



## Pengaruh Kualifikasi Pendidikan Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Desa di Kecamatan Duhiadaa Kabupaten Pohuwato

Alpiana Hasan<sup>1</sup>, Radia Hafid<sup>2</sup>, Yulianti Toralawe<sup>3</sup>, Roy Hasiru<sup>4</sup>,  
Abdulrahim Maruwae<sup>5</sup>

<sup>1-5</sup> Jurusan Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia

Jl. Jend. Sudirman No.6 Kec. Kota Tengah, Kota Gorontalo, 96128.

Korespondensi penulis: [alpianahasan@gmail.com](mailto:alpianahasan@gmail.com)

**Abstract.** *This research aims to identify the effect of educational qualifications on the improvement of performance of village apparatus in Duhiadaa Sub-district, Pohuwato Regency. This research employs a quantitative approach with descriptive research method. This research utilizes primary data collected through questionnaires distributed to village apparatus in Duhiadaa Sub-district, Pohuwato Regency. The sample consists of 50 respondents. The data analysis technique uses a simple linear regression analysis with the assistance of SPSS 21. The findings indicate a positive ( $8.755 > 2.010$ ) and significant ( $0.000 < 0.05$ ) effect between educational qualifications and the improvement of performance of village apparatus in Duhiadaa Sub-district, Pohuwato Regency. The coefficient of determination of the regression model is 0.615, which means that 61.5% of the variability in the improvement of the performance of village apparatus can be explained by educational qualifications. In other words, the better the educational qualifications of the village apparatus, the higher the performance they can achieve. This shows that education plays an important role in shaping the village apparatus's abilities, knowledge, and skills in effectively carrying out village government tasks. The remaining 38.5% is affected by other variables not examined in this research.*

**Keywords:** *Educational Qualifications, Improvement of Performance of Village Apparatus.*

**Abstrak.** Tujuan Penelitian ini untuk mengetahui. Pengaruh Kualifikasi Pendidikan Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Desa Di Kecamatan Duhiadaa Kabupaten Pohuwato. Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan menggunakan metode penelitian Deskriptif. Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada Pegawai Desa di Kecamatan Duhiadaa Kabupaten Pohuwato. Jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 50 responden. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear sederhana dengan bantuan program SPSS 21. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat Pengaruh Positif ( $8,755 > 2,010$ ) dan Signifikan ( $0,000 < 0,05$ ) antara Kualifikasi Pendidikan dan Peningkatan Kinerja Pegawai Desa Di Kecamatan Duhiadaa Kabupaten Pohuwato. Nilai koefisien determinasi dari model regresi yang telah diperoleh sebelumnya sebesar 0,615, nilai ini berarti bahwa sebesar 61,5% variabilitas Peningkatan Kinerja Pegawai Desa dapat dijelaskan oleh Kualifikasi Pendidikan. Dengan kata lain, semakin baik kualifikasi pendidikan yang dimiliki oleh pegawai desa, maka semakin tinggi pula kinerja yang dapat mereka capai. Hal ini menunjukkan bahwa pendidikan memainkan peran penting dalam membentuk kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan pegawai dalam menjalankan tugas-tugas pemerintahan desa secara efektif. Adapun nilai sisa yang dihasilkan atau dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini sebesar 38,5%.

**Kata Kunci:** Kualifikasi Pendidikan, Peningkatan Kinerja Pegawai Desa.

### 1. LATAR BELAKANG

Keberhasilan pembangunan dan pelayanan masyarakat di sebuah desa mampu dilihat dari kinerja pegawainya. Hal ini sejalan dengan pendapat Wairooy dalam Ludin et al. (2023) Keberhasilan suatu organisasi, baik itu badan usaha maupun instansi pemerintah, sangat dipengaruhi oleh kinerja para pegawainya karena pegawai merupakan aset berharga yang menjalankan operasional sehari-hari. Dalam instansi pemerintah Desa seperti kepala desa,

perangkat desa, dan staf administrasi, memegang peranan penting dalam menjalankan tugas-tugas pemerintahan (Wiranta et al., 2024). Seperti yang kita ketahui bahwa kinerja pegawai desa memiliki hubungan yang erat dengan keberhasilan tugas-tugas tersebut, karena semakin baik kinerja pegawai desa, maka semakin efisien pula tugas yang dijalankan.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai sesepegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya untuk mencapai target kerja (Putra & Suprpti, 2019). Pencapaian kinerja yang optimal sangat bergantung pada kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas secara efisien dan efektif. Menurut Dartha (2010) Peningkatan kualitas aparatur pemerintah diarahkan agar mampu mendukung sistem administrasi negara yang didalamnya terkandung fungsi utama, yaitu fungsi penyelenggaraan pemerintahan, fungsi pembangunan dan fungsi pelayanan masyarakat.

Namun, untuk mencapai peningkatan kualitas tersebut, diperlukan komitmen yang kuat dari setiap pegawai desa dalam menjalankan tugasnya, serta adanya sistem evaluasi yang berkelanjutan untuk mengidentifikasi dan mengatasi hambatan dalam pelaksanaan tugas. Seperti yang diungkapkan oleh Ali & Saputra (2020) bahwa didalam menjalankan tugas seperti pemberian pelayanan dengan sebaik-baiknya adalah salah satu hasil kinerja yang dapat dilakukan pemerintahan desa untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam standar pelayanan nasional.

Dengan adanya capaian peningkatan kinerja pegawai desa, salah satunya kualifikasi pendidikan, dimana memegang peranan penting dalam pelaksanaannya. Pendidikan yang lebih tinggi dan relevan akan meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan pegawai desa dalam menjalankan tugas serta memenuhi standar pelayanan yang telah ditetapkan. Sebagai hasilnya, kinerja yang lebih baik akan tercapai, yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan kualifikasi pendidikan yang terus-menerus sangat penting untuk mewujudkan pemerintahan desa yang efektif dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat.

Kualifikasi pendidikan merujuk pada tingkat pendidikan yang harus dimiliki oleh sesepegawai untuk dapat melaksanakan tugas atau pekerjaan tertentu. Dalam konteks pegawai desa, kualifikasi pendidikan yang memadai sangat penting karena dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan dalam menjalankan berbagai tugas administratif dan pelayanan kepada masyarakat. Pendidikan yang relevan dengan bidang pekerjaan memungkinkan pegawai untuk memahami kebijakan, prosedur, serta teknologi yang digunakan dalam tugas-tugas mereka. Semakin tinggi kualifikasi pendidikan yang dimiliki oleh

pegawai, semakin besar kemampuannya untuk menyelesaikan tugas dengan efisien dan tepat, serta beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di lingkungan kerja.

Menurut Qomariah (2016) Kualifikasi pendidikan sebagaimana dimaksud adalah tingkat pendidikan minimal yang harus dipenuhi oleh sesepegawai yang dibuktikan dengan ijazah dan sertifikat keahlian yang relevan. Hal ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Sutrisno dalam Onibala et al. (2017) bahwa pendidikan merupakan totalitas interaksi manusia untuk pengembangan manusia seutuhnya, dan pendidikan merupakan proses yang terus-menerus yang senantiasa berkembang.

Kualifikasi pendidikan ini menjadi dasar bagi pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan standar yang diharapkan. Pendidikan yang sesuai dan relevan dengan tugas yang diemban akan meningkatkan kompetensi dan profesionalisme pegawai, sehingga dapat memberikan pelayanan yang lebih baik dan efisien kepada masyarakat. Dengan kualifikasi pendidikan yang memadai, pegawai juga lebih siap menghadapi tantangan yang muncul dalam pekerjaan dan dapat beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di lingkungan kerjanya.

Adanya tingkatan pendidikan mampu memberikan pengetahuan kepada setiap pegawai desa, yang berperan penting dalam peningkatan kinerja mereka. Pendidikan yang lebih tinggi tidak hanya memberikan pengetahuan teoritis tetapi juga keterampilan praktis yang relevan dengan tugas yang diemban. Pegawai yang memiliki tingkat pendidikan yang sesuai dengan bidang kerjanya akan lebih siap menghadapi tantangan pekerjaan dan mampu melaksanakan tugas dengan lebih efisien.

Hal ini sejalan dengan pendapat Ningrum et al. (2013) bahwa Pengetahuan pegawai maupun pengetahuan umum yang mempengaruhi pelaksanaan tugas sangat menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas tersebut. Pegawai yang kurang memiliki pengetahuan cukup tentang bidang kerjanya akan tersendat-sendat. Oleh karena itu bagi pegawai baru atau pegawai lama yang dihadapkan pada pekerjaan baru memerlukan tambahan pengetahuan dan keterampilan guna melaksanakan tugasnya dengan baik.

Peningkatan pengetahuan dan keterampilan pegawai desa dapat dicapai melalui pendidikan lanjutan yang relevan dengan pekerjaan yang diemban. Dengan memperoleh pengetahuan yang lebih mendalam, pegawai desa akan lebih siap menghadapi tantangan yang ada di lapangan, serta mampu mengelola tugas administratif dan pelayanan publik dengan lebih efektif. Selain itu, pendidikan lanjutan juga dapat membantu pegawai dalam meningkatkan kemampuan dalam beradaptasi dengan perubahan yang terjadi dalam lingkungan kerjanya.

Dengan demikian, kualifikasi pendidikan yang relevan dengan pekerjaan yang diemban akan meningkatkan kinerja pegawai desa. Pengetahuan yang lebih mendalam

memungkinkan pegawai untuk lebih siap menghadapi berbagai tantangan dan perubahan dalam lingkungan kerja, seperti kemajuan teknologi dan pembaruan regulasi. Selain itu, pendidikan yang tepat juga memberikan pegawai keterampilan yang dibutuhkan untuk mengelola tugas-tugas administratif dan pelayanan publik secara lebih efisien. Hal ini pada akhirnya akan berkontribusi pada peningkatan kualitas kinerja pegawai desa, yang berdampak langsung pada pelayanan yang lebih baik, responsif, dan sesuai dengan kebutuhan masyarakat.

Pada dasarnya, peneliti telah melakukan *pra-survei* di lokasi yang akan diteliti, dimana berdasarkan data kualifikasi pendidikan pegawai desa di beberapa desa di Kecamatan Duhiadaa, diperoleh informasi sebagai berikut: di Desa Mootilango terdapat 7 pegawai lulusan SMA dan 8 pegawai lulusan S1; di Desa Mekar Jaya terdapat 5 pegawai lulusan SMA dan 7 pegawai lulusan S1; di Desa Padengo terdapat 9 pegawai lulusan SMA, 1 pegawai lulusan D3, dan 4 pegawai lulusan S1; di Desa Duhiadaa terdapat 7 pegawai lulusan SMA, 1 pegawai lulusan D3, dan 4 pegawai lulusan S1; di Desa Buntulia Jaya terdapat 5 pegawai lulusan SMA dan 6 pegawai lulusan S1; di Desa Buntulia Barat terdapat 10 pegawai lulusan SMA dan 4 pegawai lulusan S1; di Desa Bulili terdapat 8 pegawai lulusan SMA dan 4 pegawai lulusan S1; serta di Desa Buntulia Selatan terdapat 8 pegawai lulusan SMA dan 3 pegawai lulusan S1. Data ini memberikan gambaran mengenai tingkat pendidikan pegawai desa yang beragam, yang dapat memengaruhi kinerja dan efektivitas pelayanan di masing-masing desa.

Berdasarkan penjelasan data diatas, ditemukannya beberapa permasalahan sebagai berikut: Pertama, kinerja pegawai desa di Kecamatan Duhiadaa masih tergolong belum maksimal, dengan banyak pegawai yang belum memiliki keterampilan dan pengetahuan yang memadai dalam mengelola tugas administrasi serta memberikan pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat. Kedua, masih banyak pegawai desa yang menunjukkan sikap kurang disiplin dan kurangnya rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diamanatkan, yang berdampak pada rendahnya kualitas kinerja mereka. Ketiga, banyak pegawai desa di Kecamatan Duhiadaa yang belum mampu menggunakan teknologi dengan baik dan lancar, yang menghambat efektivitas dalam menjalankan tugas administratif serta pelayanan publik yang lebih cepat dan efisien. Oleh karena itu, peningkatan kapasitas pegawai melalui pelatihan dan pendidikan lanjutan, penguatan kedisiplinan, serta pemahaman teknologi menjadi langkah penting untuk meningkatkan kinerja pegawai desa di Kecamatan Duhiadaa.

Berdasarkan Uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk mengangkat penelitian yang berjudul: “*Pengaruh Kualifikasi Pendidikan Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Desa Di Kecamatan Duhiadaa Kabupaten Pohuwato.*”

## **2. KAJIAN TEORITIS**

### **Kualifikasi Pendidikan**

Menurut Mukti (2017) kualifikasi pendidikan yaitu tingkat pendidikan formal yang telah dicapai baik pendidikan gelar seperti S1, S2 atau S3 maupun nongelar seperti D4 atau Post Graduate diploma. Kualifikasi pendidikan dapat dipandang sebagai pekerjaan yang membutuhkan kemampuan yang mumpuni. Kualifikasi pendidikan berbeda sesuai pada tiap tingkatnya. Sedangkan Atutuli dalam Pariasi et al. (2022) menjelaskan bahwa Kualifikasi pendidikan berhubungan dengan tingkat pendidikan seseorang dimana semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka semakin tinggi juga tingkat produktivitas atau kinerja tenaga kerja tersebut. tingkat pendidikan seorang karyawan dapat meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki kinerja perusahaan.

Menurut Setiawan dalam Roza & Kusuma (2023) Kualifikasi adalah tingkat pendidikan minimal yang harus dipenuhi oleh seorang pendidik, dibuktikan dengan ijazah atau sertifikat keahlian yang relevan sesuai ketentuan yang berlaku. Sedangkan yang diungkapkan oleh Balu et al. (2023) Kualifikasi pendidikan merujuk pada tingkat pendidikan formal yang telah dicapai oleh seseorang, seperti diploma, sarjana, magister, atau doktor. Secara umum, semakin tinggi tingkat pendidikan yang telah dicapai seseorang, semakin tinggi pula kemungkinan mereka untuk memiliki keahlian, pengetahuan, dan kompetensi yang lebih baik.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa Kualifikasi pendidikan merujuk pada tingkat dan jenis pendidikan formal yang telah diselesaikan oleh seseorang, mencakup sertifikat, diploma, gelar sarjana, pascasarjana, hingga doktoral.

### **Indikator Kualifikasi Pendidikan**

Pada hakekatnya pendidikan merupakan proses yang berlangsung seumur hidup dan dilaksanakan didalam lingkungan keluarga, sekolah dan masyarakat. Oleh karena itu pendidikan adalah tanggungjawab bersama antara keluarga, masyarakat dan pemerintah. Hal ini sejalan dengan ditegaskannya indicator kualifikasi Pendidikan oleh (Uno & Lamatenggo, 2016) diantaranya : Jenjang Pendidikan, Kesesuaian Pendidikan dan Kompetensi.

### **Kinerja Pegawai**

Menurut Mankunegara dalam Alam et al. (2022) kinerja merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Kinerja atau performance merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran,tujuan,visi dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi. Dengan demikian, secara umum kinerja pegawai dapat didefinisikan

sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh orang dalam organisasi sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka (Daga et al., 2024).

Menurut Husain et al., (2023) Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya untuk mencapai target kerja. Pendapat lainnya ditegaskan oleh Mokodompit et al.,(2023), kinerja pegawai merupakan hasil atau prestasi kerja pegawai yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi.

Adapun yang diungkapkan oleh Sarumaha (2022) Kinerja pegawai adalah menyangkut mengenai hasil finalnya suatu aktivitas pekerjaan pegawai didalam organisasi tersebut yang tercermin dari output yang dihasilkan baik yang berupa jumlah maupun kualitasnya. Hal lain diungkapkan oleh Najoan et al. (2018) bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan bersama oleh organisasi.

### **Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai**

Menurut Munawirsyah (2018) factor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, antara lain: 1). Faktor individu, meliputi kemampuan, kreatifitas, inovasi, inisiatif, kemauan, kepercayaan diri, motivasi serta komitmen individu, 2). Faktor organisasi, meliputi kejelasan tujuan, kompensasi yang diberikan, kepemimpinan, fasilitas kerja, atau infrastruktur yang diberikan organisasi, proses organisasi dan kultur kerja dalam organisasi, dan 3). Faktor sosial, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, keserataan dan kekompakan anggota tim, serta keamanan.

### **Indikator Kinerja Pegawai**

Menurut Suwanto & Aliana (2020) mengemukakan bahwa indikator-indikator yang dapat digunakan sebagai tolak ukur dari kinerja individu seorang tenaga kerja (pegawai), yakni: Hasil Kerja, Kompetensi, Perilaku Kerja, Potensi Kemampuan dan Teknologi.

## **3. METODE PENELITIAN**

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode Kuantitatif dengan pendekatan Kuantitatif Deskriptif. Menurut Sugiyono (2018) Penelitian ini dimaksud untuk menyelidiki keadaan, kondisi, situasi, peristiwa, kegiatan dan lain-lain yang hasilnya dipaparkan dalam bentuk laporan penelitian. Populasi dari penelitian ini diambil keseluruhan aparat desa yang berada di Kecamatan Duhiadaa diantara lain: Desa Mootilango, Desa Mekar Jaya, Desa Padengo, Desa Duhiadaa, Desa Buntulia Jaya, Desa Buntulia Barat, Desa Bulili dan Desa Buntulia Selatan. Kemudian, dari jumlah populasi pegawai Desa di Kecamatan Duhiadaa, maka

peneliti menarik sampel sebanyak 50 responden yang tersebar secara acak pada 8 (delapan) Desa yang ada, dengan teknik penarikan sampel menggunakan teknik *Simple Random Sampling*.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Hasil Penelitian

##### Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Adapun kriteria pengujian adalah jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  berarti Valid, sebaliknya  $r_{hitung} < r_{tabel}$  berarti Tidak Valid. Adapun hasil pengujian validitas masing-masing variable dapat dilihat sebagai berikut:

Variabel Kualifikasi Pendidikan (X)

Jumlah pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel Kualifikasi Pendidikan (X) dalam penelitian ini sebanyak 20 pernyataan dengan jumlah Sampel Uji Coba sebanyak 25 jumlah responden ( $df=25-2=23$ ). Pengujian validitas pernyataan tersebut disajikan pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel X**

Pernyataan	$R_{hitung}$	$R_{Tabel}$	Keterangan	Status
1	0.835	0.396	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
2	0.670	0.396	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
3	0.626	0.396	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
4	0.688	0.396	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
5	0.744	0.396	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
6	0.551	0.396	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
7	0.630	0.396	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
8	0.763	0.396	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
9	0.601	0.396	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
10	0.734	0.396	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
11	0.508	0.396	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
12	0.603	0.396	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
13	0.535	0.396	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
14	0.607	0.396	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
15	0.605	0.396	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
16	0.607	0.396	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
17	0.545	0.396	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
18	0.794	0.396	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
19	0.647	0.396	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid

20	0.776	0.396	Rhitung>Rtabel	Valid
----	-------	-------	----------------	-------

Sumber: Data diolah, 2025.

Berdasarkan pengujian validitas pernyataan pada variabel X (Kualifikasi Pendidikan) ditemukan bahwa semua pernyataan telah memiliki nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$ , sehingga dikatakan memenuhi uji validitas dan digunakan untuk pengumpulan data penelitian.

Variabel Peningkatan Kinerja Pegawai (Y)

Jumlah pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel Peningkatan Kinerja Pegawai (Y) dalam penelitian ini sebanyak 20 pernyataan dengan jumlah Sampel Uji Coba sebanyak 25 jumlah responden ( $df=25-2=23$ ). Pengujian validitas pernyataan tersebut disajikan pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Y**

Pernyataan	$R_{hitung}$	$R_{Tabel}$	Keterangan	Status
1	0.735	0.396	Rhitung>Rtabel	Valid
2	0.540	0.396	Rhitung>Rtabel	Valid
3	0.781	0.396	Rhitung>Rtabel	Valid
4	0.719	0.396	Rhitung>Rtabel	Valid
5	0.626	0.396	Rhitung>Rtabel	Valid
6	0.687	0.396	Rhitung>Rtabel	Valid
7	0.735	0.396	Rhitung>Rtabel	Valid
8	0.757	0.396	Rhitung>Rtabel	Valid
9	0.779	0.396	Rhitung>Rtabel	Valid
10	0.530	0.396	Rhitung>Rtabel	Valid
11	0.503	0.396	Rhitung>Rtabel	Valid
12	0.644	0.396	Rhitung>Rtabel	Valid
13	0.791	0.396	Rhitung>Rtabel	Valid
14	0.719	0.396	Rhitung>Rtabel	Valid
15	0.587	0.396	Rhitung>Rtabel	Valid
16	0.533	0.396	Rhitung>Rtabel	Valid
17	0.561	0.396	Rhitung>Rtabel	Valid
18	0.551	0.396	Rhitung>Rtabel	Valid
19	0.678	0.396	Rhitung>Rtabel	Valid
20	0.626	0.396	Rhitung>Rtabel	Valid

Sumber: Data diolah, 2025.

Berdasarkan pengujian validitas pernyataan pada variabel Y (Peningkatan Kinerja Pegawai) ditemukan bahwa semua pernyataan telah memiliki nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$ , sehingga dikatakan memenuhi uji validitas dan digunakan untuk pengumpulan data penelitian.

Uji Realibilitas



Pengambilan Keputusan berdasarkan nilai *Alpha Cronbach* jika nilai *Alpha* melebihi atau sama dengan 0,6 maka pernyataan variabel tersebut reliabel dan sebaliknya (Sugiyono, 2021). Hasil uji reliabilitas untuk variabel-variabel penelitian dijabarkan sebagai berikut:

**Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Variabel X dan Variabel Y**

Variabel	<i>Alpha Cronbach</i>	$R_{tabel}$	Kriteria
Kualifikasi Pendidikan (X)	0,930	0,6	<i>Reliabel</i>
Peningkatan Kinerja Pegawai (Y)	0,931	0,6	<i>Reliabel</i>

Sumber: Data diolah, 2025.

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan Teknik *Alpha Cronbach* sebagaimana yang disajikan pada tabel diatas untuk Variabel Kualifikasi Pendidikan (X) memiliki nilai reliabilitas sebesar 0,930 dan Variabel Peningkatan Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai reliabilitas sebesar 0,931. Nilai koefisien *Alpha Cronbach* tersebut lebih besar dari nilai patokan yang telah ditentukan yaitu 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa instrument yang digunakan pada Variabel Kualifikasi Pendidikan (X) dan Variabel Peningkatan Kinerja Pegawai (Y) dalam penelitian ini dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

#### Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variable terikat dan variable bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini uji normalitas diuji melalui tes *Kolmogorov Smirnov Test* agar hasilnya lebih dapat diandalkan. Pada penelitian ini, Peningkatan Kinerja Pegawai merupakan variabel endogen sehingga residu harus berdistribusi normal untuk memenuhi syarat pengujian regresi, uji normalitas data menggunakan bantuan komputer software SPSS relase 21.0. Berikut hasil uji normalitas data. Sebagai berikut:

**Tabel 4. Hasil Uji Normalitas Data**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.11621353
	Absolute	.117
Most Extreme Differences	Positive	.064
	Negative	-.117
Kolmogorov-Smirnov Z		.830
Asymp. Sig. (2-tailed)		.496

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data diolah, 2025.

Berdasarkan hasil pengujian diatas diperoleh nilai *Kolmogorov Smirnov Z* sebesar **0,830** dengan nilai *asympt. Sig* (2-tailed) atau probabilitas sebesar **0,496** yang berada di atas 0.05 seperti yang telah disyaratkan. Sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

### Hasil Analisis Regresi

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Setelah persyaratan normalitas dan dipenuhi maka selanjutnya dilakukan analisis regresi antara Kualifikasi Pendidikan terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai. Teknik analisis yang dilakukan adalah analisis regresi linier sederhana. Model regresi yang akan dibangun dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + bx \text{ (Sugiyono, 2018)}$$

Keterangan:

$\hat{Y}$  : Peningkatan Kinerja Pegawai

X : Kualifikasi Pendidikan

Hasil analisis regresi dengan menggunakan bantuan SPSS adalah sebagai berikut:

**Tabel 5. Hasil Uji Analisis Regresi**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28.010	6.287	4.455	.000
	Kualifikasi Pendidikan	.680	.078	.784	.000

a. Dependent Variable: Peningkatan Kinerja Pegawai

Sumber: Data Primer yang diolah SPSS, 2025.

Berdasarkan hasil analisis di atas, model regresi Pengaruh Kualifikasi Pendidikan Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 28,010 + 0,680$$

Berdasarkan model persamaan regresi tersebut, maka dapat di interpretasikan hal-hal sebagai berikut:

- Nilai Konstanta sebesar 28,010 menunjukkan jika tidak terdapat pengaruh dari Kualifikasi Pendidikan, maka rata-rata nilai dari variabel Peningkatan Kinerja Pegawai adalah sebesar 28,010 satuan.

- Nilai Koefisien Regresi Variabel X (Kualifikasi Pendidikan) sebesar 0,680 menunjukkan setiap perubahan variabel Kualifikasi Pendidikan sebesar 1 (satu) satuan akan mempengaruhi Peningkatan Kinerja Pegawai sebesar 0,680 satuan.

Hal ini berarti setiap penambahan nilai variabel Kualifikasi Pendidikan maka nilai partisipan variabel Peningkatan Kinerja Pegawai meningkat sebesar 0,680, koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat disimpulkan bahwa arah pengaruh variable Kualifikasi Pendidikan terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai adalah Positif.

### Uji Regresi Secara Parsial

Setelah pengujian analisis regresi dilakukan selanjutnya akan dilaksanakan pengujian pengaruh secara parsial dari variable bebas (Kualifikasi Pendidikan) terhadap variable terikat (Peningkatan Kinerja Pegawai). Hasil pengujian dengan menggunakan bantuan *computer software* SPSS relase 21.0 sebagai berikut:

**Tabel 6. Hasil Uji Parsial (Hipotesis)**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	28.010	6.287		4.455	.000
Kualifikasi Pendidikan	.680	.078	.784	<b>8.755</b>	<b>.000</b>

a. Dependent Variable: Peningkatan Kinerja Pegawai

Sumber: Data Primer yang diolah SPSS, 2025.

Dari hasil analisis di atas dapat dilihat nilai t-hitung yang diperoleh untuk variabel Kualifikasi Pendidikan adalah sebesar 8,755, untuk mendapatkan kesimpulan apakah menerima atau menolak  $H_0$ , terlebih dahulu harus ditentukan nilai t-tabel yang akan digunakan. Dengan menggunakan Tingkat signifikansi sebesar 5% dan nilai df sebesar  $n-k = 50-2=48$  diperoleh nilai t-tabel sebesar 2,010. Jika dibandingkan dengan nilai-t-hitung yang diperoleh sebesar 8,755.

Maka nilai t-hitung yang diperoleh masih lebih besar dari nilai t-tabel sehingga  $H_0$  ditolak. Dengan demikian pada Tingkat kepercayaan 95% dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Kualifikasi Pendidikan terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai.

### Koefesien Determinasi

Setelah diketahui bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Kualifikasi Pendidikan terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai, maka langkah selanjutnya adalah menganalisis besar pengaruh yang ditimbulkan oleh Kualifikasi Pendidikan terhadap

Peningkatan Kinerja Pegawai. Untuk keperluan tersebut digunakan analisis koefisien determinasi. Nilai koefisien determinasi merupakan suatu yang besarnya berkisar 0%-100%. Adapun hasil perhitungan koefisien determinasi untuk model regresi antara Kualifikasi Pendidikan terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai adalah sebagai berikut:

**Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.784 <sup>a</sup>	.615	.607	5.16923

- a. Predictors: (Constant), Kualifikasi Pendidikan  
b. Dependent Variable: Peningkatan Kinerja Pegawai

Sumber: Data Primer di atas yang diolah SPSS, 2025.

Dari analisis di atas terlihat nilai koefisien determinasi dari model regresi yang telah diperoleh sebelumnya sebesar 0,615, nilai ini berarti bahwa sebesar 61,5% variabilitas Peningkatan Kinerja Pegawai Desa dapat dijelaskan oleh Kualifikasi Pendidikan. Dengan kata lain, semakin baik kualifikasi pendidikan yang dimiliki oleh pegawai desa, maka semakin tinggi pula kinerja yang dapat mereka capai. Adapun nilai sisa yang dihasilkan atau dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini sebesar 38,5%.

## **Pembahasan**

Pendidikan memiliki peran penting karena menjadi syarat dasar yang sering digunakan oleh perusahaan atau instansi dalam merekrut tenaga kerja sesuai tingkat pendidikannya (Mandang et al., 2017). Hal ini sejalan dengan pendapat (Balu et al., 2023) yang menyebutkan bahwa kualifikasi pendidikan mencerminkan jenjang pendidikan formal yang dicapai seseorang, seperti diploma, sarjana, magister, atau doktor. Semakin tinggi tingkat pendidikan, maka semakin besar kemungkinan seseorang memiliki pengetahuan dan kompetensi yang lebih baik. Tingginya kualifikasi pendidikan sering dijadikan indikator untuk menilai kemampuan dan potensi seseorang dalam menjalankan tugas. Menurut (Ludin et al., 2023), keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawai, karena pegawai merupakan aset penting dalam menjalankan kegiatan operasional. Pegawai dengan kinerja tinggi akan lebih produktif dan berkualitas. Oleh karena itu, peningkatan kualifikasi pendidikan menjadi strategi penting dalam menciptakan organisasi yang kompeten.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualifikasi pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai desa di Kecamatan Duhiadaa. Semakin tinggi pendidikan pegawai desa, semakin baik pula kinerjanya dalam menjalankan tugas. Variabel X (Kualifikasi Pendidikan) terdiri dari tiga indikator: Jenjang Pendidikan, Kesesuaian Jurusan,

dan Kompetensi, dengan rata-rata skor keseluruhan 4,02 (kategori “Baik”). Indikator Kesesuaian Jurusan memperoleh skor tertinggi yaitu 4,14, menunjukkan bahwa jurusan pendidikan yang dimiliki sesuai dengan pekerjaan. Pernyataan-pernyataan tertentu dalam indikator ini seperti nomor 8, 9, 13, 14, dan 15 masuk dalam kategori “Sangat Baik”. Jenjang Pendidikan memperoleh rata-rata 3,85, sedangkan Kompetensi sebesar 4,06, keduanya termasuk dalam kategori “Baik”. Sementara itu, variabel Y (Kinerja Pegawai Desa) memiliki rata-rata 4,12 (kategori “Baik”). Indikator Hasil Kerja mencatat skor tertinggi yaitu 4,26 (kategori “Sangat Baik”), menunjukkan bahwa pegawai dapat menyelesaikan tugas dengan baik. Indikator lain seperti Kompetensi (4,15), Perilaku Kerja (4,06), Potensi Kemampuan (4,16), dan Teknologi (3,98) juga berada pada kategori “Baik”, meskipun nilai terendah ada pada indikator Teknologi. Pernyataan nomor 5, 6, 9, 13, 15, dan 18 mendapat penilaian “Sangat Baik”, terutama pada aspek hasil kerja dan potensi kemampuan.

Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa kualifikasi pendidikan memberikan kontribusi positif terhadap kinerja pegawai desa di Kecamatan Duhiadaa. Pegawai dengan pendidikan lebih tinggi seperti D3/D4 dan S1/S2 menunjukkan kinerja lebih baik dibandingkan lulusan SMA/SMK. Mereka lebih efektif dalam menjalankan tugas, memahami regulasi, dan menunjukkan tanggung jawab tinggi dalam pelayanan masyarakat. Kesesuaian jurusan menjadi indikator paling berpengaruh, karena relevansi keahlian dengan pekerjaan sangat menentukan keberhasilan dalam tugas administrasi dan pelayanan publik.

Walaupun belum semua indikator mencapai kategori “Sangat Baik”, hasil ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai desa cukup baik dan dapat ditingkatkan melalui pendidikan dan pelatihan lanjutan. Peningkatan pendidikan baik dari jenjang maupun relevansi keilmuan akan membantu meningkatkan kompetensi pegawai. Penelitian ini menunjukkan bahwa investasi dalam peningkatan pendidikan pegawai desa memberikan dampak nyata terhadap kinerja. Oleh karena itu, pemerintah daerah perlu membuat kebijakan yang mendukung peningkatan kapasitas aparatur desa melalui pendidikan formal dan pelatihan yang sesuai kebutuhan kerja, agar pelayanan pemerintahan desa menjadi lebih efektif dan profesional.

Dari hasil analisis, ditemukan bahwa kualifikasi pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai desa di Kecamatan Duhiadaa, dengan nilai  $t$  hitung sebesar  $8,755 > t$  tabel  $2,010$  dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Ini berarti semakin tinggi pendidikan, maka semakin baik kinerja pegawai desa. Penelitian ini selaras dengan (Pariasi et al., 2022) yang juga menemukan bahwa kualifikasi pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan SAR Nasional Gorontalo. Namun, hasil berbeda

ditemukan pada penelitian (Matturungan et al., 2016) yang menyebut bahwa kualifikasi pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di BBSDLP Bogor. Hal ini bisa disebabkan oleh perbedaan konteks, seperti jenis pekerjaan dan fokus institusi yang lebih menekankan pengalaman dan pembelajaran organisasi daripada pendidikan formal. Perbedaan ini menunjukkan bahwa pengaruh kualifikasi pendidikan terhadap kinerja bersifat kontekstual, tergantung pada jenis pekerjaan, lingkungan kerja, dan struktur organisasi.

## **5. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis, peneliti menyimpulkan bahwa terdapat Pengaruh Positif Dan Signifikan Antara Kualifikasi Pendidikan Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Desa Di Kecamatan Duhiadaa Kabupaten Pohuwato. Perbandingan nilai t-hitung (8,755) yang diperoleh masih lebih besar dari nilai t-tabel (2,010) sehingga  $H_0$  ditolak. Dengan demikian pada tingkat kepercayaan 95% dapat disimpulkan bahwa terdapat Pengaruh Positif Dan Signifikan Antara Kualifikasi Pendidikan Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Desa Di Kecamatan Duhiadaa Kabupaten Pohuwato. Hasil pengujian koefisien determinasi juga menunjukkan nilai sebesar 0,615, nilai ini berarti bahwa sebesar 61,5% variasi Peningkatan Kinerja Pegawai Desa Di Kecamatan Duhiadaa Kabupaten Pohuwato dijelaskan oleh Kualifikasi Pendidikan.

Dengan kata lain, semakin baik kualifikasi pendidikan yang dimiliki oleh pegawai desa, maka semakin tinggi pula kinerja yang dapat mereka capai. Hal ini menunjukkan bahwa pendidikan memainkan peran penting dalam membentuk kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan pegawai dalam menjalankan tugas-tugas pemerintahan desa secara efektif. Adapun nilai sisa yang dihasilkan atau dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini sebesar 38,5%.

### **Saran**

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka saran yang bisa diberikan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

- Bagi Pemerintah Kecamatan: Diharapkan adanya dukungan berupa kebijakan yang mendorong pegawai desa untuk terus mengembangkan kompetensi, baik dalam bidang administrasi, pelayanan publik, maupun pemanfaatan teknologi.
- Bagi Pemerintah Desa: Diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan kapasitas individu, seperti melalui pembinaan berkelanjutan dan evaluasi kinerja yang terstruktur.

- Bagi Pegawai Desa: Diharapkan Pegawai desa sebaiknya aktif mencari peluang untuk mengikuti pelatihan, seminar, maupun melanjutkan pendidikan formal yang relevan dengan bidang tugasnya guna menambah wawasan, keterampilan, dan kompetensi. Dengan peningkatan kualifikasi ini, diharapkan pegawai dapat lebih responsif, inovatif, serta mampu memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat.
- Bagi Peneliti Selanjutnya: Diharapkan peneliti selanjutnya disarankan untuk mengeksplorasi peran motivasi, lingkungan kerja, dan dukungan organisasi sebagai variabel intervening atau moderating, sehingga hasil penelitian dapat memberikan kontribusi yang lebih komprehensif dalam upaya peningkatan kualitas aparatur desa.

## DAFTAR REFERENSI

- Alam, H. V., Maruwae, A., Hafid, R., & Otoluwa, F. (2022). Pengaruh pendidikan formal dan diklat terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kota Gorontalo. *Jurnal Pendidikan dan Konseling*, 4(20), 1349–1358. <https://doi.org/10.31004/jpdk.v4i6.8936>
- Ali, K., & Saputra, A. (2020). Tata kelola pemerintahan desa terhadap peningkatan pelayanan publik di Desa Pematang Johar. *Warta Dharmawangsa*, 14(4), 602–614. <https://jurnal.dharmawangsa.ac.id/index.php/juwarta/article/download/891/825>
- Balu, F., Ahmad, M., & Rahman, E. (2023). Pengaruh kualifikasi pendidikan dan motivasi kerja terhadap minat berwirausaha masyarakat di Desa Botubarani. *Jurnal Filsafat, Sains, Teknologi, dan Sosial Budaya*, 29(5), 21–28. <https://core.ac.uk/download/pdf/599373591.pdf>
- Daga, I., Panigoro, M., Hasiru, R., Popoi, I., & Mahmud, M. (2024). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi Informatika dan Persandian Kabupaten Bolaang Mongondow Utara. *Innovative: Journal of Social Science Research*, 4(2), 1528–1542. <https://doi.org/10.31004/innovative.v4i2.9608>
- Dartha, I. K. (2010). Pengaruh pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Sekretariat Daerah Kota Malang. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 140–160. <http://ejournal.unikama.ac.id/index.php/JEKO/article/view/36>
- Husain, Y., Hafid, R., Hasiru, R., Popoi, I., & Panigoro, M. (2023). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Provinsi Gorontalo. *Economics and Digital Business Review*, 4(1), 436–439. <https://doi.org/10.37531/ecotal.v4i2.562>
- Ludin, I., Mukti, S., & Rahman, I. S. (2023). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai desa di Kecamatan Ciampea. *Journal of Management and Business*, 8(1), 11–26. <https://doi.org/10.47233/jemb.v2i2.1113>
- Mandang, E. F., Lumanauw, B., & Walangitan, M. D. B. (2017). Relationship of training and education to employee performance at PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk

Cabang Manado. *Jurnal EMBA*, 5(3), 4324–4335.  
<https://doi.org/10.35794/emba.5.3.2017.18427>

- Matturungan, N. H., Kurniawati, R., & Sukmawati, A. (2016). Pengaruh learning organization, kualifikasi pendidikan, dan pengalaman kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan di Balai Penelitian dan Pengembangan Sumber Daya Lahan Pertanian (BBSDL P) Bogor khususnya di bidang pelayanan publik. *Jurnal Aplikasi Manajemen (JAM)*, 14(2), 267–271. <https://doi.org/10.18202/jam23026332.14.2.08>
- Mokodompit, A., Hafid, R., Mahmud, M., Hinel o, R., Ardiansyah, A., & Toralawe, Y. (2023). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda dan Olahraga. *Journal of Economic and Business Education*, 1(1), 70–85. <https://doi.org/10.37479/jebe.v1i1.18683>
- Mukti, S. (2017). Pengaruh kualifikasi pendidikan dan pengembangan karir terhadap produktivitas kerja guru. *Studia Didaktika: Jurnal Ilmiah Bidang Pendidikan*, 11(1), 81–90. <https://ftk.uinbanten.ac.id/journals/index.php/studiadidaktika/article/view/522>
- Munawirsyah, I. (2018). Pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan. *Jurnal Bisnis Administrasi*, 7(2), 33–39. <https://doi.org/10.55445/bisa.v10i01.22>
- Najoan, J. F., Pangemanan, L. R. J., & Tangkere, E. G. (2018). Pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Minahasa. *Agri-Sosioekonomi*, 14(1), 11. <https://doi.org/10.35791/agrsosek.14.1.2018.18888>
- Ningrum, W., Sunuharyo, B. S., & Hakam, M. S. (2013). Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan Joint Operating Body Pertamina-Pertochina East Java). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 6(2), 1–8. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id>
- Onibala, N. R., Tewal, B., & Sendow, G. M. (2017). Pengaruh pendidikan, pelatihan, dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Manado. *Jurnal EMBA*, 5(2), 2917–2798. <https://doi.org/10.35794/emba.v5i3.17157>
- Pariasi, R., Dama, H., & Ahmad, M. (2022). Pengaruh kualifikasi pendidikan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Badan SAR Nasional Gorontalo. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 5(2), 842–851. <https://doi.org/10.37479/jimb.v5i2.16581>
- Putra, N. P., & Suprapti, R. (2019). Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas PUPR Kabupaten Pesawaran. *Jurnal Relevansi: Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 3(1), 39–44. <https://doi.org/10.61401/relevansi.v3i1.31>
- Qomariah, S. (2016). Pengaruh kualifikasi pendidikan dan pengalaman mengajar terhadap profesionalisme guru dalam pembelajaran IPA SD di Gugus II Distrik Nabire. *Jurnal Ilmu Pendidikan Indonesia*, 4(3), 26–34. <https://doi.org/10.31957/jipi.v4i3.377>
- Roza, D., & Kusuma, T. C. (2023). Analisis profesionalisme guru berdasarkan kualifikasi pendidikan di TK Fadhilah Amal 3 Tunggul Hitam Padang. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(1), 1977–1984.



- Sarumaha, W. (2022). Pengaruh budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ekonomi (JAMANE)*, 1(1), 28–36. <https://doi.org/10.58191/jomel.v2i1.65>
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Suwarto, S., & Aliana, D. (2020). Factors affecting employee performance. *Jurnal Prajaiswara*, 1(1), 68–90. <https://doi.org/10.55351/prajaiswara.v1i1.5>
- Uno, H. B., & Lamatenggo, N. (2016). *Landasan pendidikan*. Bumi Aksara. <https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=9DxIEAAQBAJ>
- Wiranta, A., Wahyu Rendi, A., & Abdurrahim. (2024). Manajemen pemerintah desa dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik di Desa Sepapan Kecamatan Jerowaru Kabupaten Lombok Timur. *Aslamiah: Jurnal Pendidikan Ekonomi, Sosial & Budaya*, 2(2), 129–146.