk mengukur derajat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Untuk itu, maka penulis menggunakan metode penelitian penjelasan (*Explanatory*) sebagaimana dikemukakan oleh (Singarimbun, 2010, p. 5), adalah sebagai berikut :

Apabila untuk data yang sama penelitian menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesa, maka penelitian tersebut tidak lagi dinamakan penelitian deskriptif melainkan penelitian pengujian hipotesa atau penelitian penjelasan (*Explanatory Research*).

Populasi Penelitian

Populasi menurut (Sugiyono, 2016, p. 90), adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penulis untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tasikmalaya, sedangkan anggota populasinya berjumlah 47 orang. Semua anggota populasi dijadikan responden sehingga penentuan responden dilakukan menggunakan teknik sensus. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3.3
Responden Penelitian
N = 47

No	Bagian / Seksi	Jumlah
1	Sekretariat	15
2	Bidang Pelayanan Pendaftaran Penduduk	9
3	Bidang Pelayanan Pencatatan Sipil	8
4	Bidang Pengelolaan Informasi Adm.Kependudukan dan Pemanfaatan Data	7
5	Kelompok Jabatan Fungsional	3
6	Unit Pelaksana Teknis Daerah	5
Jumlah		47

Sumber :Disdukcapil Kabupaten Tasikmalaya,2022

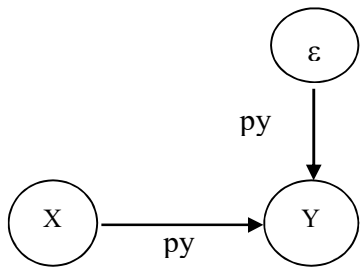
Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan melalui uji statistik, setelah data dikumpulkan melalui angket penelitian. Pengujian data dilakukan dengan menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*), yaitu untuk mengukur pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis data yang dipergunakan pedoman tabulasi data dengan standar sebagai berikut:

1. Nilai indeks Minimum, yaitu skor minimum dikali jumlah pernyataan dikali jumlah responden.

2. Nilai indeks Maksimum, yaitu skor maksimum dikali jumlah pernyataan dikali jumlah responden.
3. Jenjang Range, yaitu jenjang Range yang diinginkan untuk kategori yang diberikan terdiri dari tingkat : sangat rendah, sedang, tinggi dan sangat tinggi. Range, ialah selisih antara nilai indeks maksimum dikurangi nilai indeks minimum.

Paradigma penelitian mengenai pengaruh kompetensi pegawai (X) terhadap kinerja pegawai (Y) dapat digambarkan sebagai berikut

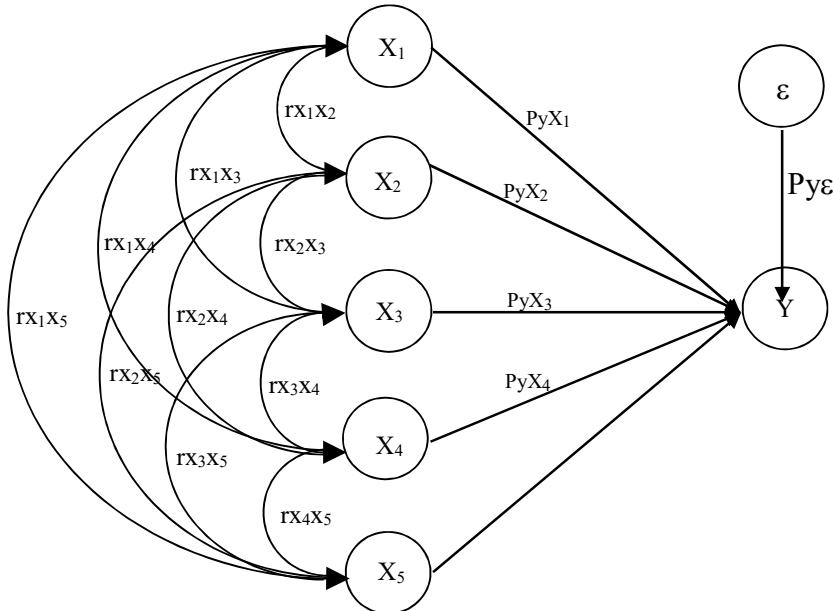


Gambar 3.2
 Diagram Jalur Pengaruh Simultan Variabel X terhadap Y

Keterangan:

- X = Kompetensi Pegawai
- Y = Kinerja Pegawai
- Pyx = Pengaruh X → Y
- Py ε = Pengaruh Epsilon (di luar variabel yang diteliti)
- ε = Epsilon

Secara terurai desain penelitian dapat digambarkan melalui gambar di bawah ini :



Gambar 3.3
 Diagram Jalur Pengaruh Variabel X₁ sampai dengan X₄ terhadap Y

Keterangan :

- X₁ = Motif
- X₂ = Sifat
- X₃ = Konsep diri
- X₄ = Pengetahuan

X_5 = Keterampilan

P_{yx} = Pengaruh x terhadap y

$P_{y\epsilon}$ = Koefisien Jalur residu ke y

ϵ = Variabel residu yang terdiri dari :

- 1) Semua Variabel yang mempengaruhi y (di luar x) yang sudah diidentifikasi
- 2) Semua variabel yang mempengaruhi y (di luar x) yang belum diidentifikasi
- 3) Kekeliruan Pengukuran
- 4) Komponen yang sifatnya tidak bisa diramalkan

Pembahasan Secara Simultan Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tasikmalaya

Berdasarkan dengan sketsa penelitian diatas yang mengambil kajian pengaruh pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tasikmalaya, maka berdasarkan temuan-temuan analisis kuantitatif (hasil perhitungan statistik) di atas, peneliti dapat menjelaskan baik hasil observasi maupun wawancara dari Sub-variabel (simultan) sebagai berikut:

Setiap organisasi pasti mengedepankan sebuah kompetensi agar tercipta hasil yang selaras. Biasanya proses kompetensi dalam suatu organisasi meliputi atasan dan bawahan dengan metode penyampaian yang terarah dari suatu atasan ke bawahannya yang semata-mata semua berorientasi berdasarkan organisasi. Dapat dibayangkan jika berorganisasi tanpa adanya kompetensi pasti hasilnya nihil. Kompetensi merupakan proses pengiriman stimulus yang biasanya dalam bentuk verbal untuk merubah tingkah laku orang lain. Dengan kata lain kompetensi dapat adalah proses penyampaian informasi yang berguna untuk mengkoordinasi lingkungan dan orang lain demi mencapai suatu tujuan

Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tasikmalaya dalam penelitian ini sangat penting untuk menguji kebenaran pernyataan secara statistik dan untuk menarik kesimpulan apakah menerima atau menolak pernyataan tersebut. Tujuan dari pengujian hipotesis ini adalah untuk menetapkan suatu dasar sehingga dapat mengumpulkan bukti yang berupa data-data dalam menentukan keputusan apakah menolak atau menerima kebenaran dari pernyataan atau asumsi yang telah dibuat. Alat uji statistik yang dipakai

adalah analisis jalur atau *path analysis*. Analisis jalur digunakan untuk menguji besarnya sumbangan (kontribusi) yang ditunjukkan oleh koefisien jalur pada setiap diagram jalur dari hubungan kausal antar variabel dalam hal ini variabel Kompetensi (X) dan kinerja pegawai (Y).

Kompetensi di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tasikmalaya perlu dipertahankan dan bahkan lebih ditingkatkan lagi agar lebih optimal pada kategori sangat tinggi. Hal ini dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai dan keberhasilan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tasikmalaya. Secara umum, kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tasikmalaya juga menunjukkan sudah baik dari segi tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan, tingginya semangat dan gairah kerja dan insentif oleh para karyawan dalam melakukan pekerjaan, besarnya rasa tanggung jawab rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan dan meningkatnya efisiensi dan kinerja para karyawan.

Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tasikmalaya sudah memiliki disiplin yang baik seperti mampu mengatasi masalah, hasil pekerjaan sesuai dengan tujuan, adanya motivasi, insentif, memiliki kesiapan dalam melaksanakan pekerjaannya, serta memperhatikan kondisi kerja. Meskipun pemanfaatan waktu kerja dan kerjasama antara pegawai belum semaksimal mungkin.

Adapun untuk hasil epsilon (pengaruh factor lain) berkontribusi sangat rendah dalam upaya mencapai kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tasikmalaya. Hasil temuan di lapangan menunjukan bahwa kompetensi pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tasikmalaya pada umumnya dipandang sangat baik. Hasil temuan tersebut dikuatkan oleh data empirik yang



memperlihatkan bahwa kompetensi pegawai sangat mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tasikmalaya perlu ditingkatkan dan diperbaiki untuk di masa yang akan datang.

Pembahasan Secara Parsial Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tasikmalaya

Pengaruh parsial kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tasikmalaya dalam penelitian ini sangat penting untuk menguji kebenaran pernyataan secara statistik dan untuk menarik kesimpulan apakah menerima atau menolak pernyataan tersebut. Tujuan dari pengujian hipotesis ini adalah untuk menetapkan suatu dasar sehingga dapat mengumpulkan bukti yang berupa data-data dalam menentukan keputusan apakah menolak atau menerima kebenaran dari pernyataan atau asumsi yang telah dibuat. Alat uji statistik yang dipakai adalah analisis jalur atau *path analysis*. Analisis jalur digunakan untuk menguji besarnya sumbangan (kontribusi) yang ditunjukkan oleh koefisien jalur pada setiap diagram jalur dari hubungan kausal antar variabel dalam hal ini variabel Kompetensi (X) dan kinerja pegawai (Y).

Sesuai dengan sketsa penelitian diatas yang mengambil kajian pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tasikmalaya, maka berdasarkan temuan-temuan analisis kuantitatif (hasil perhitungan statistik) di atas, peneliti dapat menjelaskan baik hasil observasi maupun wawancara dari Sub-variabel (Parsial) sebagai berikut:

Kompetensi di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tasikmalaya hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sudah dilaksanakan dengan baik oleh pimpinan. Artinya Kepala sebagai pimpinan sudah melaksanakan kompetensi berdasarkan karakteristik-karakteristik kompetensi yang meliputi :

1. *Motives* (motif), berkontribusi sangat baik sekali (tinggi) dalam upaya mencapai kinerja pegawai. Artinya sesuatu yang secara terus-menerus dipikirkan atau diinginkan seseorang secara konsisten, sehingga menjadi alasan

untuk bertindak menggerakkan, mengarahkan dan memilih perilaku terhadap tindakan atau *goal* dan lainnya. Hasil temuan ini juga dikuatkan oleh tanggapan responden yang menunjukkan bahwa sub variabel kompetensi pegawai berada pada tahapan sangat baik dan cenderung mengarah ke sangat baik sekali.

2. *Trait* (sifat), berkontribusi sangat baik sekali (tinggi) dalam upaya mencapai kinerja pegawai yang artinya watak yang membuat orang untuk berperilaku atau bagaimana seseorang merespons sesuatu dengan cara tertentu dengan lebih baik. Hasil temuan ini juga dikuatkan oleh tanggapan responden yang menunjukkan bahwa sub variabel kompetensi pegawai berada pada tahapan sangat baik dan cenderung mengarah ke sangat baik sekali.
3. *Self concept* (konsep diri), berkontribusi baik (sedang) dalam upaya mencapai kinerja pegawai dimana sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang, dinilai dan diukur melalui tes kepada seseorang untuk mengetahui nilai (*value*) yang dimiliki seseorang untuk melakukan sesuatu yang lebih baik. Hasil temuan ini juga dikuatkan oleh tanggapan responden yang menunjukkan bahwa sub variabel kompetensi pegawai berada pada tahapan cukup baik dan cenderung mengarah ke baik.
4. *Knowledge* (pengetahuan), berkontribusi baik (sedang) dalam upaya mencapai kinerja pegawai yang artinya informasi yang dimiliki seseorang dalam bidang tertentu, dengan kata lain bahwa pengetahuan adalah apa yang seseorang dapat lakukan bukan apa yang akan ia lakukan. Hasil temuan ini juga dikuatkan oleh tanggapan responden yang menunjukkan bahwa sub variabel kompetensi pegawai berada pada tahapan cukup baik dan cenderung mengarah ke baik.
5. *Skill* (keterampilan), berkontribusi baik (sedang) dalam upaya mencapai kinerja pegawai yang artinya kemampuan untuk melaksanakan tugas fisik atau mental tertentu yang mencakup berfikir secara analitis (mengolah pengetahuan dan data, menentukan sebab dan akibat, mengatur data dan merencanakan sesuatu) dan berpikir secara konseptual. Hasil temuan ini juga dikuatkan



oleh tanggapan responden yang menunjukkan bahwa sub variabel kompetensi pegawai berada pada tahapan cukup baik dan cenderung mengarah ke baik diperlukan perbaikan-perbaikan untuk di masa yang akan datang.

Dalam pelaksanaan kompetensi, melalui karakteristik kejelasan pimpinan sudah dapat menyampaikan kompetensi baik lisan maupun tulisan dengan menggunakan bahasa yang jelas dan sudah menggunakan media yang tersedia untuk dimanfaatkan secara efektif dalam berkompotensi meskipun pada indikator lain informasi yang diberikan belum sepenuhnya dimengerti oleh bawahannya.

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan pada bab sebelumnya, penulis memberikan kesimpulan sebagai berikut:

1. Bahwa hasil penelitian dan pembahasan secara simultan mengenai kompetensi pegawai di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tasikmalaya sudah baik, artinya Kompetensi pegawai sudah baik dilaksanakan dengan menerapkan prinsip kejelasan, prinsip integritas, prinsip penggunaan strategi organisasi informal dan prinsip penyelenggaraan sehingga pegawai memiliki kinerja yang tinggi.
2. Bahwa hasil penelitian dan pembahasan secara parsial yang mana kinerja pegawai di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tasikmalaya berada sudah baik. Hal ini menunjukkan ketaatan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sudah dilaksanakan dengan baik. Hal ini dapat dilihat pada tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan, tingginya semangat dan gairah kerja dan insentif oleh para karyawan dalam melakukan pekerjaan, besarnya rasa tanggung jawab rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan dan meningkatnya efisiensi dan kinerja para pegawai.

Saran

Saran Akademis

Berdasarkan hasil penelitian ini secara akademik disarankan untuk mengembangkan

konsep keilmuan bidang administrasi publik disarankan:

1. Perlu meningkatkan kemampuannya dalam memberikan informasi kepada pegawai mengenai tugas dan pekerjaan agar dapat dimengerti agar tidak terjadi kesalahpahaman pegawai sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik mengenai *Motives* (motif), *Trait* (sifat), *Self concept* (konsep diri), *Knowledge* (pengetahuan), dan *Skill* (keterampilan).
2. Bagi peneliti selanjutnya diperlu adanya kajian lebih lanjut mengenai pemberian kompetensi dan faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebagai wawasan tambahan terhadap penyempurnaan konsep keilmuan dalam kompetensi dan kinerja pegawai yang lebih kondisional dan perlu memelihara kerjasama dengan pegawai sebagai bawahannya agar dapat mencapai tujuan yang diharapkan.

Saran Praktis

Berdasarkan hasil penelitian ini secara praktis disarankan sebagai berikut:

1. Kepala Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tasikmalaya perlu memelihara kerjasama dengan pegawai sebagai bawahannya agar dapat mencapai tujuan yang diharapkan.
2. Setiap pegawai di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tasikmalaya perlu memelihara dan meningkatkan bekerja sama antar pegawai sebagai tim sehingga dapat bekerja dengan penuh disiplin.
3. Setiap pegawai di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tasikmalaya harus memiliki tanggung jawab atas waktu atau jam kerjanya. Artinya setiap pegawai harus dapat memanfaatkan waktu kerjanya dengan baik untuk menyelesaikan semua pekerjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Anderson, James. 1997. *Public Policy-making*. USA : Houghton Mifflin Company.
- Arikunto, Suharsimi. 1996. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* Bandung : Tarsito.



- Atmosudirjo, Prayudi. 1997. *Manajemen Pemerintahan*. Jakarta : Erlangga
- Dharma, Agus, 1991. *Manajemen Prestasi Kerja*. Jakarta: Rajawali
- Dunn, William, 1990. *Analisis Kebijakan Publik*. Edisi kedua. Jogjakarta : Gadjah Mada University.
- Davis, Keith and Newston, Jhon. 1993. *Human Behavior At Work*. Alihbahasa Pujaatmaka. Jakarta : PT. Prehalindo.
- Dye, Thomas R. 1978. *Implementation and Public Policy*. McGraw Hill Book Company.
- Gibson, Ivancevich, Donnelly. 1997. *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. Edisi ke delapan Jakarta : Binarupa Aksara.
- Gomes, Cardoso F, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Intermedia.
- Gasperz, 1997. *Organisasi dan Manajemen, Perilaku Struktur, Proses*. Alih bahasa Djorban Wahid. Jakarta: Erlangga.
- Harits, Benyamin. 2002. *Paradigma Baru Dimensi-Dimensi Prima Administrator Publik*. Bandung : Lemlit UNPAS Press.
- Haryanto. 2009. *Rasulullah Way of Managing People: Seni Mengelola Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Khalifa (Pustaka Al-Kautsar Group).
- Hasibuan, Malayu S.P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke-2. Jakarta : Erlangga.
- Handoko. Hani. 2004. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPEE.
- Henry, Nicholas, 1986. *Administrasi Negara dan Masalah-Masalah Kenegaraan*. (terjemahan) Luciana D. Lontoh. Jakarta : Rajawali.
- Islamy, Irfan, 2002. *Prinsip-Prinsip Kebijakan Negara*. Jakarta: Bina Aksara.
- Kasim M, 1994. *Analisis Kebijakan Negara*. Jakarta: Bina Aksara.
- Komaruddin. 2000. *Pengadaan Personalialia*. Jakarta : CV Rajawali.
- Mahmudi, 2007. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Jogjakarta : UPP STIM YPKN.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Moehariono. 2009. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Moenir. 1992. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Moon, Philip. 1993. *Penilaian Karyawan*. Jakarta : Pustaka Binaman Pressindo, Terjemahan.
- Mitchel TR. 1978. *People in Organization Understanding Their Behavior*. New York: International Student Edition Me. Grawkogakhusa, Ltd.
- Muhidin, Sambas Ali dan Maman Abdurahman. 2007. *Analisis Korelasi Regresi dan Jalur dalam Penelitian*. Bandung : Pustaka Setia.
- Munandar. 2003. *Pengembangan Kreativitas*. Jakarta: Rineka Cipta
- Nitisemito, Alex S., 1991. *Manajemen Personalialia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Nigro, Felix A, dan Nigro. 1977. *Modern Public Administration*, New York : Harper & Row Publisher
- Prawirosentoso, 2009. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPEE
- Parasuraman A, Valeric A Zeithaml, and Leonard L. Berry. 1990. *Delivering Quality Service*. New York : The Free Press.
- Prihadi, Syaiful F. 2004. *Identifikasi, Pengukuran, dan Pengembangan Kompetensi*. Jakarta :
- Putra, Fadillah. 2001. *Paradigma Kritis dalam Studi Kebijakan Publik*. Perubahan dan Inovasi Kebijakan Publik dan Ruang Partisipasi Masyarakat dalam Proses Kebijakan Publik. Surabaya : Pustaka Pelajar.
- Rasyid. 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : BPEE.
- Rasul, Syahrudin. 2000. *Pengukuran Kinerja Suatu Tinjauan Terhadap Instansi Pemerintah*. Jakarta : LAN-RI Sulastiono, Agus. 1996. *Manajemen Pelayanan Masyarakat*. Bandung : AlfaBeta
- Robbins, Stephen P., 2003. *Teori Organisasi: Struktur, Desain dan Aplikasi*, Alih Bahasa Jusuf Udaya, Jakarta, Arcan



ISSN 2963-1602

Volume 2 Nomor 02 Bulan Januari 2024

JURNAL ILMIAH KOORDINASI

Dikirim Penulis: 09 - 12 - 2023, Diterima: 27 - 12 - 2023, Dipublikasi: 29 - 01 - 2024

- Subino.1987. Konstruksi dan Analisis Tes. Jakarta: Departemen Pendidikan dan Kebudayaan.
- Siagian, Sondang P., 2004. Pengembangan Sumber Daya Manusia.Jakarta :GunungAgung.
- Sedarmayanti, 2000.Sumber Daya Manusia dan Kinerja.Bandung:MandarMaju.
- Soejamto, 1986.Manajemen Administrasi.Bandung: Alfabeta Bandung..
- Sudarmanto. 2009. Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM. Yogyakarta : Kanisius.
- Sugiyono. 2007. Metode Penelitian Administrasi. Bandung : Alfa Beta.
- Singarimbun, Masri, 1987. Metode Penelitian Survei.Jakarta : LP3ES.
- Sinungan, Muchdarsyah, 2005. Sumber Daya Manusia :Produktivitas : Apa Dan Bagaimana. Jakarta : BumiAksara.
- Spencer & Spencer. 1993. *Competency At Work*. Canada : John Willey & Sons.
- Suradinata, Ermaya,1993. Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Tinjauan Wawasan Masa Depan; Bandung: Ramadan
- Suwatno, et.al. 2002. Manajemen Modern, Bandung : Zafira.
- Syafei, Inu Kencana, Tanjung. Djamaludin dan Modeong Supardan. 2006. Ilmu Administrasi Publik. Jakarta: Bina Aksara.
- Schermerhorn, John R. 1991. *Managing Organizational Behavior*. New York : John Wiley & Sons. Inc.
- Tjokroamidjojo,1988.Manajemen Sumber Daya Manusia. Bagian 3, Pengawasan. Bandung : CV. MandarMaju
- Terry GR, 1986. *Principles Of Management*. Terjemahan Winardi. Bandung :Alumni.
- Tjiptono, Fandi, 1997. Prinsip-prinsip Total *Quality Service*, Yogyakarta :PenerbitAndi.
- Ulrich, Dave. 2007. *Intelectual Capital = Competence x Commitment*. Sloan Management Review, Winter.
- Usmara, A. 2002. Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Amara Books.
- Widodo.2001.Manajemen Sumber Daya Manusia.Bandung :
- Wahab, Solihin Abdul, 2007. Analisis Kebijakan dan Formulasi ke Implementasi Negara. Jakarta: Bumi Aksara.
- Winarno, Budi. 2002. Teori Dan Proses Kebijakan Publik, Yogyakarta: MedPress.
- Zainun Buchari. 1981. Manajemen Personalial. Jakarta : Penerbit Balai Aksara.

Dokumen Lain

- Rahmat Darmawan, 2009. Pengaruh Kompetensi Pegawai Pada Sistem Administrasi Perpajakan Modern Terhadap Peningkatan Kualitas Pelayanan Kepada Wajib Pajak di Kantor Pelayanan Pajak Kantor Wilayah DJP Jakarta Timur. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Program Pascasarjana. Jakarta : Universitas Indonesia.
- Tri Budiarti. 2017 .Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Bidang Pembinaan dan Pengembangan Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Masyarakat pada Dinas Pendidikan Kota Bandung.
- Undang-Undang No. 23 tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah



ISSN 2963-1602

Volume 2 Nomor 02 Bulan Januari 2024

JURNAL ILMIAH KOORDINASI

Dikirim Penulis: 09 - 12 - 2023, Diterima: 27 - 12 - 2023, Dipublikasi: 29 - 01 - 2024



ISSN 2963-1602

Volume 2 Nomor 02 Bulan Januari 2024

JURNAL ILMIAH KOORDINASI

Dikirim Penulis: 09-12-2023, Diterima: 27-12-2023, Dipublikasi: 29-01-2024

YUYU YUHAINAH--turnitin artikel tesis

ORIGINALITY REPORT

24%

SIMILARITY INDEX

17%

INTERNET SOURCES

28%

PUBLICATIONS

24%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

eprints.walisongo.ac.id

Internet Source
0%

1

2

media.neliti.com

Internet Source
0%

3

pkh.kemsos.go.id

Internet Source
0%

1

4

repositori.usu.ac.id

Internet Source
0%

1

5

core.ac.uk

Internet Source
0%

1

6

Submitted to Lambung Mangkurat University

Student Paper
0%

1

7

repository.unpad.ac.id

Internet Source
0%

8 repository.uinjambi.ac.id
Internet Source
0%

9 Submitted to Universitas Jenderal Soedirman
Student Paper
0%

1

1



10 kemsos.go.id

Internet Source

<1 %

11

Submitted to Korea National University of Transportation

Student Paper

<1 %

12

doku.pub

Internet Source

<1 %

13

pt.scribd.com

Internet Source

<1 %

14

Submitted to Sriwijaya University

Student Paper

<1 %

15

keclubukbaja.batam.go.id

Internet Source

<1 %

16

jurnalskrripsitesis.wordpress.com

Internet Source

<1 %

17

jdih.kemsos.go.id

Internet Source

<1 %

18

www.slideshare.net

Internet Source

<1 %

19

www.scribd.com

Internet Source

<1 %

20

jurnal.syntaxtransformation.co.id

Internet Source

<1 %

21

Submitted to Universitas Bung Hatta



ISSN 2963-1602

Volume 2 Nomor 02 Bulan Januari 2024

JURNAL ILMIAH KOORDINASI

Dikirim Penulis: 09 - 12 - 2023, Diterima: 27 - 12 - 2023, Dipublikasi: 29 - 01 - 2024

Student Paper

<1 %

22

ejournal2.undiksha.ac.id

Internet Source

<1 %

23

es.scribd.com

Internet Source

<1 %

24

anwarudinkalimati.wordpress.com

Internet Source

<1 %

25

Submitted to iGroup

Student Paper

<1 %

26

123dok.com

Internet Source

<1 %

27

Submitted to Binus University International

Student Paper

<1 %

28

etheses.iainponorogo.ac.id

Internet Source

<1 %

29

repository.fisip-untirta.ac.id

Internet Source

<1 %

30

docplayer.info

Internet Source

<1 %

31

digilibadmin.unismuh.ac.id

Internet Source

<1 %

32

www.jogloabang.com

Internet Source

<1%



33

id.123dok.com

Internet Source

<1%

34

[Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur](#)

Student Paper

<1%

35

[Tony Pathony, Cornelis Deda. "Implementasi Kebijakan Bantuan Pangan Non-Tunai Melalui Elektronik Warung Gotong Royong \(E-Warong\) di Kecamatan Subang Kabupaten Subang", The World of Public Administration Journal, 2020](#)

Publication

<1%

36

fenery.org

Internet Source

<1%

37

repository.uma.ac.id

Internet Source

<1%

38

repository.radenintan.ac.id

Internet Source

<1%

39

repository.upstegal.ac.id

Internet Source

<1%

40

dinsos.kalteng.go.id

Internet Source

<1%

41

tegalbuleudinfo.blogspot.com

Internet Source

<1%

42

eprints.uny.ac.id

Internet Source



ISSN 2963-1602

Volume 2 Nomor 02 Bulan Januari 2024

JURNAL ILMIAH KOORDINASI

Dikirim Penulis: 09 - 12 - 2023, Diterima: 27 - 12 - 2023, Dipublikasi: 29 - 01 - 2024

<1 %

43

ppid.tegalkab.go.id

Internet Source

<1 %

44

jimfeb.ub.ac.id

Internet Source

<1 %

45

repository.uinjkt.ac.id

Internet Source

<1 %

46

Submitted to Universitas 17 Agustus 1945
Semarang

Student Paper

<1 %

47

Submitted to Universitas Pendidikan
Indonesia

Student Paper

<1 %

48

repository.unhas.ac.id

Internet Source

<1 %

49

www.coursehero.com

Internet Source

<1 %

50

Submitted to Universitas PGRI Palembang

Student Paper

<1 %

51

Submitted to Daegu Gyeongbuk Institute of
Science and Technology

Student Paper

<1 %

52

dspace.uii.ac.id

Internet Source



ISSN 2963-1602

Volume 2 Nomor 02 Bulan Januari 2024

JURNAL ILMIAH KOORDINASI

Dikirim Penulis: 09 - 12 - 2023, Diterima: 27 - 12 - 2023, Dipublikasi: 29 - 01 - 2024

53

repository.uinsu.ac.id

Internet Source

<1%

54

eprints.iain-surakarta.ac.id

Internet Source

<1%

55

id.scribd.com

Internet Source

<1%

56

Submitted to Universitas Sebelas Maret

Student Paper

<1%

57

adenaon.blogspot.com

Internet Source

<1%

58

imuband-info.blogspot.com

Internet Source

<1%

59

newssatu.com

Internet Source

<1%

60

Submitted to Badan Pengembangan dan
Pembinaan Bahasa Kementerian Pendidikan dan
Kebudayaan

Student Paper

<1%

61

Submitted to Universitas Negeri Makassar

Student Paper

<1%

62

adoc.pub

Internet Source

<1%

63

needoc.net

Internet Source

<1%

Exclude quotes Off
Exclude bibliography Off

Exclude matches

Off