

**PENGARUH DIMENSI KOMPETENSI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PUSAT
STATISTIK KABUPATEN GOWA**

**Diajukan Oleh :
SUNIRTA
45 12 012 047**



SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu persyaratan

Guna memperoleh gelar

Sarjana Ekonomi

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS BOSOWA
MAKASSAR
2016**

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Dimensi Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai
Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Gowa

Nama Mahasiswa : SUNIRTA

Stambuk/Nim : 45 12 012 047

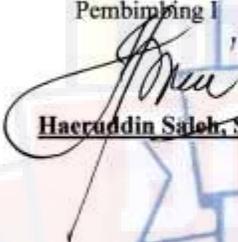
Program Studi : Manajemen

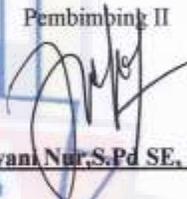
Fakultas : Ekonomi

Menyetujui:

Pembimbing I

Pembimbing II


Haeruddin Saleh, SE, M.Si


Indrayani Nur, S.Pd SE, M.Si.

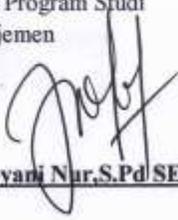
MENGETAHUI DAN MENGESAHKAN :

Sebagai Salah Satu Persyaratan
Guna memperoleh
Sarjana Ekonomi

Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Bosowo

Ketua Program Studi
Manajemen


Dr. H.A. Arifuddin Manne, SE, Msi, SH, MH


Indrayani Nur, S.Pd SE, M. Si

Tanggal pengesahan :2016

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim,

Puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Ilahi Rabbi Allah SWT karena atas rahmat dan karuniaNya penulis dapat menyelesaikan kewajiban dan yang menjadi salah satu syarat dalam memenuhi dan melengkapi Program Studi Strata Satu di Fakultas Ekonomi jurusan Manajemen. Syukur Alhamdulillah, dalam kurun waktu intensif bermula dari penetapan judul hingga penelitian dan melewati tahap ujian, penulis berhasil merampungkan skripsi penelitian ini. Meski bukan yang terbaik dari penulis, namun skripsi ini bernilai lebih dari sekedar apa yang tertuang dari hasil belajar menulis selama ini. Seluruh kegiatan ini tentunya tidak akan berjalan lancar tanpa adanya bantuan dan kerja sama dari berbagai pihak. Untuk itu, maka izinkanlah penulis untuk menghantarkan rasa terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu dalam penelitian hingga penulisan skripsi ini :

1. Bapak Rektor Universitas “Bosowa” Makassar Prof DR. M Saleh Pallu, M. Eng selaku Pembina lingkungan Universitas “Bosowa” AMakassar.
2. Bapak Dr. H.Andi Arifuddin Manne, SE., M.Si., SH., MH selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa Makassar.
3. Bapak Haeruddin Saleh, SE., M.Si selaku pembimbing I yang telah membantu proses pembelajaran penulis selama kuliah di Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa Makassar.

4. Ibu Indrayani Nur, S.pd., SE., M.Si selaku pembimbing II yang telah membantu proses pembelajaran penulis selama kuliah di Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa Makassar.
5. Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Gowa, yang telah memberikan izin untuk memudahkan penelitian proses pembelajaran penulis selama penelitian berlangsung.
6. Teruntuk wanita terhebat yang setiap hari saya panggil dengan sebutan Mama, seorang Ibu yang luar biasa, seorang wanita yang kuat yang saya punya selama hidup saya. Mama yang tidak hanya sebagai Ibu, melainkan sebagai seorang kakak, teman bahkan sebagai sahabat yang tidak pernah bosan mendengar semua keluh kesahku disaat ananda merasa kesulitan dan kesepian. Terima kasih banyak Mama, terima kasih untuk semua pelajaran hidup yang paling berharga yang Mama berikan kepada ananda, terima kasih untuk nasehat, semangat, doa, dukungan yang sangat besar dan sangat bermanfaat hingga detik ini. Ananda tidak dapat membalas semua itu, hanya Allah yang bias membalasnya. Teruntuk Papa, lelaki hebat yang saya punya di dunia ini, Ananda mengucapkan banyak terima kasih banyak atas pelajaran-pelajaran, nasehat, semangat, doa, dukungan yang sangat besar dan sangat bermanfaat hingga detik ini. Ananda tahu kerja keras papa sebagai seorang Ayah mendidik saya dan berbakti kepada orang tua, mempergunakan waktu sebaik mungkin, mengajarkan bahwa tidak ada yang tidak mungkin terjadi di dunia ini kalau kita sebagai Hamba Allah selalu

berusaha dengan sungguh-sungguh dan berdoa, niscaya Allah akan mendengar dan mengabulkan doa kita. Dan semua yang terjadi itu atas kehendak-Nya. Papa menjadi salah satu inspirator terhebat yang selalu membuat ananda semangat meraih masa depan, terima kasih Papa, terima kasih untuk semua yang Papa berikan kepada Ananda. Tetap semangat Anandaku, jangan pernah putus asa dalam meraih mimpi dan cita-citamu, Allah maha melihat.

7. Bapak/Ibu Dosen penguji skripsi penelitian yang telah memberikan nasehat dan bimbingan yang membantu penulis untuk lebih baik ke depannya dan Staf bagian Akademik dan jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi semuanya yang tidak bisa penulis sebutkan satu per satu. Terima kasih atas bantuan dan kerja samanya.

Penulis sadar bahwa skripsi ini jauh dari sempurna walaupun telah menerima bantuan dari berbagai pihak. Kritik dan saran yang membangun akan lebih menyempurnakan skripsi ini Semoga bermanfaat.

Makassar 27 Juli 2016

SUNIRTA

**Pengaruh Dimensi Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pusat
Statistik Kabupaten Gowa**

Oleh :

SUNIRTA

Haeruddin Saleh, SE., M.Si

Indrayani Nur, S.pd., SE., M.Si

(Pembimbing I Dan Pembimbing II)

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas “Bosowa” Makassar

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis Pengaruh Dimensi Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Gowa. Penelitian ini dilakukan pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Gowa. Jumlah Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Gowa sebanyak 34 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner dan kepustakaan. Analisis data yang digunakan adalah statistic deskriptik dan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Dimensi Kompetensi yang terdiri dari Kompetensi Kognitif, Kompetensi Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Sosial berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Gowa.

Kata kunci : *Kompetensi kognitif, kompetensi kecerdasan emosional, kecerdasan sosial dan kinerja pegawai.*

Competency dimensional effect on the performance of employees at the Central Bureau of Statistic Gowa District .

By :

SUNIRTA

Haeruddin Saleh, SE., M.Si

Indrayani Nur, S.pd., SE., M.Si

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas “Bosowa” Makassar

ABSTRACT

The Purpose of the this study was to analyze the influence Of Competency dimensional effect on the performance of employees at the Central Bureau of Statistic Gowa District. This research was conducted in the office of Central Bureau of Statistic Gowa District. Total population in the study is overall Competency dimensional effect on the performance of employees at the Central Bureau of Statistic Gowa District as many 34 people. The data collection was conducted using question and literature. Analysis of the data used is descriptive statistics and multiple linear regression. The results showed that the Competency dimensional consisting Cognitive competencies, emotional intelligence competencies and social intelligence competencies. Influential in improving the of employees Bureau of Statistic Gowa District.

Keyword : Cognitive competencies, emotional intelligence competencies and social intelligence competencies.

DAFTAR ISI

	Halaman
JUDUL HALAMAN	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
KATA PENGANTAR	iii
ABSTRAK	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR TABEL.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Peneleitian	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kerangka Teori	6
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	6
2.1.2 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia	7
2.1.3 Metode Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia	7
2.1.4 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.1.5 Kompetensi	10

2.1.6	Kategori Kompetensi	17
2.1.7	Dimensi-dimensi Kompetensi.....	17
2.1.8	Kinerja Pegawai	22
2.1.9	Faktor-Faktor Kinerja Pegawai	23
2.2	Kerangka Fikir	25
2.3	Hipotesis	26
BAB III METODOLOGI PENELITIAN		
3.1	Daerah dan Waktu Penelitian	27
3.2	Populasi	27
3.3	Metode Pengumpulan Data	28
3.4	Jenis Dan Sumber Data	28
3.4.1	Jenis Data	28
3.4.2	Sumber Data	29
3.5	Metode Analisis.....	29
3.5.1	Analisis Deskriptif	29
3.5.2	Analisis Regresi Linear Berganda	30
3.5.3	Analisis Koefisien Determinasi(r^2).....	30
3.5.4	Uji t.....	31
3.5.5	Uji f.....	32
3.6	Definisi Operasional.....	33
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		
4.1	Gambaran Umum Badan Pusat Statistik	34

4.1.1	Sejarah Berdirinya Badan Pusat Statistik	34
4.1.2	Visi dan Misi Badan Pusat Statistik	37
4.1.3	Nilai-nilai Inti, Tujuan dan Motto Badan Pusat Statistik	38
4.1.4	Tugas, Fungsi, Kewenangan dan Kedudukan Badan Pusat Statistik.....	41
4.1.5	Struktur Organisasi Badan Pusat Statistik.....	43
4.2	Deskripsi Data	44
4.3	Karakteristik Responden	45
4.4	Analisis dan Pembahasan Deskriptif Tentang Dimensi Kompetensi.....	48
4.4.1	Tanggapan Pegawai Terhadap Kompetensi Kognitif	50
4.4.2	Tanggapan Pegawai Terhadap Kompetensi Kecerdasan Emosional	52
4.4.3	Tanggapan Pegawai Terhadap Kompetensi Kecerdasan Sosial	54
4.4.4	Tanggapan Tentang Kinerja Pegawai.....	56
4.5	Pengaruh Dimensi Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai	58
4.5.1	Pengujian Validitas dan Realibilitas.....	59
4.5.2	Analisi Regresi Linear Berganda.....	61
4.5.3	Analisi Regresi Linear Berganda.....	63
4.5.4	Uji F.....	64

4.5.5 Uji t.....	67
------------------	----

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan.....	71
---------------------	----

5.2 Saran.....	72
----------------	----

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Fikir.....	25



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 4.1 Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	45
Tabel 4.2 Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia	46
Tabel 4.3 Klasifikasi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	46
Tabel 4.4 Klasifikasi Responden Berdasarkan Masa Kerja	47
Tabel 4.5 Klasifikasi Responden Berdasarkan Golongan	48
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Mengernai Kompetensi Kognitif	51
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Mengernai Kompetensi Kecerdasan Emosional	53
Tabel 4.8 Tanggapan Responden Mengernai Kompetensi Kecerdasan Sosial.....	55
Tabel 4.9 Tanggapan Responden Mengernai Kinerja Pegawai	57
Tabel 4.10 Uji Validitas	60
Tabel 4.11 Uji Reliabilitas.....	61
Tabel 4.12 Coefficients ^a	62
Tabel 4.13 Model Summary ^b	64
Tabel 4.14 Anova ^a	65

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap organisasi atau perusahaan dituntut untuk selalu menghasilkan barang dan jasa yang berkualitas tinggi agar dapat memuaskan kebutuhan konsumen. Kemajuan teknologi sudah semakin canggih, oleh karena itu organisasi atau perusahaan harus menyesuaikan diri dengan kemajuan tersebut sehingga konsumen puas. Organisasi atau perusahaan yang mampu menyesuaikan diri dengan perubahan adalah organisasi yang mempunyai modal, teknologi dana dan sumber daya manusia yang berkualitas.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Menurut Sedarmayanti (2011:260) Kinerja merupakan kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara kongkrit dan dapat diukur dengan standar yang telah ditentukan.

Menurut Mangkunegara (2012:9) Kinerja Pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawainya dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut A.F. Stoner dalam Nabila (2013:10) Manajemen sumber daya manusia adalah suatu prosedur yang berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya.

Menurut Spencer dan Spencer dalam Wibowo (2010 : 325) menyatakan bahwa Kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu cukup lama.

Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen lain seperti modal, teknologi, dan dana sebab manusia itu sendiri yang mengendalikan elemen lain. Sumber daya manusia digunakan untuk menguasai teknologi, menggunakan modal, mengatur dana, menghasilkan produk atau jasa yang berkualitas. Seberapa canggih teknologi yang dimanfaatkan oleh organisasi dalam menjalankan pekerjaan, kualitas produk dan jasa yang dihasilkannya sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang mengoperasikannya. Teknologi dan sistem yang canggih hanya akan berproduktif di tangan sumber daya manusia yang memiliki komitmen yang tinggi dan produktif.

Badan Pusat Statistik Kabupaten Gowa merupakan lembaga pemerintah non departemen yang harus melakukan perbaikan-perbaikan dalam segala bidang kerjanya, misalnya dengan meningkatkan kualitas data yang dihasilkan kepada masyarakat yang memerlukan data tersebut. Badan Pusat Statistik Kabupaten Gowa menyadari bahwa Pegawai adalah aset yang sangat berharga yang dimiliki oleh

Badan Pusat Statistik Kabupaten Gowa sehingga Badan Pusat Statistik Kabupaten Gowa harus memelihara pegawai tersebut. Badan Pusat Statistik mempunyai tujuan untuk memberikan data yang berkualitas kepada pengguna data yang memerlukan dan menjadi pelopor data statistik terpercaya untuk semua. Tercapainya tujuan dari perusahaan tidak terlepas dari dukungan oleh setiap unsur perusahaan tersebut mulai dari level terbawah sampai dengan level atas.

Tujuan perusahaan dapat dilihat dari kinerja dari para pegawainya. Apabila kinerja pegawai baik maka tujuan perusahaan akan dapat tercapai dengan baik. Kinerja yang diharapkan oleh Badan Pusat Statistik Kabupaten Gowa dalam kegiatan sensus penduduk adalah para pegawai mampu mengumpulkan data jumlah penduduk dalam waktu satu bulan. Keberhasilan Badan Pusat Statistik Kabupaten Gowa dalam menjalankan pekerjaannya ditentukan oleh kinerja pegawainya. Banyaknya pekerjaan yang terdapat pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Gowa, sudah pasti diharuskan bagi seluruh pegawainya untuk bisa menguasai bidang pekerjaannya masing-masing demi kelangsungan masa depan Badan Pusat Statistik Kabupaten Gowa.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis bermaksud mengadakan penelitian tentang Pengaruh Dimensi Kompetensi Terhadap Kinerja dari penelitian tersebut penulis berniat untuk menulis sebuah skripsi yang berjudul **“Pengaruh Dimensi Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Gowa”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis mencoba merumuskan permasalahan tentang “Apakah Dimensi Kompetensi (Kompetensi Kognitif, Kompetensi Kecerdasan Emosional, dan Kompetensi Kecerdasan Sosial) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Gowa”.

1.3 Tujuan Penelitian

1. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menganalisis lebih mendalam tentang Pengaruh Dimensi Kompetensi (Kompetensi Kognitif, Kompetensi Kecerdasan Emosional, dan Kompetensi Kecerdasan Sosial) terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Gowa .
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Dimensi Kompetensi (Kompetensi Kognitif, Kompetensi Kecerdasan Emosional, dan Kompetensi Kecerdasan Sosial) terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Gowa .

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Badan Pusat Statistik

Dapat dipergunakan sebagai bahan pertimbangan untuk menentukan langkah-langkah selanjutnya dalam memperbaiki dan mengembangkan strategi pengembangan sumber daya manusia yang berdampak pada kinerja pegawai di Badan Pusat Statistik Kabupaten Gowa.

2. Bagi Pihak lain

- a. Sebagai referensi untuk melakukan perencanaan dan pelatihan komputer agar dapat meningkatkan kinerja.
- b. Mendorong peneliti lain untuk mengembangkan dan menyempurnakan penelitian ini dengan lebih baik di masa mendatang.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kerangka Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manusia merupakan elemen terpenting dalam mengelola dan menggerakkan faktor-faktor produksi seperti modal, bahan mentah, peralatan, dan lain-lain untuk mencapai tujuan perusahaan. Bila suatu perusahaan mengalami perkembangan maka makin sulit pula perencanaan dan pengendalian pegawainya, hal ini terjadi karena makin kompleksnya permasalahan yang muncul menyertai setiap kemajuan. Dalam situasi yang seperti ini maka perusahaan wajib memiliki manajer personalia yang handal untuk mengatasi masalah-masalah tentang pegawai maka keharmonisan semua komponen perusahaan akan terbangun, hal ini tentu saja akan membawahkan dampak positif dalam produktifitas.

Berikut ini beberapa pengertian Manajemen sumber daya manusia menurut beberapa ahli pakar yang telah terpublikasikan. Menurut Bohlander dan Snell (2010:4) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan para karyawan yang mempunyai kemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dan bekerja.

Menurut A.F. Stoner dalam Nabila (2013) Manajemen sumber daya manusia adalah suatu prosedur yang berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya.

2.1.2 Peranan Manajemen sumber daya manusia

Menurut Hasibuan Malayu S.P (2013:14) Peranan manajemen sumber daya manusia mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah-masalah sebagai berikut:

1. Mencakup jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif.
2. Penempatan penerimaan seleksi, dan penempatan pegawai berdasarkan asas.
3. Meramalkan permintaan dan penawaran sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
4. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya perkembangan perusahaan pada khususnya.
5. Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi pegawai.

Peranan manajemen sumber daya manusia diakui sangat menentukan bagi terwujudnya tujuan, tetapi untuk memimpin unsur manusia ini sangat sulit dan rumit.

2.1.3 Metode Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Yani (2012:12) Metode Pendekatan Manajemen sumber daya manusia ada tiga pendekatan yang dapat dilakukan yaitu:

1. Pendekatan Mekanisme

Mekanisme adalah mengganti peranan tenaga kerja manusia dengan tenaga kerja mesin untuk melakukan pekerjaan.

2. Pendekatan Paternalis

Pendekatan Paternalis adalah manajer untuk pengarahan bawahannya bertindak seperti seperti bapak terhadap anak-anaknya.

3. Pendekatan Sistem Sosial

Pendekatan Sistem Sosial adalah suatu sistem yang kompleks yang beroperasi dalam lingkungan yang kompleks yang biasa disebut dengan sistem yang ada di luar.

2.1.4 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan Malayu S.P (2013:14) Fungsi Manajemen sumber daya manusia terbagi atas sebelas yaitu:

1. Perencanaan(*Planning*)

Merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam mewujudkan tujuan.

2. Pengorganisasian (*Organizing*).

Menyusun suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antara tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh tenaga kerja yang dipersiapkan.

3. Pengarahan (*Directing*).

Kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerjasama dan bekerja secara efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

4. Pengendalian(*Controlling*).

Kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

5. Pengadaan Tenaga Kerja (*Procurement*).

Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6. Pengembangan(*Development*).

Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

7. Kompensasi(*Compensation*).

Pemberian balas jasa langsung (*direct*), dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

8. Pengintegrasian (*Integration*).

Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

9. Pemeliharaan(*Maintenance*).

Kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan sebagian besar kebutuhan karyawannya.

10. Kedisiplinan(*Discipline*).

Keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma – norma sosial.

11. Pemutusan Hubungan Tenaga Kerja(*Separation*).

Putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemutusan hubungan kerja ini dapat disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

Fungsi-fungsi sumber daya manusia diatas saling mempengaruhi satu sama lain. Apabila terdapat keseimbangan dalam salah satu fungsi maka akan mempengaruhi fungsi yang lain. Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia tersebut ditentukan oleh profesionalisme departemen sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan yang sepenuhnya dapat dilakukan untuk membantu pencapaian sasaran-sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2.1.5 Kompetensi

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi sebagai

kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memampukan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan.

Menurut Spencer dan Spencer dalam Wibowo (2010:325) menyatakan bahwa Kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu cukup lama.

Terdapat lima tipe karakteristik kompetensi, yaitu sebagai berikut :

1. Motif adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan. Motif mendorong, mengarahkan, dan memilih perilaku menuju tindakan atau tujuan tertentu.
2. Sifat adalah karakteristik fisik dan respons yang konsisten terhadap situasi atau informasi. Kecepatan reaksi dan ketajaman mata merupakan ciri fisik kompetensi seorang pilot tempur.
3. Konsep diri adalah sikap, nilai-nilai, atau citra diri seseorang. Percaya diri merupakan keyakinan orang bahwa mereka dapat efektif dalam hampir setiap situasi adalah bagian dari konsep diri orang.
4. Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik. Pengetahuan adalah kompetensi yang kompleks. Skor pada tes pengetahuan

sering gagal memprediksi prestasi kerja karena gagal mengukur pengetahuan dan keterampilan dengan cara yang sebenarnya dipergunakan dalam pekerjaan.

5. Keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. Kompetensi mental atau keterampilan kognitif termasuk berpikir analitis dan konseptual.

Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2010:326) mendefinisikan bahwa Kompetensi merupakan dimensi perilaku yang berada dibelakang kinerja kompeten. Sering dinamakan kompetensi perilaku karena dimaksudkan untuk menjelaskan bagaimana orang berperilaku ketika mereka menjalankan perannya dengan baik. Perilaku apabila didefinisikan sebagai kompetensi dapat diklasifikasikan sebagai :

1. Memahami apa yang perlu dilakukan dalam bentuk: alasan kritis, kapabilitas strategik, dan pengetahuan bisnis.
2. Membuat pekerjaan dilakukan melalui dorongan prestasi, pendekatan proaktif, percaya diri, kontrol, fleksibilitas, berkepentingan dengan efektifitas, persuasi dan pengaruh.
3. Membawa serta orang dengan motivasi, keterampilan anatar pribadi, berkepentingan dengan hasil, persuasi dan pengaruh.

Kompetensi pada hakikatnya memiliki komponen *knowledge*, *skill*, dan *personal attitude*, dengan demikian secara umum kompetensi dapat diartikan sebagai tingkat pengetahuan, keterampilan dan tingkah laku yang dimiliki seseorang dalam menjalankan tugas yang dibebankannya didalam organisasi. Berbagai definisi yang dikemukakan diatas pada dasarnya menunjukkan kesamaan pemahaman bahwa

kompetensi pada dasarnya merupakan kemampuan dan kualitas yang dimiliki seseorang dalam pelaksanaan tugas kerjanya dengan komponen-komponen yang dimiliki diantaranya pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan. Kompetensi biasa menjadi wahana untuk komunikasi tentang nilai dalam organisasi yang mendorong kita untuk sampai pada kesimpulan bahwa pendekatan ini bermanfaat untuk manajemen sumber daya manusia khususnya. Karakteristik kompetensi dan keterkaitan penerapannya dengan seleksi, perencanaan sukses, sistem penghargaan dan manajemen kinerja sangat membantu keberhasilan organisasi dan individu.

Tingkat kompetensi mempunyai implikasi praktis terhadap perencanaan sumber daya manusia, tingkat kompetensi pengetahuan dan keahlian cenderung lebih nyata sebagai salah satu karakteristik yang dimiliki manusia, sedangkan sikap, watak dan motif kompetensi lebih tersembunyi dan berada pada titik sentral kepribadian seseorang.

Kompetensi bukan merupakan kemampuan yang tidak dapat dipengaruhi, Michael Zwell dalam Wibowo (2010:102) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu sebagai berikut:

1. Keyakinan dan Nilai-nilai

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

tentang dirinya maupun terhadap orang lain dan menunjukkan ciri orang yang berpikir kedepan.

2. Keterampilan

Keterampilan memainkan peran dikebanyakan kompetensi. Pengembangan keterampilan yang secara spesifik berkaitan dengan kompetensi dapat berdampak baik pada budaya organisasi dan kompetensi individual.

3. Pengalaman.

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan masalah. Orang yang pekerjaannya memerlukan sedikit pemikiran strategis kurang mengembangkan kompetensi dari pada mereka yang telah menggunakan pemikiran strategis bertahun-tahun. Pengalaman merupakan elemen kompetensi yang perlu, tetapi untuk menjadi ahli tidak cukup dengan pengalaman.

4. Karakteristik Kepribadian.

Dalam kepribadian termasuk banyak faktor yang diantaranya sulit untuk berubah. Akan tetapi, kepribadian bukannya sesuatu yang tidak dapat berubah. Kepribadian seseorang dapat berubah sepanjang waktu. Orang merespon dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitarnya. Kepribadian dapat mempengaruhi keahlian manajer dan pekerja dalam sejumlah kompetensi, termasuk dalam penyelesaian konflik, menunjukkan kepedulian interpersonal, kemampuan bekerja dalam tim, memberikan pengaruh dan membangun hubungan. Walaupun dapat berubah, kepribadian tidak cenderung berubah

dengan mudah. Tidaklah bijaksana untuk mengharapkan orang memperbaiki kompetensinya dengan mengubah kepribadiannya.

5. Motivasi

Merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi seorang bawahan. Kompetensi menyebabkan orientasi bekerja seseorang pada hasil, kemampuan mempengaruhi orang lain, meningkatnya inisiatif. Pada gilirannya, peningkatan kompetensi akan meningkatkan kinerja bawahan dan kontribusinya pada organisasi pun menjadi meningkat.

6. Isu Emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak sesuai atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif. Perasaan tentang kewenangan dapat mempengaruhi kemampuan komunikasi dan menyelesaikan konflik dengan manajer. Mengatasi pengalaman yang tidak menyenangkan akan memperbaiki penguasaan dalam banyak kompetensi. Akan tetapi, tidak beralasan mengharapkan pekerja mengatasi hambatan emosional tanpa bantuan.

7. Kemampuan Intelektual.

Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Tidak mungkin memperbaiki melalui setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasi.

8. Budaya Organisasi

Budaya organisasi mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan sebagai berikut:

- a. Praktik rekrutmen dan seleksi karyawan mempertimbangkan siapa diantara pekerja yang dimasukkan dalam organisasi dan tingkat keahliannya tentang kompetensi.
- b. Sistem penghargaan mengkomunikasikan pada pekerja bagaimana organisasi menghargai kompetensi.
- c. Praktik pengambilan keputusan mempengaruhi kompetensi dalam memberdayakan orang lain, inisiatif, dan memotivasi orang lain.
- d. Filosofi organisasi, visi-misi, dan nilai-nilai berhubungan dengan semua kompetensi.
- e. Kebiasaan dan prosedur member informasi kepada pekerja tentang berapa banyak kompetensi yang diharapkan.

Mencermati berbagai uraian tentang konsep kompetensi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang mendasari perilaku seseorang untuk melaksanakan tugas dan kewajiban yang dibebankan kepadanya sesuai dengan hasil yang diharapkan. Indikator dari kompetensi banyak ditentukan oleh kajian teoritis yang dikembangkan. Kompetensi terlihat dalam dimensi pengetahuan, keterampilan, konsep diri dan nilai-nilai, karakteristik pribadi, dan motif yang memicu tindakan seseorang.

2.1.6 Kategori Kompetensi

Menurut Michael Zwell dalam Wibowo (2010:330) memberikan lima kategori kompetensi, yang terdiri dari :

1. *Task achievement* merupakan kategori kompetensi yang berhubungan dengan kinerja baik. Kompetensi yang berkaitan dengan *Task achievement* ditunjukkan oleh : orientasi pada hasil, mengelola kinerja, mempengaruhi, inisiatif, efisiensi produksi, fleksibilitas, inovasi, peduli pada kualitas, perbaikan berkelanjutan, dan keahlian teknis.
2. *Relationship* merupakan kategori kompetensi yang berhubungan dengan komunikasi dan bekerja baik dengan orang lain dan memuaskan kebutuhannya.
3. *Personal attribute* merupakan kompetensi karakteristik individu dan menghubungkan bagaimana orang berpikir, merasa, belajar, dan berkembang.
4. *Managerial* merupakan kompetensi yang secara spesifik berkaitan dengan pengelolaan, pengawasan, dan pengembangan orang.
5. *Leadership* merupakan kompetensi yang berhubungan dengan memimpin organisasi dan orang untuk mencapai maksud, visi, dan tujuan organisasi.

2.1.7 Dimensi-Dimensi Kompetensi

Menurut Cut Zurnali (2010:10), penentuan dimensi-dimensi kompetensi yang sering digunakan dalam riset-riset kompetensi terbagi atas tiga yaitu :

1. Kompetensi Kognitif (*cognitive competencies*)

Kompetensi kognitif adalah suatu kemampuan untuk berfikir dan menganalisis informasi dan situasi yang menuntun atau menyebabkan timbulnya keefektifan atau kinerja yang superior. Penekanan dimensi ini pada pemikiran sistem dan pengenalan pola para pekerja/karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Kompetensi kognitif terdiri dari enam jenjang proses berfikir, yaitu:

1. Pengetahuan (*knowledge*), yaitu kemampuan mengingat kembali (*recall*) atau mengenali kembali nama, ide, istilah, rumus dan sebagainya. Pengetahuan atau ingatan merupakan proses berpikir paling rendah.
2. Pemahaman (*comprehension*), yaitu mengetahui sesuatu dan dapat melihatnya dari berbagai segi. Kemampuan pemahaman dibagi menjadi menerjemahkan (*translation*), menginterpretasi (*interpretation*) dan mengeksplorasi (*exploration*).
3. Penerapan (*application*), yaitu kemampuan menerapkan atau menggunakan ide umum, metode, prinsip dan sebagainya dalam situasi yang baru dan konkrit.
4. Analisis (*analysis*), yaitu kemampuan merinci atau menguraikan bahan atau keadaan menurut bagian yang lebih kecil dan mampu memahami hubungan antara bagian atau faktor. Analisis dibagi menjadi yaitu analisis unsur (merumuskan asumsi), analisis hubungan (mengenal unsur dan pola hubungan), dan analisis prinsip

terorganisasi (menganalisis pokok yang melandasi tatanan suatu organisasi).

5. Sintesis (*syntesis*), yaitu proses memadukan bagian-bagian secara logis sehingga menjadi satu pola berstruktur/berpola baru.

6. Penilaian (*evaluation*), yaitu kemampuan untuk membuat pertimbangan terhadap suatu kondisi, nilai atau ide.

Keenam jenjang di atas berkelanjutan dan tumpang tindih dimana aspek yang lebih tinggi, evaluasi, meliputi aspek lainnya. Maka kompetensi kognitif sering berawal dari tingkat pengetahuan sampai tingkat yang paling tinggi, evaluasi. Aspek kognitif dapat diukur melalui tes atau pertanyaan lisan di kelas, pilihan ganda, uraian obyektif, uraian non-obyektif atau uraian bebas, jawaban atau isian singkat, menjodohkan, portofolio dan *performance*.

2. Kompetensi Kecerdasan Emosional (*emotional intelligence competencies*).

Kompetensi kecerdasan emosional adalah suatu kemampuan untuk mengenali, memahami, dan menggunakan informasi emosional mengenai diri sendiri yang menuntun atau menyebabkan keefektifan atau kinerja yang superior. Penekanan dimensi ini, pada kesadaran diri dan kompetensi manajemen diri para pekerja/karyawan berupa kesadaran emosional diri dan pengendalian emosional diri, dalam melaksanakan pekerjaannya.

Kompetensi kecerdasan emosional terbagi ke dalam lima wilayah utama, yaitu kemampuan mengenali emosi diri, mengelola emosi diri, memotivasi diri

sendiri, mengenali emosi orang lain, dan kemampuan membina hubungan dengan orang lain. Secara jelas hal tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Kesadaran Diri (*Self Awareness*)

Self Awareness adalah kemampuan untuk mengetahui apa yang dirasakan dalam dirinya dan menggunakannya untuk memandu pengambilan keputusan diri sendiri, memiliki tolok ukur yang realistis atas kemampuan diri sendiri dan kepercayaan diri yang kuat.

2. Pengaturan Diri (*Self Management*)

Self Management adalah kemampuan seseorang dalam mengendalikan dan menangani emosinya sendiri sedemikian rupa sehingga berdampak positif pada pelaksanaan tugas, memiliki kepekaan pada kata hati, serta sanggup menunda kenikmatan sebelum tercapainya suatu sasaran dan mampu pulih kembali dari tekanan emosi.

3. Motivasi (*Self Motivation*)

Self Motivation merupakan hasrat yang paling dalam untuk menggerakkan dan menuntun diri menuju sasaran, membantu pengambilan inisiatif serta bertindak sangat efektif, dan mampu untuk bertahan dan bangkit dari kegagalan dan frustrasi.

4. Empati (*Empathy/Social awareness*)

Empathy merupakan kemampuan merasakan apa yang dirasakan orang lain, mampu memahami perspektif orang lain dan menumbuhkan

hubungan saling percaya, serta mampu menelaraskan diri dengan berbagai tipe hubungan.

5. Keterampilan Sosial (*Relationship Management*)

Relationship Management adalah kemampuan untuk menangani emosi etika berhubungan sosial dengan orang lain, mampu membaca situasi dan jaringan sosial secara cermat, berinteraksi dengan lancar, menggunakan keterampilan ini untuk mempengaruhi, memimpin, bermusyawarah, menyelesaikan perselisihan, serta bekerja sama dalam tim.

3. Kompetensi Kecerdasan Sosial (*social intelligence competencies*)

Kompetensi kecerdasan sosial adalah kemampuan untuk mengenali, memahami, dan menggunakan informasi emosional mengenai orang lain yang menuntun atau menyebabkan keefektifan atau kinerja yang superior. Penekanan dimensi ini pada kesadaran sosial dan kompetensi manajemen hubungan para pekerja/karyawan berupa empati dan kerja tim yang semestinya dimiliki dalam menjalankan pekerjaannya.

Komponen dan Indikator *Social Intelligence competencies* terbagi atas dua yaitu:

- 1) Kompetensi kecerdasan sosial internal
 - a. Keinginan untuk bersosial dari dalam diri
 - b. Menjalin hubungan yang baik dengan orang lain
 - c. Mengorbankan kepentingan diri demi orang lain
- 2) Kompetensi kecerdasan sosial eksternal

- a. Adanya pengaruh untuk bersosialisasi
- b. Menyelesaikan permasalahan dalam berinteraksi Sosial
- c. Bersosial karena adanya faktor yang lain (supaya mendapat sanjungan dan pujian dari orang lain).

2.1.8 Kinerja Pegawai

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata *performance*. *Performance* berasal dari kata *to perform* yang mempunyai beberapa masukan (*entries*), yakni (1) melakukan, (2) memenuhi atau menjalankan suatu, (3) melaksanakan suatu tanggung jawab, (4) melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang.

Dari masukan tersebut dapat diartikan, kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan.

Menurut Mangkunegara (2012:9) Kinerja Pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawainya dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Sedarmayanti (2011:260) Kinerja merupakan kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara kongkrit dan dapat di ukur dengan standar yang telah ditentukan.

Berdasarkan beberapa definisi diatas, penulis menyimpulkan bahwa Kinerja adalah hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas, yang dihasilkan oleh karyawan.

2.1.9 Faktor-Faktor Kinerja Pegawai

Kinerja Seorang pegawai dapat dipengaruhi berbagai faktor, baik faktor eksternal maupun internal dari pegawai. Menurut Simamora dalam Mangkunegara (2012:14) mengatakan bahwa kinerja pada umumnya di pengaruhi oleh tiga faktor yaitu:

1. Atribut individu

Dengan adanya berbagai atribut yang melekat pada individu dan dapat membedakan individu yang satu dengan yang lainnya. Faktor ini merupakan kecakapan individu untuk menyelesaikan tugas-tugas yang telah ditentukan, terdiri dari :

- a. Karakteristik demografi. Misalnya : umur, jenis kelamin, dan lain-lain.
- b. Karakteristik kompetensi. Misalnya : bakat, kecerdasan, kemampuan, keterampilan, dan sebagainya.
- c. Karakteristik psikologi. Misalnya : nilai-nilai yang dianut seperti sikap dan perilaku.

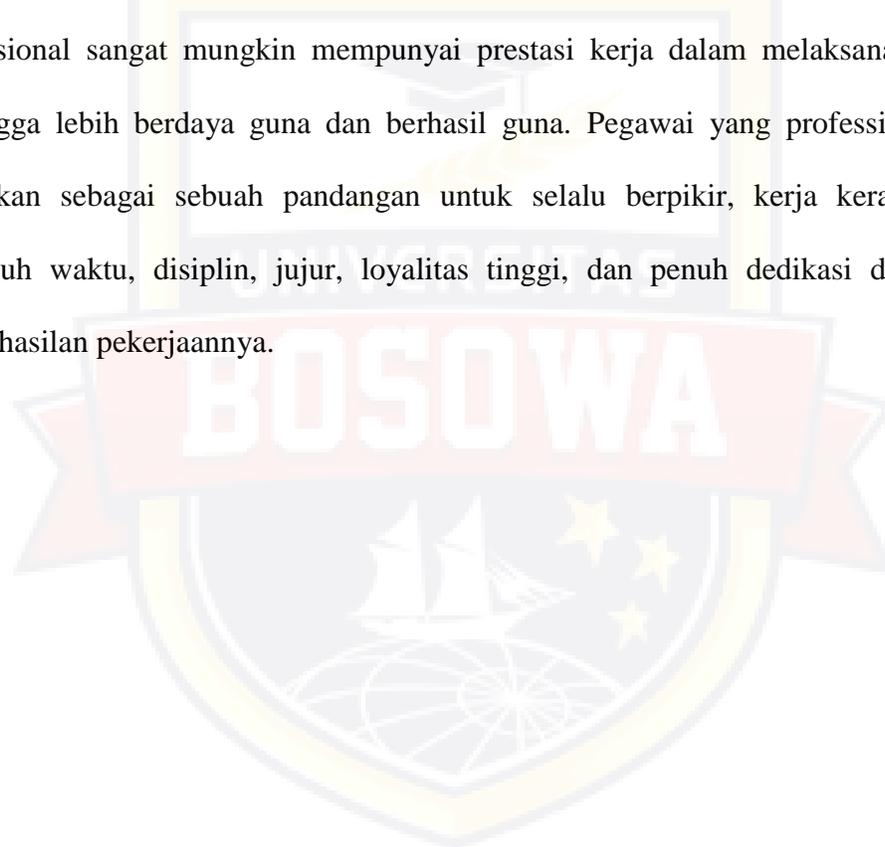
2. Kemauan untuk bekerja

Dengan berbagai atribut yang melekat pada individu untuk menunjukkan adanya kesempatan yang sama untuk mencapai suatu prestasi. Untuk mencapai kinerja yang baik diperlukan usaha dan kemauan untuk bekerja keras, karena kemauan merupakan suatu kekuatan pada individu yang dapat memicu usaha kerja yang lebih terarah dalam melakukan suatu pekerjaan.

3. Dukungan organisasi

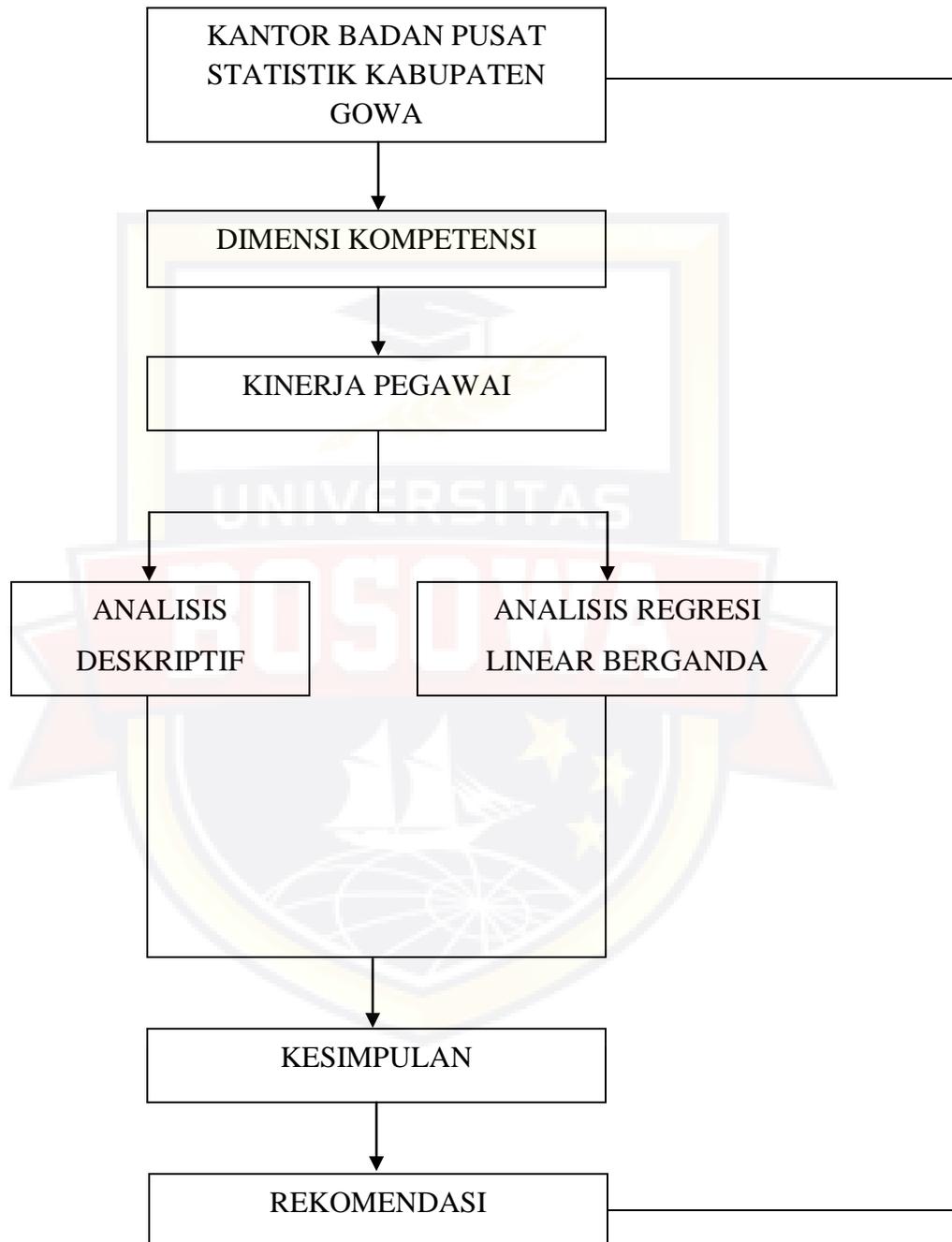
Dalam mencapai tujuan karyawan yang tinggi diperlukan adanya dukungan atas kesempatan dari organisasi/perusahaan. Hal ini untuk mengantisipasi keterbatasan baik dari karyawan maupun dari perusahaan. Misalnya : perlengkapan peralatan dan kelengkapan kejelasan dalam memberikan informasi.

Pegawai yang memiliki sikap perjuangan, pengabdian, disiplin dan kemampuan profesional sangat mungkin mempunyai prestasi kerja dalam melaksanakan tugas sehingga lebih berdaya guna dan berhasil guna. Pegawai yang professional dapat diartikan sebagai sebuah pandangan untuk selalu berpikir, kerja keras, bekerja sepenuh waktu, disiplin, jujur, loyalitas tinggi, dan penuh dedikasi demi untuk keberhasilan pekerjaannya.



2.2 Kerangka Fikir

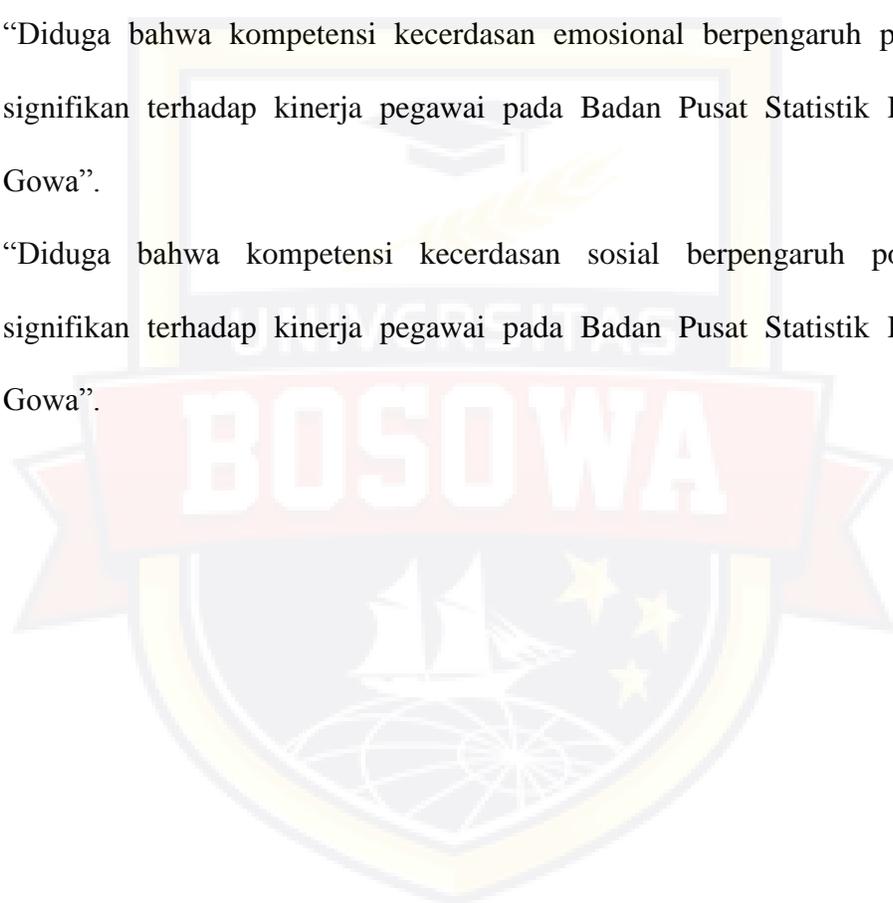
Skema 2.1



2.3 Hipotesis

Hipotesis penelitian ini adalah “terdapat pengaruh dimensi kompetensi antara kinerja pegawai” dengan uraian seperti berikut :

1. “Diduga bahwa kompetensi kognitif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Gowa”.
2. “Diduga bahwa kompetensi kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Gowa”.
3. “Diduga bahwa kompetensi kecerdasan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Gowa”.



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Daerah dan Waktu Penelitian

Adapun objek penelitian proposal ini adalah pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Gowa, yang bergerak dibidang pengolahan data di Jl. Mesjid Raya No. 36 Sungguminasa, Kabupaten Gowa. Adapun waktu penelitian yang digunakan mulai dari bulan Mei sampai bulan Juli 2016.

3.2 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2011:90). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Gowa yang berjumlah 34 orang.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh informasi atas data yang sebaik-baiknya dengan asumsi agar sasaran penulisan dapat tercapai, maka penulis akan menggunakan dua metode penelitian yang merupakan penunjang pada analisis pembahasan yaitu:

1. Metode Penelitian Pustaka (*library research*) yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara mengadakan peninjauan berbagai pustaka, dengan membaca atau

mempelajari buku-buku literature lainnya yang erat hubungannya dengannya penulisan skripsi ini.

2. Metode Penelitian Lapangan (*Field Reserch*) adalah penelitian yang bertujuan untuk memperoleh data yang berhubungan dengan penulisan skripsi ini, dengan cara observasi (pengamatan) dan interview (wawancara) yang meliputi:

- a. Observasi adalah dilakukan melalui pengamatan secara langsung pada obyek penelitian.
- b. Interview adalah dilakukan dengan melalui wawancara secara langsung dengan pimpinan dan para pegawai untuk mendapatkan data yang ada hubungannya dengan penelitian.

3.4 Jenis dan Sumber Data

3.4.1 Jenis Data

Agar penelitian mendapatkan hasil yang maksimal maka jenis data yang digunakan adalah:

1. Data Kualitatif, yaitu data yang diperoleh dalam bentuk informasi baik lisan maupun tulisan. Data diperoleh dari wawancara, observasi, dan kepustakaan.
2. Data Kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka yang dapat dihitung. Data diperoleh dari kuesioner yang akan dibagikan dan berhubungan dengan masalah yang diteliti.

3.4.2 Sumber Data

Berdasarkan sumbernya, data yang dikumpulkan penulis dapat dibedakan dalam dua jenis, yaitu :

1. Data Primer

Data diperoleh secara langsung dari instansi yang diteliti, melalui pengamatan dan pembagian kuesioner. Data yang dikumpulkan bersifat kualitatif berupa data mengenai hal-hal yang berhubungan dengan pengaruh dimensi kompetensi terhadap kinerja pegawai.

2. Data Sekunder

Data yang dikumpulkan oleh penulis dari dokumen-dokumen yang ada di instansi tersebut, dari hasil penelitian kepustakaan, dan dari instansi lainnya yang berkaitan. Data ini berupa gambaran umum perusahaan, misalnya sejarah berdirinya, struktur organisasi, uraian tugas dan tanggung jawab.

3.5 Metode Analisis

3.5.1 Analisis Deskriptif

Analisis Deskriptif digunakan untuk mengetahui karakteristik responden pada penelitian melalui perhitungan persentase jawaban yang telah ditabulasi. Selain itu analisis deskriptif juga digunakan untuk mengidentifikasi karakteristik responden yang berpengaruh terhadap variabel pada penelitian, yaitu jumlah pegawai, kepangkatan, golongan, lama kerja, usia, dan pendidikan.

3.5.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini untuk mengetahui pengaruh variabel independen (Kompetensi Kognitif, Kompetensi Kecerdasan Emosional, dan Kompetensi Kecerdasan Sosial) terdapat variabel dependen (Kinerja Pegawai). Persamaan :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y	= Kinerja Pegawai
X1	= Kompetensi Kognitif
X2	= Kompetensi Kecerdasan Emosional
X3	= KompetensiKecerdasan Sosial
a	= Konstanta
b1, b2, b3	= Koefisien Regresi Variabel Bebas
e	= error

(Sugiyono, 2011:243)

3.5.3 Analisis Koefisien Determinasi (r^2)

Koefisien Determinasi adalah salah satu nilai statistik yang dapat di gunakan untuk mengetahui apakah ada hubungan pengaruh antara tiga variabel. Nilai koefisien determinasi menunjukkan persentase variasi nilai variabel dependen yang dapat di jelaskan oleh persamaan regresi yang dihasilkan. Besarnya persentase pengaruh semua variabel independent terhadap nilai variabel dependen dapat diketahui bahwa besarnya koefisien determinasi (r^2) persamaan regresi. Besarnya koefisien

determinasi adalah 0 sampai 1, semakin mendekati 0 besarnya koefisien determinasi (r^2) suatu persamaan regresi, semakin kecil pula pengaruh semua variabel independent terhadap nilai variabel dependent. Semakin mendekati 1 besarnya koefisien determinasi (r^2) suatu persamaan regresi, Semakin besar pula pengaruh semua variabel independent terhadap variabel dependent.

3.5.4 Uji t

Untuk menguji signifikan pengaruh variabel independen (Kompetensi Kognitif, Kompetensi Kecerdasan Emosional, Kompetensi Kecerdasan Sosial) terhadap variabel dependen (Kinerja Pegawai) secara parsial terhadap variabel dependen, langkah-langkahnya yaitu :

a. Menyusun formulasi hipotesis nihil dan alternative

$H_0 = 0$, berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan variabel independen terhadap variabel dependen.

$H_a \neq 0$, berarti terdapat pengaruh yang signifikan variabel independen terhadap variabel dependen.

b. Menentukan *level of significance*, yaitu atau 5 %

c. Menentukan kriteria pengujian yaitu :

H_0 Diterima bila $p - value > 0,05$ dan

H_0 Ditolak bila $p - value < 0,05$

Dengan melihat nilai $p - value$, maka dapat ditentukan apakah hipotesis nihil (H_0) ditolak atau diterima. Apabila $p - value > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a

ditolak, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan kompetensi kognitif, kompetensi kecerdasan emosional, kompetensi kecerdasan sosial terhadap variabel kinerja pegawai, sebaliknya apabila nilai $p - value < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh yang signifikan variabel kompetensi kognitif, kompetensi kecerdasan emosional, kompetensi kecerdasan sosial terhadap variabel kinerja pegawai.

3.5.5 Uji F

Pada penelitian ini uji F digunakan untuk mengetahui signifikan pengaruh kompetensi kognitif (X_1), kompetensi kecerdasan emosional (X_2), kompetensi kecerdasan sosial (X_3) secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai (Y). Uji F pada penelitian ini menggunakan program *SPSS FOR WINDOWS VERSI 22,00*. Adapun langkah-langkah pengujian sebagai berikut :

- a. Menyusun formulasi hipotesis nihil (H_0) dan hipotesis alternative (H_a).

$H_0 = 0$, berarti tidak terdapat pengaruh kompetensi kognitif, kompetensi kecerdasan emosional dan kompetensi kecerdasan sosial secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai.

$H_a \neq 0$, berarti terdapat pengaruh kompetensi kognitif, kompetensi kecerdasan emosional dan kompetensi kecerdasan sosial secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai.

- b. Menentukan *level of significance* atau 5 %

c. Menentukan kriteria pengujian, yaitu

Ho diterima bila $p - value > 0,05$

Ha ditolak bila $p - value < 0,05$

3.6 Definisi Operasional Variabel

Secara teoritis, definisi operasional variabel adalah unsur penelitian yang memberikan penjelasan atau keterangan tentang variabel-variabel operasional sehingga dapat diamati atau diukur. Definisi operasional yang akan dijelaskan penulis adalah :

1. Kompetensi Kognitif (X_1) adalah suatu kemampuan untuk berfikir dan menganalisis informasi dan situasi yang menuntun atau menyebabkan timbulnya keefektifan atau kinerja yang superior.
2. Kompetensi Kecerdasan Emosional (X_2) adalah suatu kemampuan untuk mengenali, memahami, dan menggunakan informasi emosional mengenai diri sendiri yang menuntun atau menyebabkan keefektifan atau kinerja yang superior.
3. Kompetensi Kecerdasan Sosial (X_3) adalah kemampuan untuk mengenali, memahami, dan menggunakan informasi emosional mengenai orang lain yang menuntun atau menyebabkan keefektifan atau kinerja yang superior.
4. Kinerja Pegawai (Y) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawainya dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Badan Pusat Statistik

4.1.1 Sejarah Berdirinya Badan Pusat Statistik

Periode 1920-1924, Masa Hindia – Belanda, Didirikan pada tahun 1920 dengan tugas mengumpulkan data statistik Bea dan Cukai dan bernaung di dalam departemen Landbouw Nijverheid dan Handel. Tanggal 24 September 1924 pusat kegiatan pindah dari Bogor ke Jakarta dengan nama Centraal Kantoor Voor de Statistiek (CKS).

Periode 1942-1945, Masa Pemerintahan Jepang, CKS beralih pemerintah Militer Jepang, dengan kegiatan diarahkan untuk memenuhi kebutuhan data yang berkaitan dengan data militer Jepang. Bernaung dibawah Gubernur militer (Guinsekanbu) dengan nama Chocasitsu Guinsekanbu.

Periode 1945-1950, Masa Pemerintahan RI, sejak proklamasi 17 Agustus Chocasitsu Guinsekanbu diubah menjadi kantor Perangkaan Umum (KAPPURI) yang dipimpin oleh Mr. Abdul Karim Pringgodigdo. Pada awal 1946, KAPPURI pindah ke Yogyakarta, saat itu KAPPURI dipimpin oleh SEMAUN. Saat itu di Jakarta pemerintah federal (Belanda) menghidupkan kembali CKS.

Periode 1950-1957, berdasarkan surat edaran kementerian kemakmuran 12 juni 1950 No. 219/SC, kedua kantor tersebut dilebur menjadi satu dengan nama “kantor pusat statistik “ dibawah kementerian kemakmuran. Masih bergabung dengan kantor BKDH Gowa bernama kepala kebagian sensus kabupaten Gowa.

Periode 1957-1997, berdasarkan surat keputusan pemerintah RI No. 172/1957, kantor pusat statistik (KPS) diubah menjadi “ Biro Pusat Statistik “ (BPS), dan langsung berada dibawah Perdana Menteri. Pada tanggal 24 September 1960 dan undang-undang No. 6 pada tahun 1960 tentang sensus dan tentang statistik tanggal 26 September 1960 dengan undang-undang No. 9 tahun 1960, ditetapkan bahwa “Biro Pusat Statistik” (BPS), ditugasi sebagai penyelenggaran sensus (Pasal 2 UU. No. 6 tahun 1960, dan BPS berda dalam lingkungan kabinat Perdana Menteri sebagai pusat penyaluran statistik (Pasal 2 UU. No. 6 tahun 1960). Tahun 1961, untuk pertama kalinya BPS mengadakan Sensus Penduduk sejak masa pemerintahan RI. Ditiap-tiap Kantor Gubernur (Provinsi), Kabupaten, Kotamadya dan Kecamatan dibentuk bagian yang mengurus pelaksanaan sensus penduduk. Tahun 1965, dengan keputusan Presidium Kabinet No. Aa/C/9 bagian sensus dibagian Kantor Gubernur, Kabupaten, Kotamadya, tersebut ditetapkan sebagai kantor sensus dan statistik. Pada tahun 1968, ditetapkan peraturan pemerintah No. 16 tahun 1968 yang megatur Organisasi dan Tata Kerja BPS (di Pusat dan Daerah). Tahun 1980, ditetapkan peraturan No. 6 tahun 1980, berdasarka Organissi BPS sebagai pengganti PP No. 16/1968, berdasarkan PP No. 16/1980, di setiap provinsi terdapat kantor statistik, dan begitu juga di setiap Kabupaten dan Kotamadya terdapat Kantor statistik. Tahun 1992, di tetapkan peraturan Pemerintah No. 2 tahun 1992, Organisasi BPS sebagai pengganti PP No. 6/1980. Kedudukan, tugas, fungsi, susunan organisasi dan tata kerja Biro Pusat Statistik selanjutnya diatur oeh keputusan presiden. Berdasarkan KEPPRES No. 6 tahun 1992, Organisasi BPS terdiri dari Kepala, Wakil Kepala, Deputi Administrasi,

Deputi Perencanaan dan Analisis Statistik, Deputi Statistik Produksi dan Kependudukan, Deputi Statistik Distribusi dan Neraca Nasional, Pusat Pendidikan, dan Pelatihan Statistik, Perwakilan BPS Daerah, dan Unit Pelaksana Teknis (UPT).

Periode 1997 – Sekarang, dengan nama Badan Pusat Statistik (BPS), Kantor BPS yang sekarang di bangun pada tahun 1996 berkedudukan di Jl. Masjid Raya No. 36 Sungguminasa Kabupaten Gowa.

Badan Pusat Statistik adalah Lembaga Pemerintah Non Kementerian yang bertanggung jawab langsung kepada Presiden. Sebelumnya, BPS merupakan Biro Pusat Statistik, yang dibentuk berdasarkan UU Nomor 6 Tahun 1960 tentang Sensus dan UU Nomer 7 Tahun 1960 tentang Statistik. Sebagai pengganti kedua UU tersebut ditetapkan UU Nomor 16 Tahun 1997 tentang Statistik. Berdasarkan UU ini yang ditindak lanjuti dengan peraturan perundangan dibawahnya, secara formal nama Biro Pusat Statistik diganti menjadi Badan Pusat Statistik.

Materi yang merupakan muatan baru dalam UU Nomor 16 Tahun 1997, antara lain :

1. Jenis statistik berdasarkan tujuan pemanfaatannya terdiri atas statistik dasar yang sepenuhnya diselenggarakan oleh BPS, statistik sektoral yang dilaksanakan oleh instansi Pemerintah secara mandiri atau bersama dengan BPS, serta statistik khusus yang diselenggarakan oleh lembaga, organisasi, perorangan, dan atau unsur masyarakat lainnya secara mandiri atau bersama dengan BPS.

2. Hasil statistik yang diselenggarakan oleh BPS diumumkan dalam Berita Resmi Statistik (BRS) secara teratur dan transparan agar masyarakat dengan mudah mengetahui dan atau mendapatkan data yang diperlukan.
3. Sistem Statistik Nasional yang andal, efektif, dan efisien.
4. Dibentuknya Forum Masyarakat Statistik sebagai wadah untuk menampung aspirasi masyarakat statistik, yang bertugas memberikan saran dan pertimbangan kepada BPS.

Berdasarkan undang-undang yang telah disebutkan di atas, peranan yang harus dijalankan oleh BPS adalah sebagai berikut :

1. Menyediakan kebutuhan data bagi pemerintah dan masyarakat. Data ini didapatkan dari sensus atau survey yang dilakukan sendiri dan juga dari departemen atau lembaga pemerintahan lainnya sebagai data sekunder
2. Membantu kegiatan statistik di departemen, lembaga pemerintah atau institusi lainnya, dalam membangun sistem perstatistikan nasional.
3. Mengembangkan dan mempromosikan standar teknik dan metodologi statistik, dan menyediakan pelayanan pada bidang pendidikan dan pelatihan statistik.

Membangun kerjasama dengan institusi internasional dan negara lain untuk kepentingan perkembangan statistik Indonesia.

4.1.2 Visi dan Misi Badan Pusat Statistik

1. Visi Badan Pusat Statistik

Pelopor data statistik terpercaya untuk semua

2. Misi Badan Pusat Statistik

- 1) Memperkuat Landasan Konstitusional dan Operasional untuk menyelenggarakan Statistik yang efektif dan efisien.
- 2) Menciptakan insan Statistik yang kompeten dan professional, didukung pemanfaatan teknologi informasi yang mutakhir untuk kemajuan perstatistikan Indonesia.
- 3) Meningkatkan standar klasifikasi, konsep, definisi, pengukuran, dan kode etik statistik yang bersifat universal dalam pelaksanaan statistik.
- 4) Meningkatkan kualitas pelayanan informasi statistik bagi semua pihak.
- 5) Meningkatkan Kordinasi, integrasi, dan sinkronisasi kegiatan statistik yang diselenggarakan pemerintah dan swasta, dalam kerangka Sistem Statistik Nasional (SSN) yang efektif dan efisien.

4.1.3 Nilai-Nilai Inti, Tujuan dan Moto Badan Pusat Statistik

Core values (nilai-nilai inti) Badan Pusat Statistik merupakan pondasi yang kokoh untuk membangun jati diri dan penuntun perilaku setiap insan BPS dalam melaksanakan tugas.

1. Nilai-nilai Badan Pusat Statistik Inti terdiri dari:

1. Profesional
 - a. Kompeten

Mempunyai keahlian dalam bidang tugas yang diemban.

b. Efektif

Memberikan hasil maksimal.

c. Efisien

Mengerjakan setiap tugas secara produktif, dengan sumber daya minimal.

d. Inovatif

Selalu melakukan pembaharuan dan penyempurnaan melalui proses pembelajaran diri secara terus menerus.

e. Sistemik

Meyakini bahwa setiap pekerjaan mempunyai tata urutan proses pekerjaan yang satu menjadi bagian tidak terpisahkan dari pekerjaan yang lain.

2. Integritas

a) Dedikasi

Memiliki pengabdian yang tinggi terhadap profesi yang diemban dan institusi.

b) Disiplin

Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.

c) Konsisten

Satunya kata dengan perbuatan.

d) Terbuka

Menghargai ide, saran, pendapat, masukan, dan kritik dari berbagai pihak.

e) Akuntabel

Bertanggung jawab dan setiap langkahnya terukur.

3. Amanah

a) Terpercaya

Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan ketentuan, yang tidak hanya didasarkan pada logika tetapi juga sekaligus menyentuh dimensi mental spiritual.

b) Jujur

Melaksanakan semua pekerjaan dengan tidak menyimpang dari prinsip moralitas.

c) Tulus

Melaksanakan tugas tanpa pamrih, menghindari konflik kepentingan (pribadi, kelompok, dan golongan), serta mendedikasikan semua tugas untuk perlindungan kehidupan manusia, sebagai amal ibadah atau perbuatan untuk Tuhan Yang Maha Esa.

d) Adil

Menempatkan sesuatu secara berkeadilan dan memberikan haknya.

2. Tujuan Badan Pusat Statistik Kabupaten Gowa:

1. Peningkatan kualitas data statistik melalui kerangka penjaminan kualitas.
2. Peningkatan pelayanan prima hasil kegiatan statistik.
3. Penguatan Sistem Statistik Nasional melalui koordinasi dan pembinaan yang efektif di bidang statistik.
4. Peningkatan birokrasi yang akuntabel.

3. Moto Badan Pusat Statistik Kabupaten Gowa:

Melayani dengan sepenuh hati.

4.1.4 Tugas, fungsi, kewenangan dan Kedudukan Badan Pusat Statistik

Tugas, fungsi dan kewenangan BPS telah ditetapkan berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 86 Tahun 2007 tentang Badan Pusat Statistik dan Peraturan Kepala Badan Pusat Statistik Nomor 7 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Pusat Statistik.

1) Tugas

Melaksanakan tugas pemerintahan dibidang statistik sesuai peraturan perundang-undangan.

2) Fungsi

- a Pengkajian, penyusunan dan perumusan kebijakan dibidang statistik.
- b Pengkoordinasian kegiatan statistik nasional dan regional.
- c Penetapan dan penyelenggaraan statistik dasar.

- d Penetapan sistem statistik nasional.
 - e Pembinaan dan fasilitasi terhadap kegiatan instansi pemerintah dibidang kegiatan statistik
 - f Penyelenggaraan pembinaan dan pelayanan administrasi umum dibidang perencanaan umum, ketata usahaan, organisasi dan tata laksana, kepegawaian, keuangan, kearsipan, kehumasan, hukum, perlengkapan dan rumah tangga.
- 3) Kewenangan
- a. Penyusunan rencana nasional secara makro di bidangnya.
 - b. Perumusan kebijakan di bidangnya untuk mendukung pembangunan secara makro.
 - c. Penetapan sistem informasi di bidangnya.
 - d. Penetapan dan penyelenggaraan statistik nasional.
 - e. Kewenangan lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, yaitu;
 - a) Perumusan dan pelaksanaan kebijakan tertentu di bidang kegiatan statistik.
 - b) Penyusun pedoman penyelenggaraan survei statistik sektoral.

4) Kedudukan

Badan Pusat Statistik Kabupaten Gowa adalah perwakilan Badan Pusat Statistik di daerah yang dibawah dan bertanggung jawab kepada Provinsi Sulawesi Selatan. Berdasarkan keputusan Kepala Badan Pusat Statistik

No. 121 Tahun 2001 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Pusat Statistik di Daerah.

4.1.5 Struktur Organisasi Badan Pusat Statistik

Untuk melaksanakan tugas, fungsi, kewenangan, susunan organisasi dan tata kerja tersebut, sesuai dengan keputusan Kepala BPS No. 121 Tahun 2001 tentang Organisasi dan Tata Kerja Perwakilan Badan Pusat Statistik Daerah, telah ditentukan Struktur Organisasi Badan Pusat Statistik Kabupaten Gowa, yaitu :

1. Kepala

Memimpin Badan Pusat Statistik Kabupaten Gowa dengan tugas dan fungsi Kabupaten serta membina aparatur Badan Pusat Statistik Kabupaten Gowa agar berdaya guna dan berhasil guna.

2. Sub Bagian Tata Usaha

Melakukan penyusunan rencana dan program, urusan kepegawaian dan hukum, keuangan, perlengkapan, serta urusan dalam.

3. Seksi Statistik Sosial

Melakukan pengumpulan, pengolahan, analisis, evaluasi dan pelaporan statistik sosial.

4. Seksi Statistik Produksi

Melakukan pengumpulan, pengolahan, analisis, evaluasi dan pelaporan statistik produksi.

5. Seksi Statistik Distribusi

Melakukan pengumpulan, pengolahan, analisis, evaluasi dan pelaporan statistik Distribusi.

6. Seksi Neraca Wilayah dan Analisis Statistik

Melakukan pengumpulan, kompilasi data, pengolahan, analisis, evaluasi dan pelaporan neraca wilayah dan analisis statistik lintas sektor.

7. Seksi Integrasi Pengolahan dan Desiminasi Statistik

Melakukan pengintegrasian pengolahan data, pengolahan jaringan dan rujukan statistik serta desiminasi dan layanan statistik.

8. Kelompok Jabatan Fungsional

Melakukan kegiatan sesuai dengan jabatan fungsional masing-masing berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Disamping itu terdapat Sekolah Tinggi Ilmu Statistik (STIS) yang pembentukannya berlandaskan pada Keputusan Presiden Nomor 163 tahun 1998 tentang Sekolah Tinggi Ilmu Statistik sebagai perguruan tinggi kedinasan di lingkungan Badan Pusat Statistik yang berkedudukan di Jakarta. Struktur organisasi Sekolah Tinggi Ilmu Statistik didasarkan pada Keputusan Kepala Badan Pusat Statistik Nomor 101 tahun 1998 tentang Organisasi dan Tata Kerja Sekolah Tinggi Ilmu Statistik. Sekolah Tinggi Ilmu Statistik dipimpin oleh seorang Ketua.

4.2 Deskripsi Data

Badan Pusat Statistik Kabupaten Gowa yang bergerak dibidang pengolahan data ternyata memiliki tugas yang sangat penting sekaligus tugas yang sangat berat

mengingat bahwa mengolah data masyarakat dalam rangka pencapaian tujuan dan sasaran yang mengarah ke Kabupaten Gowa.

4.3 Karakteristik Responden

Dalam bab ini akan dijelaskan mengenai hasil dari penelitian yang telah dilakukan dan diolah untuk mengetahui pengaruh dimensi kompetensi terhadap kinerja pegawai. Penulis menyebar kuesioner sebanyak 34, dimana responden yang merupakan pegawai Badan Pusat Statistik. Profil responden yang ditanyakan pada kuesioner adalah jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, golongan serta masa kerja dari masing-masing responden. Data tentang profil pegawai akan dijelaskan sebagai berikut :

TABEL 4.1
KLASIFIKASI RESPONDEN BERDASARKAN JENIS KELAMIN

Jenis Kelamin	Jumlah Pegawai	Persentase (%)
Pria	20	58,82
Wanita	14	41,17
Total	34	100

Sumber : Data telah diolah, Tahun 2016

Dengan melihat table 4.1 mengenai jenis kelamin diketahui bahwa pegawai Pria sebanyak 20 orang (58,82), sedangkan Wanita sebanyak 14 orang (41,17). Dilihat dari karakteristiknya, jumlah pria dan wanita relatif seimbang hal ini karena objek penelitian adalah instansi pemerintah yang tidak mempermasalahkan masalah gender.

TABEL 4.2
KLASIFIKASI RESPONDEN BERDASARKAN USIA

Kelompok Usia Tahun	Jumlah Pegawai	Persentase (%)
20-29	5	14,70
30-39	15	44,11
40-49	7	20,58
50-59	7	20,58
Total	34	100

Sumber : Data Diolah

Berdasarkan data diatas, dapat diketahui bahwa sebagian responden berusia antara 30-39 tahun dengan jumlah 15 orang atau sekitar 44,11 %, usia tersebut tergolong masih muda dan berpeluang mengembangkan karir yang lebih baik lagi. Sadirman, (2011) menyatakan bahwa Penduduk usia kerja adalah penduduk yang berusia 15 tahun - 60 tahun. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pegawai di Badan Pusat Statistik Kabupaten Gowa berada pada usia produktif.

TABEL 4.3
PENGELOMPOKAN RESPONDEN BERDASARKAN TINGKAT
PENDIDIKAN

Pendidikan	Jumlah Pegawai	Persentase (%)
SLTA	10	29,41
Diploma	5	14,70
Sarjana	14	41,17
Pascasarjana	5	14/70
Total	34	100

Sumber : Data telah diolah

Data responden pada tabel 4.3 berdasarkan pendidikan dibagi menjadi lima kelompok, pegawai pendidikan Sarjana sampai sangat Dominan dengan angka 14 orang (41,17 %), pegawai yang telah sarjana tentunya memiliki kesempatan untuk mengembangkan karir yang lebih terbuka. Dalam dalam proses Dimensi Kompetensi, Faktor pendidikan harus menjadi pertimbangan mengingat angka pegawai yang telah sarjana cukup besar, hal tersebut akan memberikan kesempatan yang rata kepada setiap pegawai dalam proses pengembangan karir.

TABEL 4.4

PENGELOMPOKAN RESPONDEN BERDASARKAN MASA KERJA

Masa Kerja Tahun	Jumlah Pegawai	Persentase (%)
0-4	7	20,58
5-9	8	23,52
10-14	5	14,70
15-19	5	14,70
20-24	5	14,70
25-29	4	11,76
Total	34	100

Sumber : Data telah diolah

Dengan melihat table 4.4 mengenai masa kerja 5-9 tahun sebanyak 8 orang (23,52), sebuah angka yang sangat dominan. Mempertimbangkan faktor pengalaman dalam dimensi kompetensi adalah hal yang sangat baik mengingat masa kerja pegawai relatif cukup lama. Dengan mempertimbangkan pengalaman dalam dimensi kompetensi maka kesempatan dalam mengembangkan karir dimiliki sebagian besar pegawai.

TABEL 4.5
PENGELOMPOKAN RESPONDEN BERDASARKAN GOLONGAN

Golongan	Jumlah Pegawai	Persentase (%)
IV	3	8,82
III	22	64,70
II	9	26,47
Total	34	100

Sumber : Data telah diolah

Dengan melihat table 4.5 mengenai golongan, dapat disimpulkan bahwa golongan III terdiri dari 22 orang (64,70), golongan IV sebanyak 3 orang (8,82), sementara pegawai dengan golongan II sebanyak 9 orang (26,47), pegawai dengan golongan III sangat dominan dengan angka signifikan 64,70 %.

4.4 Analisis Persepsi Pegawai Tentang Dimensi Kompetensi

Dimensi Kompetensi akan menjadi sistem yang baik jika dapat dipahami dan diterima pegawai. Oleh karena itu, analisis persepsi pegawai terhadap dimensi kompetensi perlu dilakukan dalam penelitian ini. Skala yang digunakan untuk melihat persepsi pegawai terhadap dimensi kompetensi adalah skala likert.

Untuk memudahkan penilaian dari jawaban responden, maka dibuat criteria penilaian sebagai berikut :

1. Sangat Setuju : diberi bobot 5
2. Setuju : diberi bobot 4

3. Ragu-Ragu : diberi bobot 3
4. Tidak Setuju : diberi bobot 2
5. Sangat Tidak Setuju : diberi bobot 1

Langkah selanjutnya adalah mencari rata-rata dari setiap jawaban responden untuk memudahkan penilaian dari rata-rata tersebut, maka dibuat interval sebesar 5. Rumus yang digunakan menurut Ridwan (2013 : 71) adalah sebagai berikut :

$$p = \frac{\text{Rentang}}{\text{Banyak kelas interval}}$$

Keterangan :

Rentang : Nilai Tertinggi – Nilai Terendah

Banyak Kelas Interval : 5

Berdasarkan rumus diatas, maka kita dapat menghitung panjang kelas interval sebagai berikut :

$$p = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

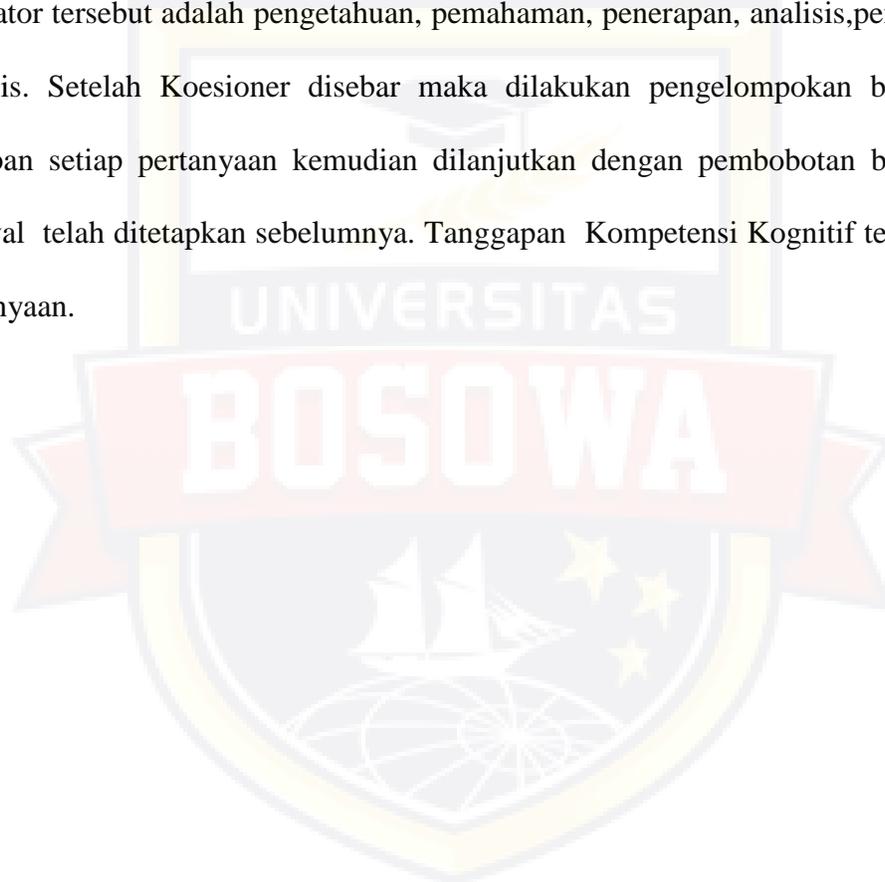
Setelah menghitung interval dari criteria penilaian maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- | | |
|-------------|--------------------|
| 4,20 – 5,00 | : Sangat Baik (SB) |
| 3,40 – 4,19 | : Baik (B) |
| 2,60 – 3,39 | : Kurang Baik (KB) |
| 1,80 – 2,59 | : Tidak Baik (TB) |

1,00 – 1,79 : Sangat Tidak Baik (STB)

4.4.1 Tanggapan Pegawai Terhadap Kompetensi Kognitif

Tanggapan pegawai terhadap kompetensi kognitif dilakukan berdasarkan indikator-indikator yang telah ditetapkan dalam proses kompetensi kognitif. Adapun indikator tersebut adalah pengetahuan, pemahaman, penerapan, analisis, penilaian dan sintesis. Setelah Koefisien disebar maka dilakukan pengelompokan berdasarkan jawaban setiap pertanyaan kemudian dilanjutkan dengan pembobotan berdasarkan interval telah ditetapkan sebelumnya. Tanggapan Kompetensi Kognitif terdiri dari 6 pertanyaan.



TABEL 4.6**TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI KOMPETENSI KOGNITIF**

No	Pertanyaan Kompetensi Kognitif	Jawaban					Rata-Rata	Ket
		STS	TS	RR	S	SS		
1	Apakah pengetahuan atau ingatan merupakan proses berpikir yang rendah.		1	3	16	14	4.26	SB
2	Apakah mendapatkan teguran karena melanggar aturan adalah hal wajar yang harus diterima				17	17	4.5	SB
3	Orang akan tetap disenangi ketika dalam mengajukan suatu argumentasi dalam suatu debat/diskusi, orang lain tidak menyetujui pendapat tersebut				13	21	4.62	SB
4	Mencari informasi dalam bekerja agar pekerjaan sesuai dengan yang diberikan.			1	14	19	4.53	SB
5	Menciptakan situasi yang nyaman saat bekerja.				13	21	4.62	SB
6	Mempunyai kemampuan berfikir dalam melakukan suatu pekerjaan.				16	18	4.53	SB
TOTAL							27.1	
RATA-RATA							4.51	SB

Sumber : Data telah diolah

Secara umum dapat disimpulkan bahwa kompetensi kognitif yang dianut Badan Pusat Statistik dapat dikategorikan sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai sangat setuju terhadap indikator-indikator kompetensi kognitif. Berdasarkan tabel 4.6,

tentang tanggapan responden terhadap kompetensi kognitif maka dapat disimpulkan bahwa program tersebut dianggap “sangat baik”. Ini dapat dilihat dari nilai rata-rata keseluruhan pertanyaan yaitu 4,51 yang berada pada interval 4,51-5,00.

4.4.2 Tanggapan Pegawai Terhadap Kompetensi Kecerdasan Emosional

Tanggapan pegawai terhadap kompetensi kecerdasan emosional dilakukan berdasarkan indikator-indikator yang telah ditetapkan dalam proses kompetensi kecerdasan emosional . Adapun indikator tersebut adalah kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati, dan keterampilan. Setelah Koesioner disebar maka dilakukan pengelompokan berdasarkan jawaban setiap pertanyaan kemudian dilanjutkan dengan pembobotan berdasarkan interval telah ditetapkan sebelumnya. Tanggapan Kompetensi Kecerdasan Emosional terdiri dari 5 pertanyaan. . Berikut ini merupakan hasil kuesioner dari pertanyaan responden tentang persepsi kompetensi kecerdasan emosional.

TABEL 4.7
TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI KOMPETENSI KECERDASAN
EMOSIONAL

No	Pertanyaan Kompetensi Kecerdasan Emosial	Jawaban					Rata-Rata	Ket
		STS	TS	RR	S	SS		
1	Apakah anda mempunyai keterampilan dalam mempengaruhi pemimpin, bermusyawarah, menyelesaikan perselisihan, serta bekerja sama dalam tim.			4	21	9	4,15	SB
2	Apakah anda memiliki kemampuan diri dan kepercayaan diri yang kuat.				23	11	4,32	SB
3	Apakah anda dapat mengendalikan dan menangani emosi diri sedemikian rupa sehingga bisa berdampak positif.			1	19	14	4,38	SB
4	Apakah anda mempunyai motivasi untuk bertahan dan bangkit dari kegagalan dan frustrasi.				13	21	4,62	SB
5	Apakah anda mempunyai empati terhadap orang lain serta mampu menyalurkan diri dengan berbagai tipe hubungan.				16	18	4,53	SB
TOTAL							22,00	
RATA-RATA							4,40	SB

Sumber : Data telah diolah

Secara umum dapat disimpulkan bahwa kompetensi kecerdasan emosional yang dianut Badan Pusat Statistik dapat dikategorikan sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai sangat setuju terhadap indikator-indikator kompetensi kecerdasan emosional. Berdasarkan tabel 4.7, tentang tanggapan responden terhadap kompetensi kecerdasan emosional maka dapat disimpulkan bahwa program tersebut dianggap “sangat baik”. Ini dapat dilihat dari nilai rata-rata keseluruhan pertanyaan yaitu 4,40 yang berada pada interval 4,40-5,00.

4.4.3 Tanggapan Pegawai Terhadap Kompetensi Kecerdasan Sosial

Tanggapan pegawai terhadap kompetensi kecerdasan sosial dilakukan berdasarkan indikator-indikator yang telah ditetapkan dalam proses kompetensi kecerdasan sosial . Adapun indikator tersebut adalah kompetensi kecerdasan internal dan eksternal. Setelah Koesioner disebar maka dilakukan pengelompokan berdasarkan jawaban setiap pertanyaan kemudian dilanjutkan dengan pembobotan berdasarkan interval telah ditetapkan sebelumnya. Tanggapan Kompetensi Kecerdasan sosial terdiri dari 6 pertanyaan. Berikut ini merupakan hasil kuesioner dari pertanyaan responden tentang persepsi kompetensi kecerdasan sosial.

TABEL 4.8
TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI KOMPETENSI KECERDASAN
SOSIAL

No	Pertanyaan Kompetensi Kecerdasan Sosial	Jawaban					Rata-rata	Ket
		STS	TS	RR	S	SS		
1	Apakah anda mempunyai keinginan untuk bersosial dari dalam diri.			4	21	9	4,15	SB
2	Apakah anda menjalin hubungan dengan orang lain.				23	11	4,32	SB
3	Apakah anda mengorbankan kepentingan diri anda demi orang lain			13	12	9	3,88	B
4	Seharusnya orang-orang dapat bergaul lebih baik dengan orang-orang yang kelas sosial dan urusan-urusannya setaraf dengannya.			16	15	3	3,62	B
5	Apakah anda memecahkan suatu permasalahan dalam berinteraksi sosial			15	12	7	3,76	B
6	Bekerja dengan orang lain dalam satu tim adalah lebih baik daripada bekerja secara sendirian.			11	16	7	3,88	B
TOTAL							23,62	
RATA-RATA							3,94	B

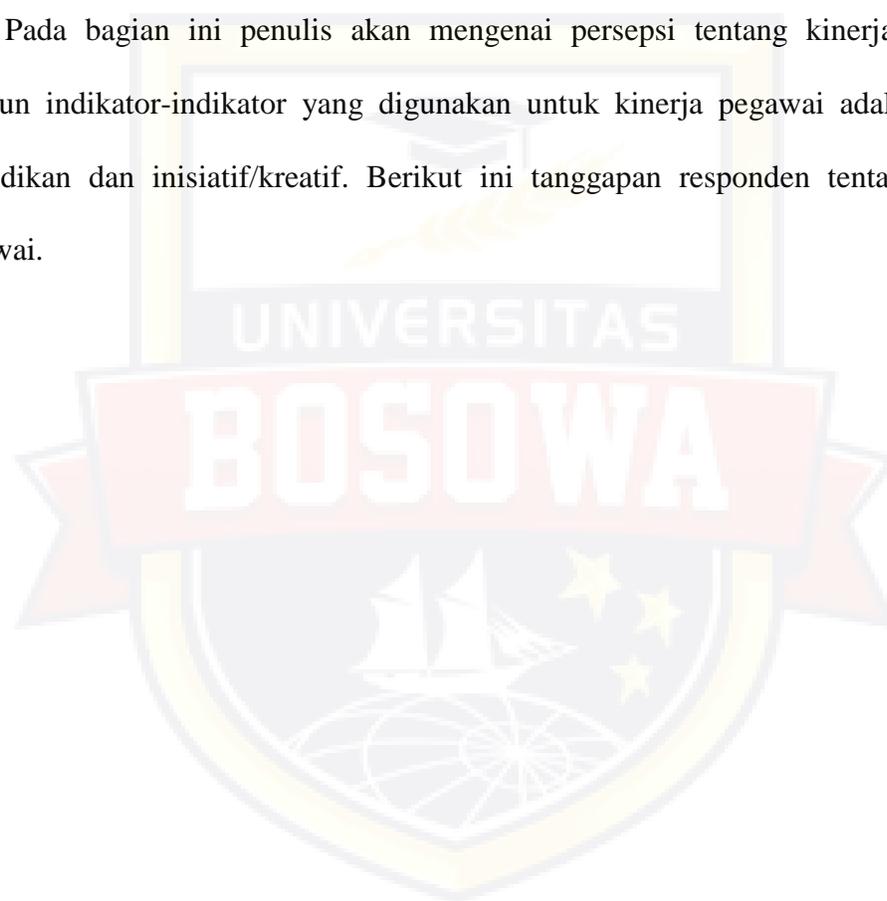
Sumber : Data telah diolah

Secara umum dapat disimpulkan bahwa kompetensi kecerdasan sosial yang dianut Badan Pusat Statistik dapat dikategorikan Baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai setuju terhadap indikator-indikator kompetensi kecerdasan sosial.

Berdasarkan tabel 4.8, tentang tanggapan responden terhadap kompetensi kecerdasan dilihat dari nilai rata-rata keseluruhan pertanyaan yaitu 3,94 yang berada pada interval 3,94-5,00.

4.4.4 Tanggapan Tentang Kinerja Pegawai

Pada bagian ini penulis akan mengenai persepsi tentang kinerja pegawai. Adapun indikator-indikator yang digunakan untuk kinerja pegawai adalah tingkat pendidikan dan inisiatif/kreatif. Berikut ini tanggapan responden tentang kinerja pegawai.



TABEL 4.9**TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI KINERJA PEGAWAI**

No	Pertanyaan Kinerja Pegawai	Jawaban					Rata-rata	Ket
		STS	TS	RR	S	SS		
1	Pegawai dapat menyelesaikan tugas dan memenuhi tanggung jawabnya sesuai dengan batas waktu yang ditentukan.			1	14	19	4,53	SB
2	Pegawai senantiasa berusaha mencari tantangan baru pengembangan diri dan kesempatan untuk belajar.				13	21	4,62	SB
3	Pegawai senantiasa mengikuti dan melaksanakan instruksi-instruksi yang diberikan.			15	12	7	3,76	B
4	Pegawai hadir dan pulang secara rutin dan tepat waktu.			11	16	7	3,88	B
5	Pegawai mampu menggunakan waktu dengan efisien dalam melaksanakan segala tugas yang dibebankan kepadanya.				16	18	4,53	SB
TOTAL							21,32	
RATA-RATA							4,26	SB

Sumber : Data telah diolah

Secara umum pegawai mengetahui ketentuan layak tidaknya seseorang memiliki kinerja pegawai. Berdasarkan tabel 4.9, mengenai tanggapan responden

terhadap kinerja pegawai dikatakan “sangat baik” karena nilai rata-rata dari keluruhan pertanyaan sebesar 4,26 yang berada pada interval 4,26-5,00.

4.5 Pengaruh Dimensi Kopetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Setelah melihat kondisi Kompetensi Kognitif, Kompetensi Kecerdasan Emosional, Kompetensi Kecerdasan Sosial dan Kinerja Pegawai secara keseluruhan berdasarkan nilai skor rata-rata, selanjutnya akan dilihat pengaruh dimensi kompetensi terhadap kinerja pegawai. Sebelum menganalisis data dengan metode analisis yang telah ditentukan, sebelumnya dilakukan pengujian Validitas dan Reliabilitas. Pengujian Validitas digunakan untuk mengukur pertanyaan-pertanyaan yang ada dalam kuesioner valid atau tidak. Suatu pernyataan dikatakan valid jika pernyataan tersebut mampu mengungkapkan apa saja yang hendak diukurnya, Sedangkan pengujian Reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur yang digunakan. Dalam penelitian ini besarnya pengaruh dimensi kompetensi terhadap kinerja pegawai dapat diketahui dengan menggunakan analisis Regresi linear berganda, koefisien determinasi, uji t dan uji F. Jawaban ini dihitung berdasarkan hasil kuesioner yang telah disebarkan dimana terdiri dari 22 pertanyaan yang berhubungan dengan dimensi kompetensi, kompetensi kognitif 6 pertanyaan, kompetensi kecerdasan emosional 5 pertanyaan, kompetensi kecerdasan sosial 6 pertanyaan dan 5 pertanyaan yang berhubungan dengan kinerja pegawai.

4.5.1 Pengujian Validitas dan Realibilitas

1. Uji Validitas

Pengujian validitas digunakan untuk mengukur pertanyaan-pertanyaan yang ada dalam kuesioner. Suatu pernyataan dikatakan valid jika pertanyaan tersebut mampu mengungkapkan apa saja yang hendak diukur. Penyebaran kuesioner dilakukan pada 34 orang responden dengan jumlah pertanyaan sebanyak 22 item pertanyaan, dimana seluruh item pertanyaan dikategorikan valid dengan syarat r hitung atau nilai pada kolom *Corrected Item - Total Correlation* lebih besar dari pada r_{tabel} *product moment*. Dalam hal ini r_{tabel} ditetapkan sebesar 0,199 berdasarkan tabel r pada $(34 - 3 = 31)$ dan ketentuan untuk pengambilan keputusan.

- Jika r_{hitung} positif dari $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ maka butir pertanyaan tersebut valid.
- Jika r_{hitung} negatif atau $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$ maka butir pertanyaan tersebut tidak valid.

TABEL 4.10
UJI VALIDITAS

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	89.74	46.928	.391	.882
X1.2	89.50	46.379	.706	.873
X1.3	89.38	47.274	.589	.876
X1.4	89.47	45.651	.729	.872
X1.5	89.38	46.546	.702	.874
X1.6	89.47	48.075	.453	.880
X2.1	89.85	46.432	.567	.876
X2.2	89.68	48.044	.493	.879
X2.3	89.62	48.728	.323	.883
X2.4	89.38	46.546	.702	.874
X2.5	89.47	48.075	.453	.880
X3.1	89.85	46.432	.567	.876
X3.2	89.68	48.044	.493	.879
X3.3	90.12	47.743	.279	.887
X3.4	90.38	49.334	.192	.888
X3.5	90.24	45.943	.469	.880
X3.6	90.12	48.955	.199	.889
Y1	89.47	45.651	.729	.872
Y2	89.38	46.546	.702	.874
Y3	90.24	45.943	.469	.880
Y4	90.12	48.955	.199	.889
Y5	89.47	46.135	.744	.872

Sumber : Hasil data perhitungan SPSS versi 22

Corrected Item - Total Correlation merupakan korelasi antara skor item dengan skor total item yang dapat digunakan untuk menguji validitas instrument . Nilai pada kolom *Corrected Item - Total Correlation* merupakan r_{hitung} yang akan

dibandingkan dengan r_{tabel} dengan mengetahui validitas pada setiap butir pertanyaan. Dengan membandingkan r_{hitung} sebesar 0,881 dan r_{tabel} sebesar 0,355 maka kesimpulan yang diperoleh adalah semua pertanyaan valid karena semua item r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} .

2. Uji Reliabilitas

Menurut Sekarang yang dikutip oleh Dwi Priyatno (2011:26), reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima, dan diatas 0,8 adalah baik. Karena yang diperoleh dari 0,6 maka hasil yang diperoleh reliable.

TABEL 4.11
UJI RELIABILITAS

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.884	22

Sumber : Hasil data perhitungan SPSS versi 22

Dengan melihat nilai Cronbach's Alpha 0,884 maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner reliable dan dapat diterima

4.5.2 Analisa Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini, variabel bebas yang digunakan adalah empat macam dengan satu variabel terikat. Setelah dilakukan pengolahan data kuesioner yang

diperoleh menggunakan program SPSS Versi 22 maka diperoleh hasil seperti pada tabel berikut:

TABEL 4.12

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.346	2.353		-.572	.572
	Kompetensi Kognitif	.367	.119	.465	3.091	.004
	Kompetensi Kecerdasan Emosional	.092	.178	.081	.516	.609
	Kompetensi Kecerdasan Sosial	.454	.077	.556	5.923	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil data perhitungan SPSS versi 22

Dari tabel di atas dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = -1,346 + 0,367 X1 + 0,92 X2 + 0,454 X3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

X1 = Kompetensi Kognitif

X2 = Kompetensi Kecerdasan Emosional

X3 = Kompetensi Kecerdasan Sosial

e = Standar error

Dari persamaan di atas terlihat bahwa besarnya nilai konstanta adalah -1,346 yang menandakan bahwa skor untuk kinerja pegawai jika semua variabel yang diteliti tetap atau tidak terjadi kenaikan maka besarnya kinerja pegawai adalah sebesar -1,346. Untuk variabel Kompetensi Kognitif, jika terjadi perubahan kenaikan skor sebesar 1 maka akan meningkatkan skor variabel kinerja pegawai sebesar 0,367. Sedangkan jika variabel Kompetensi Kecerdasan Emosional mengalami perubahan kenaikan skor sebesar 1 maka akan meningkatkan kenaikan skor variabel kinerja pegawai sebesar 0,92. Jika variabel Kompetensi Kecerdasan Sosial mengalami perubahan kenaikan skor sebesar 1 maka akan menaikkan skor variabel kinerja pegawai sebesar 0,454.

Dari persamaan di atas dapat dilihat bahwa secara umum semua variabel bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa hubungan variabel dependen terhadap variabel independen searah. Artinya bahwa jika terjadi kenaikan pada skor variabel dependen maka akan menaikkan pula skor variabel independen atau kinerja Pegawai. Sebaliknya jika terjadi penurunan skor pada variabel dependen maka akan menurunkan pula skor pada variabel independen atau kinerja pegawai.

4.5.3 Analisis Koefisien Determinasi (r^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat sejauh mana kemampuan variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen diukur dari tingkat persentase yang diperoleh dalam pengolahan data menggunakan SPSS V.22. Berikut

adalah besarnya nilai (r^2) atau koefisien determinasi yang diperoleh dalam penelitian ini :

TABEL 4.13

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.881 ^a	.776	.754	.982

a. Predictors: (Constant), Kompetensi Kecerdasan Sosial, Kompetensi Kognitif, Kompetensi Kecerdasan Emosional

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil data perhitungan SPSS versi 22

Dari tabel summary di atas terlihat bahwa secara keseluruhan untuk semua variabel independen yang diteliti dalam penelitian ini mampu mempengaruhi variabel dependen sebesar 0,776 atau 77,6% . variabel dependen mampu mempengaruhi variabel independen sebesar 77,6% sehingga sisanya sebesar 22,8 % dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini. Untuk mengetahui variabel lainnya yang mempengaruhi kinerja pegawai harus memerlukan lagi penelitian yang baru.

4.5.4 Uji F

Uji F dipergunakan dalam melihat bagaimana pengaruh dari semua variabel independen yang diteliti dalam mempengaruhi variabel dependen secara bersama-sama atau simultan. Pengambilan keputusan dalam melihat ada tidaknya pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen dari tingkat signifikansi

yang diperoleh dalam tabel anova SPSS V.22. Apabila signifikansi yang diperoleh dari hasil penelitian yang ada pada tabel anova lebih kecil dari 0,05 maka variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

TABEL 4.14

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	100.501	3	33.500	34.727	.000 ^b
	Residual	28.940	30	.965		
	Total	129.441	33			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Kompetensi Kecerdasan Sosial, Kompetensi Kognitif, Kompetensi Kecerdasan Emosional

Sumber : Hasil data perhitungan SPSS versi 22

Hipotesisnya adalah sebagai berikut :

H_0 : Tidak ada pengaruh antara variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Gowa.

H_a : Ada pengaruh antara variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Gowa.

Pengujian hipotesis di atas dapat dilakukan dengan dua cara:

Uji pertama dengan membandingkan angka F penelitian dengan F tabel. Yang kedua adalah dengan cara membandingkan angka taraf signifikansi hasil perhitungan dengan taraf signifikasnsi 0,05% (5%).

a. Uji dengan membandingkan angka F penelitian dengan F tabel. Dimana diketahui bahwa :

a) F penelitian sebesar 34.727.

b) Menghitung F tabel dengan ketentuan sebagai berikut :

Taraf signifikansi 0,05 dan derajat kebebasan dengan ketentuan numerator : jumlah variabel – 1 atau $4 - 1 = 3$; dan denominator; jumlah kasus – jumlah variabel atau $34 - 3 = 31$. Dengan ketentuan tersebut diperoleh angka F tabel sebesar 4,16.

c) Menentukan kriteria uji hipotesa sebagai berikut.

- Jika F penelitian $>$ F tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- Jika F penelitian $<$ F tabel maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Mengambil keputusan dari pemaparan di atas dapat ditafsirkan bahwa dari hasil perhitungan didapatkan F penelitian sebesar $34,727 >$ F tabel sebesar 4,16. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya bahwa ada pengaruh antara variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Gowa.

b. Membandingkan angka signifikansi penelitian dengan taraf signifikansi 0,05 atau 5%. Uji hipotesisnya dengan menggunakan kriteria sebagai berikut:

- Jika signifikansi penelitian $>$ 0,05% maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- Jika signifikansi $<$ 0,05% maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Berdasarkan pada hasil perhitungan di atas menunjukkan angka signifikansi sebesar $0,00 <$ 0,05% maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa pengaruh antara variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Gowa berpengaruh signifikan.

4.5.5 Uji t (uji parsial)

Uji t dipergunakan dalam melihat bagaimana pengaruh dari variabel independen yang diteliti dalam mempengaruhi variabel dependen secara sendiri – sendiri atau parsial. Pengambilan keputusan dalam melihat ada tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dari tingkat signifikansi yang diperoleh dalam tabel anova SPSS V.22. Apabila signifikansi yang diperoleh dari hasil penelitian yang ada pada tabel anova lebih kecil dari 0,05 maka variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

- 1) Variabel X1 (Kompetensi Kognitif) berpengaruh signifikan terhadap variabel Y (kinerja pegawai). Terlihat dari nilai signifikansi yang diperoleh $0,04 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.
- 2) Variabel X2 (Kompetensi Kecerdasan Emosional) berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel Y (kinerja pegawai). Terlihat dari signifikansi yang diperoleh $0,61 > 0,05$ sehingga H_a ditolak dan H_0 diterima.
- 3) Variabel X3 (Kompetensi Kecerdasan Sosial) berpengaruh signifikan terhadap variabel Y (kinerja pegawai). Terlihat dari nilai signifikansi yang diperoleh $0,00 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.

Untuk melihat pembuktiannya dilihat dari tabel coeficent 4.12. yang diperoleh dari hasil pengolahan data yang diteliti menggunakan bantuan dari program SPSS Versi 22 terlihat bahwa :

1. Pengaruh Kompetensi Kognitif terhadap Kinerja Pegawai

Untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara Kompetensi Kognitif dengan kinerja pegawai, maka dapat dilakukan langkah-langkah sebagai berikut:

a. Terlebih dahulu kita tentukan hipotesisnya

H_0 : Tidak ada pengaruh antara Kompetensi Kognitif dengan kinerja pegawai.

H_a : Ada pengaruh antara Kompetensi Kognitif dengan kinerja pegawai.

b. Menghitung besarnya angka t penelitian

Hasil perhitungan SPSS diperoleh t penelitian sebesar 3,091.

c. Menghitung besarnya t tabel dan didapatkan t tabel sebesar 2,353.

d. Untuk menguji hipotesisnya dapat menggunakan kriteria sebagai berikut :

- Jika t penelitian $> t$ tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

- Jika t penelitian $< t$ tabel maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh angka t penelitian sebesar 3,091 $> t$ tabel sebesar 2,353 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa ada pengaruh antara Kompetensi Kognitif dengan kinerja pegawai. Besarnya pengaruh Kompetensi Kognitif terhadap kinerja pegawai sebesar 0,465 atau 46,5% dianggap signifikan. Hal ini juga tercermin juga pada angka signifikansi sebesar 0,004 yang lebih kecil dari 0,05.

2. Pengaruh Kompetensi Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai

Untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara Kompetensi Kecerdasan Emosional dengan kinerja pegawai, maka dapat dilakukan langkah-langkah sebagai berikut:

a. Terlebih dahulu kita tentukan hipotesisnya

H_0 : Tidak ada pengaruh antara Kompetensi Kecerdasan Emosional dengan kinerja pegawai.

H_a : Ada pengaruh antara Kompetensi Kecerdasan Emosional dengan kinerja pegawai.

b. Menghitung besarnya angka t penelitian

Hasil perhitungan SPSS diperoleh t penelitian sebesar 0,516.

c. Menghitung besarnya t tabel dan didapatkan t tabel sebesar 2,353.

d. Untuk menguji hipotesisnya dapat menggunakan kriteria sebagai berikut :

- Jika t penelitian $>$ t tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- Jika t penelitian $<$ t tabel maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh angka t penelitian sebesar $0,516 < t$ tabel sebesar 2,353 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa tidak pengaruh antara Kompetensi Kecerdasan Emosional dengan kinerja pegawai. Besarnya pengaruh Kompetensi Kecerdasan Emosional terhadap kinerja pegawai sebesar 0,081 atau 08,1% dianggap tidak signifikan. Hal ini juga tercermin juga pada angka signifikansi sebesar 0,609 yang lebih besar dari 0,05.

3. Pengaruh Kompetensi Kecerdasan Sosial terhadap Kinerja Pegawai

Untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara Kompetensi Kecerdasan Sosial dengan kinerja pegawai, maka dapat dilakukan langkah-langkah sebagai berikut:

a. Terlebih dahulu kita tentukan hipotesisnya

H_0 : Tidak ada pengaruh antara Kompetensi Kecerdasan Sosial dengan kinerja pegawai.

H_a :Ada pengaruh antara Kompetensi Kecerdasan Sosial dengan kinerja pegawai.

b. Menghitung besarnya angka t penelitian

Hasil perhitungan SPSS diperoleh t penelitian sebesar 5.923.

c. Menghitung besarnya t tabel dan didapatkan t tabel sebesar 2,353.

d. Untuk menguji hipotesisnya dapat menggunakan kriteria sebagai berikut :

- Jika t penelitian $>$ t tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

- Jika t penelitian $<$ t tabel maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh angka t penelitian sebesar $5.923 > t$ tabel sebesar 2,353 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa ada pengaruh antara Kompetensi Kecerdasan Sosial dengan kinerja pegawai. Besarnya pengaruh Kompetensi Kecerdasan Sosial terhadap kinerja pegawai sebesar 0,556 atau 55,6% dianggap signifikan. Hal ini juga tercermin juga pada angka signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05.

Dengan begitu kompetensi kognitif dan kompetensi kecerdasan sosial dalam penelitian yang paling mempengaruhi kinerja pegawai, sedangkan untuk variabel kompetensi kecerdasan emosional dan stabilitas tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Setelah dilakukan pembahasan mengenai masalah pengaruh antara Kompetensi Kognitif, Kompetensi Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Sosial dan Kinerja Pegawai di Badan Pusat Statistik Kabupaten Gowa, maka dapat ditarik kesimpulan antara lain :

1. Kompetensi Kognitif pada Badan Pusat Statistik Kabupaen Gowa berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sehingga dapat memotivasi pegawai untuk lebih giat bekerja untuk mendapat kompetensi yang baik.
2. Kompetensi Kecerdasan Sosial pada Badan Pusat Statistik Kabupaen Gowa tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sehingga tidak dapat memotivasi pegawai untuk lebih giat bekerja untuk mendapat kompetensi yang baik.
3. Kompetensi Kecerdasan Sosial pada Badan Pusat Statistik Kabupaen Gowa berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sehingga dapat memotivasi pegawai untuk lebih giat bekerja untuk mendapat kompetensi yang baik.
4. Ada hubungan antara Kompetensi Kognitif dan Kompetensi Kecerdasan Sosial dengan Kinerja Pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Gowa

5.2 Saran

Dari hasil penelitian ada beberapa saran yang dapat diajukan disini yaitu antara lain:

1. Kompetensi Kognitif dan Kompetensi Kecerdasan Sosial telah dilaksanakan dengan baik. Namun harus dilakukan peningkatan agar organisai terus berkembang begitu dengan para pegawainya.
2. Dalam melaksanakn Kinerja Pegawai hendaknya memperhatikan kualitas dan kemampuan pegawai hal ini penting karena Badan Pusat Statistik adalah instansi pemerintah yang memiliki kewajiban melayani masyarakat.
3. Diharapkan Penelitian Selanjutnya dapat mengkaji lebih dalam tentang Dimensi Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai yang pada penelitian ini berpengaruh Kompetensi terhadap Kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Gowa agar diperoleh gambaran yang lebih lengkap sehingga diharapkan hasil penelitian yang akan datang lebih sempurna dari penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Bohlarander dan Snell.2010. **Manajemen Sumber Daya Manusia.**Jakarta : Ghalia
Indonesia
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. **Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi).**
Bumi Aksara. Jakarta.
- Mangkunegara.2012. **Evaluasi Kinerja SDM.** Refika Aditama. Bandung.
- Sastrohadiwiryo.2011. **Sistem Manajemen Kinerja.** PT. Gramedia Pustaka Utama.
Jakarta.
- Sedarmayanti.2011. **Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja,** Mandar
Maju. Bandung.
- Sugiyono. 2011. **Metode Penelitian Administrasi.** Alfabeta. Bandung.
- Stoner A.F.dalamNabila.2013. **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Yogyakarta:
STIE YPKN
- Wibowo, 2010. **Manajemen Kinerja,** Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Yani.2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia.**Jakarta: Gramedia Pustaka
- Zurnali Cut.2010. **Administrasi Pembangunan,Konsep,Dimensi dan Strateginya.**
PT. Bumi Aksara. Jakarta.

LAMPIRAN



KUESIONER

Kepada

Yth. Para Responden

Dalam rangka memenuhi persyaratan tugas akhir (skripsi), saya mahasiswa Universitas Bosowa Makassar melakukan penelitian mengenai “ Pengaruh Dimensi Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Gowa”. Data atau informasi yang terkumpul hanya akan saya gunakan untuk keperluan penelitian skripsi dan tidak akan dipublikasikan. Saya mengucapkan terimakasih atas partisipasi yang anda berikan.

Berilah tanda(X) pada jawaban yang sesuai anda pilih

Bagian 1 : Karakteristik Responden

1. Jenis Kelamin :
 - a. Laki-Laki
 - b. Perempuan
2. Usia :
 - a. 20-29 Tahun
 - b. 30-39 Tahun
 - c. 40-49 Tahun
 - d. 50-59 Tahun
3. Tingkat Pendidikan Terakhir :
 - a. SLTA
 - b. Diploma
 - c. Sarjana
 - d. Pasca Sarjana
4. Lama Bekerja :
 - a. 0-4 Tahun

- b. 5–9 Tahun
- c. 10–14 Tahun
- d. 15 -19 Tahun
- e. 20-24 Tahun
- f. 25-29 Tahun

5. Berdasarkan Golongan

- a. Golongan IV
- b. Golongan III
- c. Golongan II

Bagian II : Petunjuk Pengisian

- a. Kepada Bapak/Ibu Saudara/i untuk menjawab seluruh pertanyaan yang ada dengan jujur dan sebenarnya.
- b. Berilah tanda (\checkmark) pada kolom yang tersedia dan pilih salah satu jawaban sesuai dengan yang sebenarnya.
- c. Ada 5 (lima) alternative jawaban yaitu :

SS = 5

S = 4

RR = 3

TS = 2

STS = 1

Variabel (X₁) : Kompetensi Kognitif

No	Pertanyaan Kompetensi Kognitif	Alternatif Jawaban				
		SS	S	RR	TS	STS
1.	Apakah pengetahuan atau ingatan merupakan proses berpikir yang rendah.					
2.	Apakah mendapatkan teguran karena melanggar aturan adalah hal wajar yang harus diterima..					
3.	Orang akan tetap disenangi ketika dalam mengajukan suatu argumentasi dalam suatu debat/diskusi, orang lain tidak menyetujui pendapat tersebut					
4.	Mencari informasi dalam bekerja agar pekerjaan sesuai dengan yang diberikan.					
5.	Menciptakan situasi yang nyaman saat bekerja.					
6.	Mempunyai kemampuan berfikir dalam melakukan suatu pekerjaan.					

Variabel (X₂): Kompetensi Kecerdasan Emosional

No	Pertanyaan Kompetensi Kognitif	Alternatif Jawaban				
		SS	S	RR	TS	STS
1.	Apakah anda mempunyai keterampilan dalam mempengaruhi pemimpin, bermusyawarah, menyelesaikan perselisihan, serta bekerja sama dalam tim.					
2.	Apakah anda memiliki kemampuan diri dan kepercayaan diri yang kuat.					
3.	Apakah anda dapat mengendalikan dan menangani emosi diri sedemikian rupa sehingga bisa berdampak positif.					
4.	Apakah anda mempunyai motivasi untuk bertahan dan bangkit dari kegagalan dan frustrasi.					
5.	Apakah anda mempunyai empati terhadap orang lain serta mampu menyalurkan diri dengan berbagai tipe hubungan.					

Variabel (X₃) : Kompetensi Kecerdasan Sosial

No	Pertanyaan Kompetensi Kognitif	Alternatif Jawaban				
		SS	S	RR	TS	STS
1.	Apakah anda mempunyai keinginan untuk bersosial dari dalam diri.					
2.	Apakah anda menjalin hubungan dengan orang lain.					
3.	Apakah anda mengorbankan kepentingan diri anda demi orang lain.					
4.	Seharusnya orang-orang dapat bergaul lebih baik dengan orang-orang yang kelas sosial dan urusan-urusannya setaraf dengannya.					
5.	Apakah anda memecahkan suatu permasalahan dalam berinteraksi sosial.					
6.	Bekerja dengan orang lain dalam satu tim adalah lebih baik daripada bekerja secara sendirian.					

Variabel (Y) : Kinerja Pegawai

No	Pertanyaan Kompetensi Kognitif	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	RR	S	SS
1.	Pegawai dapat menyelesaikan tugas dan memenuhi tanggung jawabnya sesuai dengan batas waktu yang ditentukan.					
2.	Pegawai senantiasa berusaha mencari tantangan baru pengembangan diri dan kesempatan untuk belajar.					
3.	Pegawai senantiasa mengikuti dan melaksanakan instruksi-instruksi yang diberikan.					
4.	Pegawai hadir dan pulang secara rutin dan tepat waktu.					
5.	Pegawai mampu menggunakan waktu dengan efisien dalam melaksanakan segala tugas yang dibebankan kepadanya.					

LAMPIRAN REGRESI

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Pegawai	21.32	1.981	34
Kompetensi Kognitif	27.06	2.510	34
Kompetensi Kecerdasan Emosional	22.00	1.741	34
Kompetensi Kecerdasan Sosial	23.62	2.425	34

Correlations

		Kinerja Pegawai	Kompetensi Kognitif	Kompetensi Kecerdasan Emosional	Kompetensi Kecerdasan Sosial
Pearson Correlation	Kinerja Pegawai	1.000	.691	.677	.721
	Kompetensi Kognitif	.691	1.000	.818	.288
	Kompetensi Kecerdasan Emosional	.677	.818	1.000	.388
	Kompetensi Kecerdasan Sosial	.721	.288	.388	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Pegawai		.000	.000	.000
	Kompetensi Kognitif	.000		.000	.050
	Kompetensi Kecerdasan Emosional	.000	.000		.012
	Kompetensi Kecerdasan Sosial	.000	.050	.012	
N	Kinerja Pegawai	34	34	34	34
	Kompetensi Kognitif	34	34	34	34
	Kompetensi Kecerdasan Emosional	34	34	34	34
	Kompetensi Kecerdasan Sosial	34	34	34	34

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.881 ^a	.776	.754	.982	.776	34.727	3	30	.000

a. Predictors: (Constant), Kompetensi Kecerdasan Sosial, Kompetensi Kognitif, Kompetensi Kecerdasan Emosional

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	100.501	3	33.500	34.727	.000 ^b
Residual	28.940	30	.965		
Total	129.441	33			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Kompetensi Kecerdasan Sosial, Kompetensi Kognitif, Kompetensi Kecerdasan Emosional

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Beta	Zero-order	Partial	Part	Tolerance
1 (Constant)	-1.346	2.353		-.572	.572					
Kompetensi Kognitif	.367	.119	.465	3.091	.004	.691	.492	.267	.329	3.038
Kecerdasan Emosional	.092	.178	.081	.516	.609	.677	.094	.045	.305	3.280
Kompetensi Kecerdasan Sosial	.454	.077	.556	5.923	.000	.721	.734	.511	.847	1.181

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Collinearity Diagnostics^a

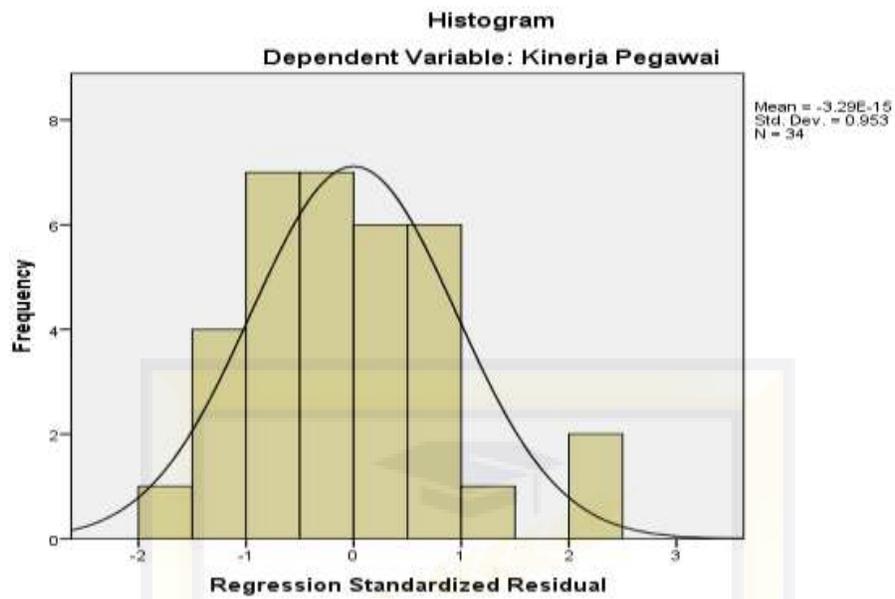
Model	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
			(Constant)	Kompetensi Kognitif	Kompetensi Kecerdasan Emosional	Kompetensi Kecerdasan Sosial
1 1	3.987	1.000	.00	.00	.00	.00
2	.007	23.184	.00	.10	.02	.75
3	.004	31.535	.94	.09	.01	.21
4	.001	57.772	.06	.81	.96	.04

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	18.01	25.57	21.32	1.745	34
Std. Predicted Value	-1.900	2.436	.000	1.000	34
Standard Error of Predicted Value	.171	.500	.325	.089	34
Adjusted Predicted Value	18.19	25.78	21.33	1.774	34
Residual Std.	-1.475	2.432	.000	.936	34
Residual Stud.	-1.502	2.476	.000	.953	34
Residual Deleted Residual Stud.	-1.526	2.535	-.005	.995	34
Deleted Residual Stud.	-1.522	2.548	-.010	1.023	34
Deleted Residual Mahal.	-1.562	2.811	.010	1.042	34
Distance	.030	7.597	2.912	2.095	34
Cook's Distance	.000	.083	.023	.024	34
Centered Leverage Value	.001	.230	.088	.063	34

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: Kinerja Pegawai

