

**PENGARUH KOMPETENSI, KEPERIBADIAN DAN KOMITMEN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN
KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI
SULAWESI SELATAN**

TESIS

**Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



Oleh:

**A. MUH. KHALID HERMANSYAH
2020.MM.1.3107**

**PROGRAM PASCASARJANA
INSTITUT TEKNOLOGI DAN BISNIS
NOBEL INDONESIA
MAKASSAR
2022**

**PENGARUH KOMPETENSI, KEPERIBADIAN DAN KOMITMEN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN
KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI
SULAWESI SELATAN**

TESIS

**Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



Oleh:

**A MUH. KHALID HERMANSYAH
2020.MM.1.3107**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

**PROGRAM PASCASARJANA
INSTITUT TEKNOLOGI DAN BISNIS
NOBEL INDONESIA
MAKASSAR
2022**

PENGESAHAN TESIS

**PENGARUH KOMPETENSI, KEPERIBADIAN DAN KOMITMEN
KERJATERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN
KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI
SULAWESI SELATAN**

Oleh:

**A. MUH. KHALID HERMANSYAH
2020.MM.1.3107**

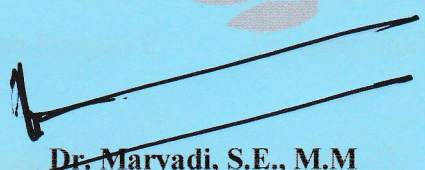
Telah dipertahankan di depan penguji
Pada tanggal 16 Mei 2022
Dinyatakan telah memenuhi syarat

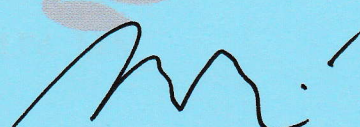
Menyetujui :

Komisi Pembimbing

Ketua,

Anggota,


Dr. Maryadi, S.E., M.M


Dr. Asri, S.Pd., M.Pd

Mengetahui:

Direktur PPS ITB Nobel Indonesia,

Ketua Prodi Magister Manajemen,


Dr. Maryadi, S.E., M.M


Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si., Ak., C.A

HALAMAN IDENTITAS
MAHASISWA, PEMBIMBING DAN PENGUJI

JUDUL TESIS:

PENGARUH KOMPETENSI, KEPRIBADIAN DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI SULAWESI SELATAN

Nama Mahasiswa : A Muh. Khalid Hermansyah
NIM : 2020.MM.1.3107
Program Studi : Magister Manajemen
Peminatan : Manajemen Sumber Daya Manusia

KOMISI PEMBIMBING:

Ketua : Dr. Maryadi, S.E., M.M
Anggota : Dr. Asri, S.Pd., M.Pd

TIM DOSEN PENGUJI :

Dosen Penguji 1 : Dr. Muhammad Idris, S.E., M.Si
Dosen Penguji 2 : Dr. Syarifuddin, S.Pd., M.Pd., M.M

Tanggal Ujian : 16 Mei 2022
SK Penguji Nomor : 111/SK/PPS/ITBNOBEL/IV/2022

PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan dengan sebenarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, didalam naskah Tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata didalam naskah Tesis ini data dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Tesis (MAGISTER MANAJEMEN) ini dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Undang – Undang Nomor 20 2003 pasal 25 ayat 2 dan pasal 70)

Makassar, 16 Mei 2021

Mahasiswa Ybs,



**A MUH. KHALID HERMANSYAH
2020.MM.1.3107**

ABSTRAK

A. Muh. Khalid Hermansyah. 2022. Pengaruh Kompetensi, Kepribadian, dan Komitmen Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan, dibimbing oleh Maryadi dan Asri.

Pegawai ASN diharapkan mampu menjalankan tugas-tugasnya dengan baik agar visi dan misi instansi dapat terwujud. Seorang ASN harus siap menerima tantangan kerja dilapangan dalam rangka pelayanan prima terhadap masyarakat. Oleh karena itu, pimpinan harus mampu mendorong kinerja pegawai seperti yang diharapkan. Tujuan Penelitian ini adalah untuk mencari pengaruh secara parsial antara Kompetensi, Kepribadian dan Komitmen Kerja terhadap kinerja Pegawai BKD Provinsi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif melalui uji hipotesis uji t dan uji F dengan menggunakan SPSS.

Penelitian dilakukan pada bulan April-Mei 2022 di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Kuesioner disebarakan melalui google form kepada 46 responden yang merupakan Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Pengambilan sampel penelitian dengan menggunakan random sampling berdasarkan jumlah kuesioner yang terkumpul.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompetensi dan Komitmen Kerja berpengaruh positif dan signifikan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan, sedangkan Kepribadian secara parsial tidak berpengaruh positif dalam meningkatkan Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Secara simultan Kompetensi, Kepribadian dan Komitmen Kerja berpengaruh positif dan signifikan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Kompetensi memiliki pengaruh dominan terhadap Kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.

Kata Kunci : Kompetensi, Kepribadian, Komitmen Kerja dan Kinerja



ABSTRACT

A. Moh. Khalid Hermansyah. 2022. *The Influence of Competence, Personality, and Work Commitment on the Performance of the Regional Personnel Agency of South Sulawesi Province, supervised by Maryadi and Asri.*

ASN employees are expected to be able to carry out their duties properly, so that their vision and mission of the agency can be realized. ASN must be ready to accept the challenges of working in the field in the context of excellent service to community. Therefore, leaders must be able to encourage employee performance as expected. The purpose of this study was to find out a partial effect between Competence, Personality, and Work Commitment on the performance of Provincial BKD Employees. This study used a quantitative approach through hypothesis testing *t*-test and *f*-test using SPSS.

The research was conducted in April-May 2022 at the Regional Personnel Agency of South Sulawesi Province. Questionnaires were distributed via google form to 46 respondents who are employees of the Regional Personnel Agency of South Sulawesi Province. The research sample was taken using a random sampling based on the number of questionnaires that collected.

The results of this study indicate that Competence and Work Commitment have a positive and significant effect in Improving the Performance of the Regional Personnel Agency of South Sulawesi Province, while Personality partially does not have a positive effect in improving the Performance of the Regional Personnel Agency of South Sulawesi Province. Simultaneously Competence, Personality, and Work Commitment have a positive and significant effect in Improving the Performance of the Regional Personnel Agency of South Sulawesi Province. Competence has a dominant influence on the performance of the Regional Personnel Agency of South Sulawesi Province.

Keywords: *Competence, Personality, Work Commitment, and Performance.*



KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu 'Alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh

Alhamdulillah, segala puji bagi Allah SWT yang telah melimpahkan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan thesis ini. Shalawat dan salam semoga tercurah kepada Nabi Muhammad SAW serta para sahabat dan pengikut-pengikut beliau. Thesis dengan judul "Pengaruh Kompetensi, Kepribadian dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan" ini disusun sebagai syarat untuk menyelesaikan pendidikan S2 pada Program Studi Magister Manajemen PPS ITB Nobel Indonesia.

Penulis menyadari bahwa tanpa bimbingan dan bantuan dari banyak pihak maka penulis tidak akan dapat menyelesaikan thesis ini. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. H. Badaruddin, S.T., M.M selaku Rektor Nobel Indonesia Institute dan dosen yang telah banyak memberikan ilmunya selama penulis kuliah.
2. Bapak Dr. Maryadi, S.E., M.M selaku direktur program Pascasarjana yang juga merupakan pembimbing penulis dalam menyelesaikan thesis ini.
3. Bapak Dr. Asri, S.Pd., M.Pd selaku dosen pembimbing yang telah banyak meluangkan waktu dan pikiran dalam memberikan petunjuk, saran dan bimbingan.

4. Bapak Dr. Muh. Idris, S.E., M.Si dan bapak Dr. Syarifuddin, S.Pd., M.Pd., M.M selaku penguji thesis ini yang telah memberikan masukan dan kritikan yang sangat bermanfaat.
5. Dosen-dosen Program Studi Magister Manajemen PPS ITB Nobel Indonesia tanpa terkecuali yang telah memberikan ilmunya kepada penulis selama kuliah.
6. Para pegawai tata usaha yang telah memberikan bantuan dalam hal administrasi.
7. Ayah, Ibu, kakak-kakak dan adik yang senantiasa mendukung penulis dalam hal apapun.
8. Teman-teman angkatan Program Studi Magister Manajemen PPS ITB Nobel Indonesia.
9. Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan yang telah menjadi partisipan dalam penelitian ini.
10. Semua pihak yang telah terlibat dalam pembuatan thesis ini yang tidak dapat penulis disebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa masih terdapat banyak kekurangan dalam thesis ini. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari semua pihak. Semoga thesis ini dapat menjadi karya yang berguna.

Makassar, 21 Januari 2022

A MUH. KHALID HERMANSYAH

DAFTAR ISI

	Halaman
SAMPUL	i
SAMPUL DALAM	ii
PENGESAHAN TESIS	iii
HALAMAN IDENTITAS MAHASISWA, PENGUJI DAN PEMBIMBING PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS	iv
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian	10
1.4 Manfaat Penelitian	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	12
2.1 Penelitian Terdahulu	12
2.2 Kompetensi	15
2.2.1 Pengertian Kompetensi	15
2.2.2 Ciri-ciri Pegawai Yang Memiliki Kompetensi	17
2.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi	21
2.2.4 Jenis-jenis Kompetensi	23
2.2.5 Indikator Kompetensi	24
2.3 Kepribadian	25
2.3.1 Defenisi Kepribadian	25
2.3.2 Dimensi Kepribadian	26
2.2.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Teori Kepribadian	28
2.3.4 Indikator Kepribadian	29
2.4 Komitmen	30
2.4.1 Pengertian Komitmen Kerja	30
2.4.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Kerja	31
2.4.3 Aspek-aspek Komitmen Kerja	31
2.4.4 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Kerja	36
2.4.5 Indikator Komitmen Kerja	37
2.5 Kinerja	38
2.5.1 Pengertian Kinerja Pegawai	39
2.5.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	40

2.5.3	Kriteria Keberhasilan Kinerja.....	41
2.5.3	Indikator Kinerja.....	42
BAB III KERANGKA KONSEP DAN HIPOTESIS.....		48
3.1	Kerangka Konseptual.....	48
3.2	Hipotesis	51
3.3	Definisi Operasional	51
BAB IV METODE PENELITIAN.....		54
4.1	Pendekatan Penelitian.....	54
4.2	Tempat dan Waktu Penelitian	54
4.3	Skala Pengukuran	54
4.4	Populasi Dan Sampel.....	54
4.5	Jenis Dan Sumber Data.....	55
4.6	Teknik Pengumpulan Data.....	55
4.7	Teknik Analisis Data.....	56
4.8	Uji Asumsi Klasik.....	57
4.9	Uji Hipotesis	58
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		61
5.1	Gambaran Umum Unit Pembahasan	61
5.2	Hasil Penelitian	72
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN		92
6.1	Kesimpulan	92
6.2	Saran	93

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
5.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	72
5.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	73
5.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	74
5.4 Tanggapan Responden Terhadap Kuesioner Kompetensi.....	75
5.5 Tanggapan Responden Terhadap Kuesioner Kepribadian	76
5.6 Tanggapan Responden Terhadap Kuesioner Komitmen Kerja	77
5.7 Tanggapan Responden Terhadap Kuesioner Kinerja.....	78
5.8 Hasil Uji Validitas.....	79
5.9 Hasil Uji Reliabilitas Kompetensi (X_1).....	80
5.10 Hasil Uji Reliabilitas Kepribadian (X_2).....	81
5.11 Hasil Uji Reliabilitas Komitmen Kerja (X_3).....	81
5.12 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja (Y)	81
5.13 Hasil Regresi Linear Berganda	82
5.14 Hasil Uji t.....	84
5.15 Hasil Uji F.....	85
5.16 Koefisien Determinasi	86

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
3.1 Kerangka Konseptual.....	50

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Surat Izin Penelitian
- Lampiran 2 Kuesioner Penelitian
- Lampiran 3 Tabulasi Data Hasil Penelitian
- Lampiran 4 Hasil Pengolahan Data SPSS

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kompetensi, Kepribadian, Komitmen yang merupakan komponen nilai dari sumber daya manusia menempatkan Pegawai sebagai kekayaan utama organisasi sehingga harus dipelihara dengan sebaik-baiknya. Sumber daya manusia ini lah sebagai hal utama dalam sebuah organisasi untuk menunjang sumber daya lain termasuk kinerja pegawai agar dapat berfungsi atau dijalankan. Melalui pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan efisien maka seorang pimpinan dapat menemukan cara terbaik untuk mendayagunakan peran setiap person dalam organisasi yang dipimpinnya agar dapat mencapai tujuan organisasi yang diharapkan atau didambakan (Zainal 2015).

Sumber daya manusia merupakan potensi terpadu antara daya pikir, fisik dan tindakan seseorang untuk didayagunakan dalam menjalankan suatu organisasi atau urusan sehingga berdaya guna atau berhasil guna untuk kepentingan organisasi (Hasibuan; 2011). Mekanisme manajemen sumber daya manusia di sekolah berkaitan dengan pelaksanaan pembelajaran, lebih berorientasi pada faktor guru sebagai manusia. Hal ini karena keberhasilan program pendidikan di sekolah melalui proses belajar mengajar sangat dipengaruhi oleh faktor tersedianya pendidik yang memadai. Pendidik adalah komponen pertama dan utama dalam kegiatan proses belajar mengajar di sekolah, oleh karena itu sangat penting melakukan peningkatan kompetensi melalui pendidikan dan latihan demi tercapainya visi misi sekolah dengan baik (Udjianto, 2017).

Dalam mekanisme kerja suatu organisasi, khususnya dalam organisasi yang banyak melibatkan tenaga manusia, prinsip yang dikembangkan adalah *take and give*, yang artinya bahwa organisasi tersebut disamping bersedia memenuhi kebutuhan-kebutuhan para pegawainya juga menuntut adanya seorang pimpinan yang arif dan bijaksana, sehingga para pegawai dapat bekerja dengan baik sehingga kinerja dapat dicapai. Kinerja pegawai dapat tercapai apabila suatu organisasi itu memiliki pegawai yang memiliki kompetensi baik pengetahuan, pemahaman, sikap terhadap pekerjaan, disamping itu juga motivasi kerja dari seorang pegawai sangat diharapkan. Untuk memperoleh pegawai yang memiliki kinerja baik maka diperlukan penerapan kinerja.

Ukuran kinerja dapat dilihat dari sisi jumlah dan mutu tertentu sesuai dengan standart yang telah ditetapkan oleh organisasi atau organisasi bentuknya dapat bersifat *tangible* (dapat ditetapkan alat ukurnya atau standarnya) atau *intangible* (tak dapat ditetapkan alat ukurnya atau standarnya), tergantung pada bentuk dan proses pelaksanaan pekerjaan itu. Kinerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam suatu instansi pemerintah ditentukan oleh beberapa faktor dan kondisi yang baik itu yang berasal dari dalam diri pegawai ataupun yang berasal dari luar individu pegawai. Mangkuprawira dan Hubeis dalam bukunya *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia* (2017:153) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari pegawai serta organisasi bersangkutan.

Kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan

organisasi. Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan tugas dengan baik yang dilandasi atas dasar keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan dan pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam melaksanakan tugas dengan baik.

Kompetensi menyangkut kemampuan dasar yang dimiliki seseorang untuk melakukan. Tinggi rendahnya produktivitas kerja para pegawai sangat ditentukan oleh kompetensi yang dimiliki oleh setiap pegawai baik dari segi tingkat pendidikan, pengalaman dan ketrampilan serta metode menempatkan yang tidak sesuai dengan pendidikan yang dimiliki oleh setiap pegawai yang bersangkutan sehingga berdampak langsung terhadap kinerja yang dilakukan oleh para pegawai yang bekerja pada Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.

Selain itu yang mampu meningkatkan kinerja adalah pegawai yang mempunyai kepribadian yang peka terhadap peningkatan kinerja pegawai, maka dari itu Pembahasan tentang kepribadian sangat berarti dan kompleks. Dengan demikian pengertian kepribadian, akan saya kutip beberapa diantaranya yang relevan dengan tulisan ini. Nimran (1999) mendefinisikan kepribadian sebagai keseluruhan cara bagaimana individu bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain. Proses interaksi antara individu dapat menunjukkan tingkah laku mereka. Kepribadian didefinisikan Pervin dalam Michell et al) sebagai karakteristik-karakteristik dari seseorang yang tergambar pada pola-pola yang konsisten dalam perilakunya.

Kompetensi pegawai adalah suatu untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja

yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kemampuan yang diperlukan pegawai ditunjukkan oleh kemampuan dengan konsisten memberikan tingkat kinerja yang memadai atau tinggi dalam suatu fungsi pekerjaan. Kompetensi adalah terminologi yang sering didengar dan diucapkan banyak orang. Kita pun sering mendengar atau

bahkan mengucapkan terminologi itu dalam berbagai penggunaan, khususnya terkait dengan pengembangan sumberdaya manusia. Ada yang menginterpretasikan kompetensi sepadan dengan kemampuan atau kecakapan, ada lagi yang mengartikan sepadan dengan keterampilan, pengetahuan dan berpendidikan tinggi.

Pegawai yang memiliki kompetensi yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya, memberikan pelayanan yang terbaik kepada mereka yang menerima pelayanan. Pelayanan yang diberikan tentu pula tergantung kehandalan pegawai yang tinggi dalam memberikan pelayanan yang baik, kemampuan dan keramahan serta sopan santun pegawai dalam meyakinkan kepercayaan pelayanan, adanya jaminan petugas, kesanggupan untuk membantu dan menyediakan pelayanan secara cepat dan tepat, serta tanggap terhadap keinginan pelanggan. Dengan demikian pegawai yang memiliki kompetensi tinggi dan serta memperoleh insentif sebagai bonus dari pimpinan dalam melaksanakan pekerjaan akan mempengaruhi produktivitas pegawai.

Menurut Mitchell et al., (1988) ada dua aspek penting dari pengertian diatas yang perlu diperhatikan, pertama ; kepribadian adalah menetapkan pedoman bagi perilaku. Kita dapat menemukan tentang suatu kepribadian hanya melalui pengamatan perilaku. Hal ini hanya akan dapat dilakukan dengan benar melalui uji

klinis psikologis secara profesional. Kedua ; kepribadian adalah menetapkan hubungan yang konsisten dari perilaku.

Dengan demikian diatas telah dibahas masalah kompetensi dan kepribadian yang dapat meningkatkan kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan kiranya selain dua variable tersebut adalah erat kaitannya dengan Komitmen terhadap pekerjaan dan atau mencintai pekerjaan dapat meningkatkan kinerja pegawai sebagai mana telah disampaikan oleh Jusuf (2010) berpendapat bahwa Komitmen merupakan suatu sikap yang timbul sebagai akibat keinginan untuk setia dan berbakti baik itu pada pekerjaannya, kelompok, atasan, maupun pada tempat kerjanya yang menyebabkan seseorang rela berkorban demi memuaskan pihak lain atau masyarakat. Setiap organisasi menginginkan pegawainya memiliki Komitmen yang tinggi terhadap pekerjaan dan organisasi. namun untuk mewujudkan hal tersebut tidaklah mudah mengingat Komitmen merupakan suatu kesadaran yang timbul dari dalam diri Pegawai itu sendiri, walaupun Komitmen timbul dari kesadaran pegawai itu sendiri namun hal tersebut tidak lepas dari peran organisasi sebagai pengelola atau penata Sumber Daya Manusia, termasuk dalam penataan pengembangan kinerja.

Dari komitmen juga dapat meningkatkan kinerja karena komitmen pekerjaan atau profesi adalah suatu keyakinan dan penerimaan seorang akan nilai- nilai dari pekerjaan yang dipilihnya sebagai profesi dan keinginan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam pekerjaan tersebut (Porter dkk,1974). Dalam Hasibuan 2015. Dengan kata lain komitmen pekerjaan dapat didefinisikan sebagai suatu keyakinan yang kuat dari pekerja untuk tetap berada dalam

profesinya dan memberikan yang terbaik untuk pekerjaannya, serta tetap dalam visi dan misi suatu organisasi ataupun pekerjaan. yang dilakukan Allen dan Meyer tahun 1991 dalam Hasibuan 2015, menghasilkan suatu pendapat yang menyatakan bahwa komitmen dapat menjadi prediktor yang lebih baik dibandingkan dengan kepuasan kerja dalam menjelaskan beberapa variabel perilaku SDM terhadap organisasi, tim kerja, profesi dan lain- lain. Selain itu Allen dan Meyer mengemukakan bahwa komitmen dapat muncul dalam bentuk yang berbeda-beda dalam setiap individu ataupun SDM. Individu dapat merasakan perbedaan komitmennya terhadap organisasi, pimpinannya maupun pekerjaannya. Oleh sebab itu Allen dan Meyer mengelompokkan jenis komitmen individu terhadap organisasi maupun pekerjaannya dalam tiga kelompok

Dari defenisi tersebut dapat disimpulkan bahwa Komitmen adalah suatu komitmen yang dimiliki untuk memberikan segala kemampuan, pikiran, dan keterampilan dalam ikut mencapai tujuan organisasi serta menjaga segala ketertiban organisasi dan tetap setia pada segala bentuk kebijakan organisasi.

Berdasarkan hasil observasi awal di Kantor terkait dengan Pengaruh Kompetensi, Kepribadian dan Komitmen Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan, peneliti menemukan bahwa kinerja pegawai belum maksimal seperti yang diharapkan oleh masyarakat secara keseluruhan. Selain faktor dari dalam organisasi, faktor dari luar organisasi juga berpengaruh terhadap kualitas kinerja pegawai.

Faktor dari luar yang dimaksud disini adalah kompetensi individu fisik organisasi. Kompetensi individu khususnya yang berupa fisik tentu mempunyai

peran penting yang dapat menghasilkan pendayagunaan sumber daya yang optimal bagi organisasi atau instansi. Kondisi kompetensi individu yang nyaman dan menyenangkan akan mendukung atau memotivasi pegawai untuk bekerja dengan baik dan benar serta tepat yang pada akhirnya dapat meningkatkan efisiensi kerja yang tinggi. Oleh karena itu, memberikan perhatian kepada unsur manusia merupakan salah satu tuntutan dalam keseluruhan upaya untuk peningkatan produktivitas kerja. Peningkatan produktivitas kerja dilakukan oleh pribadi yang dinamis, kreatif serta terbuka, namun tetap kritis dan tanggap terhadap ide-ide baru dan perubahan-perubahan.

Seorang pegawai yang produktif adalah pegawai yang terampil dan mampu memahami pekerjaannya sesuai dengan apa yang diharapkan dan dapat dilihat dari hasil laporan yang ditetapkan dan waktu yang lebih singkat, sehingga akhirnya dapat tercapai tingkat produktivitas kerja pegawai yang efektif dan efisien. Namun ternyata masih cukup banyak terjadi kesenjangan yang kurang sesuai dengan idealisme, masih ada beberapa kelemahan yang masih ditunjukkan oleh pegawai dalam produktivitas kerja, yaitu ada pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan kurang teliti sehingga hasil kerja ada yang salah, ada pegawai kurang cepat melakukan pekerjaan yang telah diberikan, dan kurang inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga hasil laporan yang ditetapkan dan dalam waktu yang lebih singkat mengalami keterlambatan.

Untuk mewujudkan kinerja dan keberhasilan kerja pegawai dalam jangka panjang disamping adanya kebijakan organisasi tersebut, pegawai juga harus memiliki kemampuan ataupun kompetensi, kepribadian dan loyalis yang tinggi di

dalam organisasi melakukan pekerjaannya. Peningkatan kinerja pegawai secara perorangan akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan, yang direfleksikan dalam kenaikan produktivitas. Pada manajemen kinerja kompetensi lebih berperan pada dimensi perilaku individu dalam menyesuaikan suatu pekerjaan dengan baik. Kompetensi kinerja dapat diartikan sebagai perilaku-perilaku yang ditunjukkan dari pegawai yang memiliki kinerja yang sempurna, konsisten dan efektif dibandingkan dengan pegawai yang memiliki kinerja rata-rata.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, dapat dilihat bahwa Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan sangat mementingkan kompetensi kerja dari setiap pegawai agar tanggung jawab dan wewenang yang diberikan kepada masing-masing pegawai dapat dilaksanakan dengan baik. Hal ini dikarenakan sangat pentingnya kompetensi sumber daya manusia di dalam pencapaian tujuan organisasi. Kemampuan kerja pegawai merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai. Kemampuan kerja pegawai merupakan keterampilan yang dimiliki pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Namun, pegawai yang bekerja di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan ada yang kurang mampu dalam menuangkan gagasan untuk kemajuan pekerjaan, dan kurang mampu dalam menyelesaikan tugas yang telah ditetapkan, sebab dari sekian banyak 124 orang pegawai yang bekerja di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan berlatar belakang kompetensi, kepribadian dan loyalis yang tidak mumpuni.

Dengan demikian berdasarkan uraian diatas Melihat kinerja pegawai pada kantor kepegawaian Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan saat ini, terdapat beberapa fenomena yang terjadi sebagai berikut : Fenomena kompetensi adalah masih terlihatnya kaku mengerjakan sesuai dengan regulasi dan teknologi yang terus berkembang dan juga tentunya kepribadian yang masih terlihat ego serta terlihat Komitmen pegawai yang belum Nampak hanya seperti siapa dan apa yang akan dikerjakan. Karna sesungguhnya adalah Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan sesuai moral dan etika.

Berdasarkan uraian terkait dengan fakta empiris yang ada diatas, , maka peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul “*Pengaruh Kompetensi, Kepribadian dan Komitmen Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan*”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah Kompetensi, Kepribadian dan Komitmen Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan?
2. Apakah Kompetensi, Kepribadian dan Komitmen Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan?

3. Variabel manakah yang berpengaruh paling dominan terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka tujuan dalam penelitian ini dapat ditentukan sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis Apakah Kompetensi, Kepribadian dan Komitmen Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.
2. Untuk menganalisis Kompetensi, Kepribadian dan Komitmen Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.
3. Untuk menganalisis Kompetensi, berpengaruh secara dominan terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- a. Sebagai bentuk sumber informasi yang diharapkan dapat menambah dan melatih berfikir secara ilmiah yang berhubungan dengan kompetensi, kepribadian dan Loyalis terhadap kinerja pada lingkup Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.
- b. Untuk memberi kontribusi terkait gambaran dan sumbangan pemikiran dan pengetahuan dalam penelitian ini.

2. Manfaat Praktis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat yang berarti, terutama bagi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan, khususnya dalam mengelola peningkatan sumber daya manusia yang telah dimiliki dan meningkatkan kualitas kompetensi, Kepribadian dan loyalis terhadap Kinerja pada badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Serta mengetahui sejauh mana dampaknya pada kinerja Pegawai yang diharapkan hasilnya menjadi pertimbangan dalam menyusun strategi untuk meningkatkan kinerja Pegawai badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan di masa yang akan datang.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Terkait dari beberapa fenomena yang diuraikan pada latar belakang penulis mengungkap penelitian terdahulu yang berkaitan dengan variable penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. *Atika Dewi, Fakhry Zamzam, 2019, Kepemimpinan, Kompetensi Dan Kinerja Pengaruhnya Terhadap Pengembangan Karir Aparatur Di Kota Palembang*, Penelitian ini membahas tentang Kepemimpinan, Kompetensi dan Kinerja dalam Pengembangan Karir PNS di Kota Palembang. Dengan tujuan ada tidaknya pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi dan Kinerja terhadap Pengembangan Karir PNS di Kota Palembang. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil (ASN) pada Staf Sekretariat Pemerintah Kota Palembang. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 100 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah Structural Equation Modeling (SEM). Hasil pengujian membuktikan bahwa: 1). Secara parsial hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara Kepemimpinan, Kompetensi dan Kinerja terhadap Pengembangan Karir Pegawai Negeri Sipil di Kota Palembang. 2). Secara simultan Pengembangan Karir dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh variabel Kepemimpinan, Kompetensi dan Kinerja.
2. *Mareta Paskah Hari, 2017, Pengaruh Pelatihan, Komitmen terhadap Kompetensi dan Implikasinya dalam Pengembangan Karir pada Direktorat*

Jenderal Strategis Pertahanan Kementerian Pertahanan Jakarta, Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh pelatihan, Komitmen dan kompetensi terhadap pengembangan karir pegawai Direktorat Jenderal Strategi Pertahanan Kementerian Pertahanan (Disetditjen Strahan) Jakarta dan untuk mengetahui variabel mana yang paling dominan pengaruhnya. Berdasarkan hasil analisis maka penelitian ini menghasilkan dua model persamaan struktural baik yang menempatkan kompetensi dan pengembangan karir sebagai variabel endogen, menunjukkan bahwa pelatihan menjadi faktor dominan yang mempengaruhi kompetensi sebesar 6,76%, dan kompetensi menjadi faktor dominan yang mempengaruhi pengembangan karir sebesar 10,89%.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Al-edenat dan Alhawamdeh (2018) dengan judul “The Mediating Effect of Employee’s *Loyalty* in the Relationship Between Empowerment and Employees’ Performance: A Case from Jordanian SMEs” bertujuan untuk melihat pengaruh antara pemberdayaan dan kinerja karyawan dengan menambahkan Komitmen karyawan sebagai variabel mediasi. Hasil penelitian menyatakan pengaruh signifikan antara pemberdayaan dan kinerja karyawan. Komitmen berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Hasil menunjukkan Komitmen karyawan secara parsial memediasi pengaruh pemberdayaan terhadap kinerja.
4. Hasil penelitian I Gusti Ayu Agung Pradnya dewi yang berjudul Pengaruh Kepribadian Model Lima Besar (*Big Five Personality*) pada kinerja auditor kantor Akuntan Puplik provinsi Bali menyatakan bahwa Kepribadian Model

Lima Besar (Big Five Personality) yaitu Extraversion (Ekstraversi) berpengaruh positif pada kinerja auditor Akuntan Publik di provinsi Bali. Agreeableness (Mudah Akur atau Mudah Bersepakat), berpengaruh positif pada kinerja auditor KAP di Provinsi Bali. Conscientiousness (Sifat Berhati-hati) tidak berpengaruh pada kinerja auditor KAP di provinsi Bali. Emotional Stability tidak berpengaruh pada kinerja Auditor KAP di Provinsi Bali. Dan Openness to Experience (Terbuka terhadap Hal-hal baru) tidak berpengaruh pada kinerja Auditor KAP di Provinsi Bali

5. Penelitian oleh Nita Indrawati (2017) tentang Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja *pegawai* pada Kantor Pertanahan Kota Kendari. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai artinya bahwa semakin baik kompetensi yang dimiliki pegawai maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai.
6. Penelitian oleh Chintia Josefani Pakila (2019) tentang Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompetensi dan Disiplin terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan terpadu satu pintu Kota Makassar. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ketiga variabel berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.
7. Tujuan dari penelitiannya yaitu untuk mengetahui pengaruh kompetensi pedagogik dan kompetensi kepribadian terhadap prestasi belajar Pendidikan Agama Islam. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan teknik pengumpulan data berupa angket dan tes. Penelitian ini dilaksanakan pada Maret 2017 di Sekolah Menengah Kejuruan Ganesha Tama Boyolali.

Populasi dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 88 siswa kelas XII dengan teknik sampling penuh alias *total sampling*. Adapun hasil dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh kompetensi pedagogik dan kompetensi kepribadian dengan prestasi belajar mata pelajaran Pendidikan Agama Islam siswa SMK Ganesha Tama Boyolali tahun 2016/2017.

2.2 Kompetensi

Kompetensi pegawai adalah merupakan salah satu faktor yang menentukan bagi keberhasilan pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya. Dengan adanya kompetensi yang dimiliki sesuai dengan persyaratan analisis jabatan, diharapkan pegawai yang bersangkutan dapat melaksanakan tugas-tugasnya secara lebih efektif dan efisien, sehingga kinerja pegawai yang bersangkutan dengan sendirinya akan meningkat.

2.2.1 Pengertian Kompetensi

Poerwadarminto (2013:623) memberikan pengertian kompetensi sebagai kesanggupan atau kecakapan, sedangkan kompetensi berarti seseorang atau pegawai yang memiliki kecakapan atau kesanggupan untuk mengerjakan sesuatu yang diwujudkan melalui tindakannya untuk meningkatkan produktivitas kerja.

Pengertian kompetensi identik dengan pengertian kreativitas, telah banyak dikemukakan para ahli berdasarkan pandangan yang berbeda, seperti dinyatakan oleh Supriadi (2011:16) bahwa “setiap orang memiliki kompetensi kreatif dengan tingkat yang berbeda-beda.” Tidak ada orang yang sama sekali tidak memiliki kompetensi atau kreativitas, dan yang diperlukan adalah bagaimanakah mengembangkan kreativitas (kompetensi) tersebut. Dikemukakan oleh Devito

(2013:213-216) bahwa “kreativitas merupakan suatu kompetensi yang dimiliki oleh setiap orang lahir dengan potensi kreatif, dan potensi ini dapat dikembangkan atau dipupuk. Dengan nada yang sama, Piers (2011:268) mengemukakan, ”All individuals are creative in diverse ways and different degrees.” Karya kreatif yang menuntut kecakapan, keterampilan, dan motivasi yang kuat. Ada tiga faktor yang menentukan prestasi kreatif seseorang, yaitu : motivasi atau komitmen yang tinggi, keterampilan dalam bidang yang ditekuni, dan kompetensi kreatif.

Semiawan (Febriyani, 2012:8) mengartikan “kreativitas adalah kompetensi untuk membuat kombinasi-kombinasi baru antarunsur data atau hal-hal yang sudah ada sebelumnya.” Dengan demikian, secara operasional kreativitas dapat dirumuskan sebagai kompetensi yang mencerminkan kelancaran, keluwesan atau fleksibel dan orisinalitas serta kompetensi mengalaborasi (mengembangkan, memperkaya, dan memperinci) suatu gagasan.

Berdasarkan pengertian-pengertian pakar di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi tindakan atau perwujudan untuk melakukan pekerjaan adalah penting dilakukan. Sebab kompetensi sebagai ungkapan dan perwujudan diri individu termasuk kebutuhan pokok manusia yang bila terwujud memberikan rasa kepuasan dan rasa keberhasilan yang mendalam. Yang pada akhirnya kompetensi dapat menentukan dan meningkatkan makna hidup manusia dengan segala kompleksitas dan problemnya juga keindahannya. Selanjutnya, Supriadi dari Stein (dalam Sudjana, 2012:98) menyatakan bahwa, “The creative work is a novel work that is accepted s tenable, useful satisfying by a group in some point in time”.

Pernyataan ini dapat diartikan bahwa pekerjaan kreatif adalah pekerjaan yang sifatnya baru yang berlaku, berguna, dan bisa memuaskan sesuatu kelompok dalam waktu yang sama. Sesuatu pekerjaan kreatif mempunyai sifat baru, meskipun tidak berarti sama sekali baru dan hasil pekerjaan itu mencerminkan hasil kombinasi baru atau reintegrasi dari hal-hal yang sudah ada. Selain itu, hasil pekerjaan yang kreatif mempunyai kegunaan dan kepuasan bagi yang melaksanakannya dalam waktu tertentu, yang berarti hasil pekerjaan kreatif dipengaruhi oleh waktu.

2.2.2 Ciri-ciri Pegawai yang Memiliki Kompetensi

Seseorang dikatakan kreatif apabila memiliki kompetensi yang bisa dipertanggungjawabkan. Hal ini perlu diketahui ciri-ciri orang yang memiliki. Beberapa pendapat ahli tentang ciri-ciri pegawai yang mampu. David Campbell yang disadur oleh Mangunhardjana (et al., 2011) menggolongkan ciri-ciri pegawai yang mampu, yaitu ciri-ciri pokok dan yang tergolong kepada ciri-ciri yang memungkinkan sebagai berikut.

1. Ciri-ciri Pokok

a. Kelincahan mental-berfikir dari segala arah

Kelincahan mental adalah kompetensi untuk bermain-main dengan ide-ide atau gagasan-gagasan, konsep, kata-kata dan sebagainya. Berfikir dari segala arah (convergent thinking) adalah kompetensi untuk melihat masalah atau perkara dari berbagai arah, segi dan mengumpulkan fakta itu pada masalah atau perkara yang dihadapi.

b. Kelincahan mental-berfikir dari segala arah

Berfikir ke segala arah (divergent thinking) adalah kompetensi untuk berfikir dari ide atau gagasan, menyebar ke segala arah.

c. Fleksibilitas konsep

Fleksibilitas konsep (conceptual flexibility) adalah kompetensi untuk secara spontan mengganti cara memandang, pendekatan, kerja yang tidak jalan.

d. Orisinalitas

Orisinalitas (originality) adalah kompetensi untuk menelorkan ide, gagasan, pemecahan, cara kerja yang tidak lazim, (meski tidak selalu baik), yang jarang, bahkan “mengejutkan”.

e. Lebih menyukai kompleksitas dari pada simplisitas

Orang yang kreatif dan mampu itu lebih menyukai kerumitan dari pada kemudahan, dengan maksud untuk memperkaya dan memperluas cakrawala berfikir.

f. Latar belakang yang merangsang

Latar belakang yang merangsang (stimulating background) adalah lingkungan dan suasana yang mendorong untuk mempelajari pengetahuan, melatih kecakapan baru dan untuk memiliki sifat-sifat khas mereka; usaha, tenang dalam kegagalan, tidak putus asa, disiplin, mencari-cari terus, berprestasi dan gairah dalam hidup.

g. Kecakapan dalam banyak hal

Pada umumnya orang yang memiliki kompetensi mempunyai banyak minat dan kecakapan dalam berbagai bidang (*multiple skills*).

2. Ciri-ciri yang memungkinkan

Ciri-ciri yang memungkinkan, yang perlu untuk mempertahankan gagasan-gagasan kreatif yang sudah dihasilkan, meliputi: (1) kekuatan mental dan fisik untuk bekerja keras, (2) berfikir mandiri, (3) pantang menyerah, (4) mampu berkomunikasi dengan baik, (5) lebih tertarik pada konsep dari pada segi-segi yang kecil, (6) keingintahuan intelektual, (7) kaya humor dan fantasi, (8) tidak segera menolak ide atau gagasan baru, (9) arah hidup yang mantap.

Hendrik (2014:52) mengutip pendapat Jack Halloran mengemukakan bahwa ciri-ciri orang yang memiliki kompetensi dan kreatif adalah:

- a. Orang yang kreatif memanaage ingin tahunya secara baik. Intelektualnya giat bekerja dan dinamis.
- b. Orang yang berani berfikir dan berprasangka terhadap masalah dan menantanginya.
- c. Orang yang terbuka dan menerima informasi, misalnya meminta informasi dari rekannya untuk keperluan memecahkan masalah.
- d. Orang matang dan konseptual melalui penelitian dalam menghadapi masalah.
- e. Orang yang mandiri (*independen*). Ia bekerja sendiri tanpa menggantungkan dariorang lain.

Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa orang mampu yaitu orang yang memiliki suatu motivasi yang tinggi dalam mengenal masalah-masalah secara alamiah dan mengaitkannya baik secara sadar atau tidak, untuk memecahkannya. Ia menerima ide baru, yang muncul dari diri sendiri atau yang dikemukakan orang lain. Kemudian mengkombinasikan pikirannya yang matang dengan intuisinya secara selektif, sebagai dasar pemecahan yang baik. Ia secara energik menterjemahkan idenya melalui tindakan dan mengakibatkan hasil pemecahan masalah yang bermanfaat dan berguna bagi masyarakat.

Mac Kennon dan Baron (dalam Amin, 2012:124) dan Sujana (2012:38) mengemukakan tentang ciri-ciri individu yang memiliki kompetensi dan kreatif: (1) lebih menunjukkan sikap dewasa secara emosional dan peka dalam menangkap masalah dari suatu situasi, (2) dapat memenuhi kebutuhannya sendiri, (3) tidak tergantung pada orang lain dan percaya diri sendiri, (4) mampu menguasai diri sendiri, (5) penuh keberanian yang bermakna, dan (6) panjang akal nya.

Berdasarkan karakteristik tersebut, maka pegawai yang memiliki kompetensi adalah pegawai yang memiliki rasa ingin tahu yang dimanfaatkan semaksimal mungkin; mau bekerja keras; berani mengambil keputusan; pengetahuan dan kecakapan intelektualnya dimanfaatkan semaksimal mungkin; mandiri; dinamis; penuh inovasi dan daya cipta; bersedia menerima informasi; menghubungkan ide dengan pengalaman yang diperoleh dari berbagai sumber yang berbeda; cenderung menampilkan berbagai alternatif terhadap subjek tertentu.

2.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompetensi

Berdasarkan uraian di atas, bahwa kompetensi seseorang dapat ditumbuhkembangkan melalui suatu proses terhadap beberapa faktor yang dapat mempengaruhinya.

Sahlan (2013:20) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi sebagai berikut :

1. Faktor usia

Plato berpendapat bahwa, “ Seseorang pada waktu muda sangat kreatif, namun setelah tua kompetensi dan kreativitasnya mengalami kemunduran karena dimakan usia. Kadang kompetensi dan bakat seseorang yang begitu jaya waktu muda dapat sirna setelah tua. Hal ini disebabkan kehilangan upaya dan telah merasa puas dengan keberhasilan yang telah diraihinya.

2. Faktor Jenis Kelamin

Dari laporan penelitian yang dilakukan oleh J. Mac. Ewan dan Petersen, NewJersey, hasil penemuannya mengatakan bahwa “Dalam kelancaran ide, kaum wanita lebih unggul 40% dibandingkan dengan kaum lelaki”. Selanjutnya Johson Organisasi’ Connor Fundation, mengemukakan bahwa,”Rata-rata kompetensi dan bakat kreatif kaum wanita 25% lebih unggul dibandingkan dengan kaum pria’.

3. Faktor usaha

Faktor usaha dan kemauan keras dari manusia akan menciptakan kreativitas. Usaha keras akan mampu membentuk kebiasaan berupa peningkatan kreativitas dengan baik, seperti dikatakan Brook Atkitson, “Kekuatan penggerak” yang

“benar menjadi pembeda” tingkat kompetensi dan kreativitas bukan tingkat alamiah.

David Cambell dalam Mangunhardjana, 2011:56-62) mengemukakan tujuh faktor yang menghambat kompetensi, yaitu (1) rasa takut gagal, (2) terlalu sibuk dengan tata tertib dan tradisi, (3) gagal melihat kekuatan yang ada, (4) terlalu pasti, (5) enggan untuk mempengaruhi, (6) enggan untuk ‘bermain-main’, (7) terlalu mengharapkan hadiah. Sementara itu, Torrance (dalam Hendrik, 2014:61) lebih spesifik mengemukakan faktor-faktor yang menghambat kompetensi seorang pegawai dari kepribadian seorang pemimpin dan faktor-faktor yang berkaitan dengannya dalam berinteraksi dengan pegawai di instansi/dins/lembaga, yaitu :

- a. Otoriter,
- b. Defensif,
- c. Waktu yang tersedia bebas,
- d. Menganggap faktor hubungan manusiawi sia-sia untuk diterapkan,
- e. Lemah secara intelektual,
- f. Kurang energik intelektual,
- g. dikuasai oleh perasaan bahwa fungsinya hanya menyampaikan informasi kepada masyarakat,
- h. Tidak berminat untuk meningkatkan rasa ingin tahu dari pegawainya,
- i. Terikat secara kaku terhadap materi dan program-program atau rencana kerja yang ditetapkan,

- j. Tidak mau peduli dan berurusan dengan hal-hal yang dibutuhkan pegawai dalam masyarakat.

Dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi diusahakan dapat mempertahankan dan menumbuhkembangkan faktor-faktor yang mendukung kompetensi kerja pegawai dan berusaha menjauhkan bahkan menghilangkan sedapat mungkin faktor-faktor yang dapat menghambat kompetensi sehingga kompetensi kerja pegawai dapat berkembang.

2.2.4 Jenis-jenis Kompetensi

Menurut Kunandar (2007), kompetensi dapat dibagi 5 (lima) bagian yakni:

1. Kompetensi intelektual

Yaitu berbagai perangkat pengetahuan yang ada pada diri individu yang diperlukan untuk menunjang kinerja

2. Kompetensi fisik,

Yakni perangkat kemampuan fisik yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas

3. Kompetensi pribadi

Yakni perangkat perilaku yang berkaitan dengan kemampuan individu dalam mewujudkan diri, transformasi diri, identitas diri dan pemahaman diri.

4. Kompetensi sosial

Yakni perangkat perilaku tertentu yang merupakan dasar dari pemahaman diri sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari lingkungan sosial.

5. Kompetensi spiritual

yakni pemahaman, penghayatan serta pengamalan kaidah-kaidah keagamaan.

2.2.5 Indikator Kompetensi

Beberapa aspek yang terkandung dalam konsep kompetensi menurut Gordon dalam Sutrisno (2011:204) sebagai berikut:

1. Pengetahuan (*knowledge*)

Kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya seorang pegawai mengetahui cara melakukan identifikasi belajar dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada dengan efektif dan efisien di Organisasi atau Lembaga.

2. Pemahaman (*understanding*)

Kedalaman kognitif dan afektif yang dimiliki individu. Misalnya seorang pegawai dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi secara efektif dan efisien.

3. Kemampuan/Keterampilan (*skill*)

Sesuatu yang dimiliki oleh individu yang melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya, kemampuan pegawai dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.

4. Nilai (*value*)

Suatu standar perilaku yang telah ditakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. Misalnya, standar perilaku para pegawai dalam melaksanakan tugas (kejujuran, keterbukaan, demokratis dan lainlain).

5. Sikap (*attitude*)

Perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya, reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji dan sebagainya.

6. Minat (*interest*)

Kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan. Misalnya, melakukan sesuatu aktivitas tugas.

2.3 Kepribadian

2.3.1 Definisi Kepribadian

Kepribadian adalah organisasi dinamik dari sistem-sistem psikologis dalam individu yang menentukan kemampuan seseorang untuk beradaptasi secara unik dengan lingkungannya (Robbins & Judge, 2013).

Kepribadian adalah semua corak perilaku dan kebiasaan individu yang terhimpun dalam dirinya dan digunakan untuk bereaksi serta menyesuaikan diri terhadap segala rangsangan baik dari luar maupun dari dalam. Corak perilaku dan kebiasaan ini merupakan kesatuan fungsional yang khas pada seseorang. Perkembangan kepribadian tersebut bersifat dinamis, artinya selama individu masih bertambah pengetahuannya dan mau belajar serta menambah pengalaman dan keterampilan. Jess Feist & Gregory J. Feist (2015: 86) mengatakan bahwa "Kepribadian mencakup sistem fisik dan psikologis meliputi perilaku yang terlihat dan pikiran yang tidak terlihat, serta tidak hanya merupakan sesuatu, tetapi melakukan sesuatu. Kepribadian adalah substansi dan perubahan, produk dan proses serta struktur dan perkembangan". Hal yang sama juga dikemukakan oleh

Gardon Allport (2014) dalam Inge Hatugalung (2014:12) bahwa kepribadian adalah sifat organisasi dinamis dalam individu sebagai sistem psikofisik yang menentukan caranya yang khas dalam menyesuaikan diri terhadap lingkungan. Menurut Nana Syaodih Sukmadinata (2013:136) kepribadian merupakan keterpaduan antara aspek-aspek kepribadian, yaitu aspek psikis seperti, kecerdasan, bakat, sikap, motif, minat, kemampuan, moral, dan aspek jasmaniah seperti postur tubuh, tinggi dan berat badan, indra, dll. Kepribadian adalah asosiasi dari berbagai latar belakang yang manusia pilih dan bagaimana mereka menggunakannya dalam pekerjaan (Adam, 2019).

Sehubungan dengan beberapa pengertian kepribadian yang berbeda diatas baik pengertian sehari-hari maupun secara ilmiah, Koeswara (1999) melihat batasan-batasan tersebut memiliki beberapa persamaan yaitu :

1. Melukiskan kepribadian sebagai suatu struktur atau organisasi tingkah laku dilihat sebagai sesuatu yang diorganisasi dan diintegrasikan oleh kepribadian.
2. Menekankan perlunya memahami arti perbedaan-perbedaan individual.
3. Pentingnya melihat kepribadian dari sudut sejarah hidup perkembangan dan perspektif keribadian.

Dari berbagai definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kepribadian menurut peneliti adalah sebuah karakteristik di dalam diri individu yang relatif menetap, bertahan, yang mempengaruhi penyesuaian diri individu terhadap lingkungan.

2.3.2 Dimensi Kepribadian

Dalam teori *The Big Five Personality*, menurut Costa (dalam Pervin & John, 2001) kepribadian memiliki lima dimensi yaitu:

1. *Neuroticism*, mengidentifikasi kecenderungan individu apakah mudah mengalami kecemasan, stress, mempunyai ide-ide yang tidak realistis.
2. *Extraversion*, menilai kuantitas dan intensitas interaksi interpersonal, level aktivitasnya, kebutuhan untuk di dukung, kemampuan untuk berbahagia.
3. *Openness to Experience*, melalui usahanya secara proaktif dan penghargaannya terhadap pengalaman demi kepentingannya sendiri.
4. *Agreeableness*, menilai kualitas orientasi individu dengan kontinum mulai lemah lembut sampai dengan antagonis dalam berpikir.
5. *Conscientiousness*, menilai kemampuan individu di dalam organisasi, baik mengenai ketekunan dan motivasi dalam mencapai tujuan sebagai perilaku langsungnya.

Dimensi Kepribadian Menurut Robbins (2014:21) , menjelaskan bahwa dimensi kepribadian yaitu:

1. Keturunan; Kepribadian berdasarkan keturunan yang dimaksud adalah kepribadian berdasarkan genetik dari orang tua . Kepribadian yang dipengaruhi keturunan meliputi fisik seseorang selain itu sebagian sikap dari orang tua kadang menurun kepada anaknya
2. Lingkungan; Lingkungan sekitar berpengaruh terhadap perkembangan kepribadian seseorang. Hal tersebut bisa berupa budaya yang berlaku dimasyarakat , norma-norma yang diajarkan , pergaulan , agama , dan teman teman disekitar. Dalam kenyataannya faktor-faktor tersebut berperan dalam membentuk sebuah kepribadian bahkan tidak jarang malah bisa merubah kepribadian seseorang.

3. Situasi; Dalam sebuah kondisi tertentu kepribadian atau sifat seseorang bisa berubah mengikuti kondisi yang sedang terjadi .Hal ini biasa pada siapa saja sehingga seseorang sifatnya berubah-ubah.

2.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Teori Kepribadian

Latar belakang terbentuknya teori kepribadian dipengaruhi oleh beberapa faktor. Namun ada dua faktor yang besar pengaruhnya yaitu faktor historis dan faktor kontemporer. Dari aspek historis ada empat faktor utama yang berpengaruh langsung atas pembentukan teori kepribadian, Koeswara (1999) yaitu:

1. Pengobatan klinis Eropa. Sepanjang sejarah, pengobatan selalu dikaitkan halnya dengan pengobatan klinis Eropa abad 18 dan 19, merupakan faktor yang paling berpengaruh langsung atas struktur teori kepribadian abad 20.
2. Psikometrik. Merupakan faktor yang telah memainkan peranan yang amat penting dalam pertumbuhan psikologi yang ilmiah.
3. Behaviorisme. Peranannya dalam pembentukan teori kepribadian terletak pada upaya-upaya dan anjuran-anjuran untuk memandang dan meneliti tingkah laku secara obyektif. Metode ini telah memberikan sumbangan yang besar bagi terciptanya konsep-konsep tingkah laku (teori kepribadian) yang dapat diuji ketepatannya secara, empiris.
4. Psikologi Gestalt. Konsep yang disumbangkan adalah pertama; suatu fenomena harus dan hanya dapat dimengerti sebagai suatu totalitas (keseluruhan). Kedua : fenomena adalah data yang mendasar bagi psikologi untuk memahami suatu fenomena, pengamat harus bersikap netral.

Sedangkan faktor-faktor kontemporer yang mempengaruhi teori kepribadian berasal dari dalam maupun dari luar psikologi. Dari dalam psikologi berupa perluasan bidang studi baru seperti psikologi lintas budaya, studi tentang proses-proses kognitif dan motivasi. Dari luar psikologi adalah sifat ekstensialisme, perubahan-perubahan sosial, teknologi komputer dan revolusi sosial pada tahun 1970 an yang menimbulkan kesadaran yang lebih dalam tentang relativitas nilai-nilai, cara hidup dan kehidupan itu sendiri.

2.3.4 Indikator Kepribadian

Serangkain dengan teori yang dibangun untuk mempermudah pengukuran terkait dengan indikaator Menurut Robbins, (2014:131) Ada Lima indikator dari kepribadia:

1. Ekstroversi, Kepribadian yang menggambarkan seseorang yang supel, riang dan percaya diri.
2. Kemampuan bersepakat kepribadian yang menggambarkan seseorang yang bersifat baik, kooperatif, dan mempercayai.
3. Kemampuan mendengarkan suara hati kepribadian yang menggambarkan seseorang yang bertanggung jawab, dapat diandalkan, Satabil dan tertata.
4. Stabilitas emosi, kepribadian yang mencirikan seseorang yang tenang, percayadiri & tentram.
5. Kepribadian yang mencirikan seseorang berdasarkan imajinasi, sensitivitas dan keingintahuan.

2.4 Komitmen

2.4.1 Pengertian Komitmen Kerja

Komitmen adalah keyakinannya, adapun fungsinya untuk mempertahankan aktivitas dan keterlibatannya dalam organisasi. Lincoln (dalam Sopiah, 2008), menyatakan bahwa komitmen kerja mencakup kebanggaan anggota, kesetiaan anggota dan kemauan anggota pada organisasi. dan Armstrong (2010), mengatakan bahwa komitmen kerja adalah tentang mengenal pasti tujuan dan nilai organisasi, keinginan menjadi milik dan kesanggupan untuk berusaha menjadi milik organisasi. Baron dan Armstrong juga menjelaskan bahwa komitmen dapat memastikan organisasi itu dilihat sebagai “tempat yang hebat untuk bekerja”, lalu menjadikannya “pemimpin pilihan”.

Hal serupa juga diungkapkan (Kusumaputri, 2015) yang mengatakan bahwa komitmen kerja mencakup kesamaan nilai dan tujuan antara individu dan perusahaan, keterlibatan anggota dan juga loyalitas dari anggota. Berdasarkan serangkaian pengertian tentang komitmen kerja di atas, dapat disimpulkan bahwa komitmen kerja merupakan sikap atau perilaku pegawai yang berkaitan dengan keinginan kuat seorang anggota organisasi/ pegawai untuk mempertahankan keanggotaannya dalam suatu organisasi, serta mendukung dan menjalankan tujuan organisasi atau perusahaan secara penuh suka rela, serta komitmen kerja lebih dari sekedar kesetiaan, namun lebih kepada keintiman atau ikatan batin anggota terhadap organisasinya.

2.4.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Komitmen Kerja

Menurut Agustini, (2011) faktor-faktor yang mempengaruhi Komitmen kerja adalah :

1. Karakteristik diri para pegawai Meliputi usia, masa kerja,jenis kelamin,tingkat pendidikan,prestasi yang dimiliki, ras dan sifat kepribadian.
2. Karakteristik pekerjaan Menyangkut hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai yang meliputi tantangan kerja,job enrichment, identifikasi tugas, umpan balik, dan kecocokan tugas.
3. Karakteristik kebijakan perusahaan Menyangkut hal-hal yang berhubungan dengan kebijakan perusahaan bagi para pegawai.
4. Karakteristik lingkungan perusahaan, Lingkungan perusahaan yang dimaksud disini adalah lingkungan fisik maupun non fisik perusahaan. Lingkungan fisik, misalnya penerangan kenyamanan kerja,kebersihan, lingkungan dan rekan kerja.

2.4.3 Aspek - Aspek Komitmen Kerja

Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge (2018), mengungkapkan bahwa terdapat tiga aspek yang mencirikan komitmen kerja, antara lain:

1. Komitmen Afektif (*Affective Commitment*)

Aspek ini, merupakan perasaan emosional dan keyakinan-keyakinan dari anggota/ pegawai terhadap nilai-nilai dan tujuan dari perusahaan, rasa ikut sebagai bagian dari organisasi, dan rasa keterlibatan dalam organisasi.

Komitmen afektif tercermin dalam perilaku anggota terhadap organisasinya, seperti kesamaan nilai dan tujuan pribadi dengan nilai dan tujuan organisasi, penerimaan terhadap kebijakan organisasi, serta anggota memiliki kebanggaan menjadi bagian dari suatu organisasi. Menurut Allen dan Mayer (1990) pada aspek komitmen afektif dapat menimbulkan rasa keintiman sebagai keluarga terhadap sebuah organisasi, dan keterlibatan pegawai pada pekerjaan lebih mendalam dan konsisten.

Kesamaan tujuan atau nilai-nilai dari seorang pegawai dengan perusahaan akan menumbuhkan kerelaan pegawai dengan mengalokasikan suatu hal demi tercapainya tujuan perusahaan. Pegawai yang memiliki komitmen afektif mempunyai anggapan bahwa organisasi akan memberikan keamanan dan kenyamanan karena pegawai memiliki ikatan yang kuat dengan perusahaan atau organisasi. Hal tersebut senada dengan pendapat yang diungkapkan oleh Srimulyani (2009), mengatakan bahwa pegawai yang memiliki komitmen afektif akan merasa lebih dekat dengan organisasi tempat pegawai itu berada, sehingga pegawai akan termotivasi dan memberikan kontribusi yang besar bagi perusahaan.

2. Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*),

Aspek ini, berkaitan dengan nilai ekonomis yang didapat seorang pegawai, yang berarti bahwa seseorang memilih bertahan pada suatu perusahaan karena mendapat keuntungan-keuntungan tertentu, dibandingkan pegawai tersebut keluar atau berpindah ke perusahaan lain. Pada aspek ini, terbentuk karena imbalan yang diberikan oleh perusahaan yang dirasa cukup. Pada aspek ini

alasan seorang pegawai bertahan karena pegawai tersebut merasa membutuhkan imbalan dari perusahaan. Pegawai dengan komitmen berkelanjutan yang tinggi akan memilih untuk tetap tinggal, dan mempertahankan hubungannya dengan perusahaan/ organisasi. Hal tersebut terjadi karena pegawai memiliki kebutuhan secara ekonomis.

Pegawai dengan komitmen berkelanjutan yang rendah dapat berdampak pada kurangnya kinerja, kondisi tersebut dapat terjadi bila pegawai merasa hasil yang diterima kurang sesuai dengan dirinya (Srimulyani, 2019). Komitmen berkelanjutan merupakan keadaan pegawai yang memerlukan (need) untuk melakukan sesuatu pada perusahaan (Allen dan Mayer, 1990).

3. Komitmen normatif (*normative commitment*),

Aspek ini, berkaitan dengan keinginan untuk bertahan dengan organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis. Pada aspek ini, komitmen terbentuk dari perasaan pegawai yang merasa berkewajiban atau keharusan pegawai untuk bertahan lebih dari orang lain (Greenberg dalam Kurniawan, 2015). Pegawai yang berada pada aspek ini, akan mempertahankan hubungannya dengan organisasi dan memberikan usaha-usaha secara maksimal guna kemajuan dan tercapainya tujuan perusahaan. Hal tersebut terjadi karena pegawai yang memiliki komitmen normatif merasa lebih bertanggung jawab untuk melakukan hal tersebut dibandingkan orang lain. Pendapat serupa juga diungkapkan oleh Srimulyani (2009) yang mengungkapkan bahwa pegawai dengan komitmen normatif yang tinggi memiliki rasa tanggung jawab pada pekerjaannya, rekan kerjanya, ataupun pada manajemennya, hal tersebut terjadi karena pegawai

memiliki rasa kewajiban untuk membalas apa yang telah organisasi berikan kepada dirinya, sehingga memberikan loyalitas yang tinggi pada perusahaan atau organisasi.

Selain aspek-aspek yang diungkapkan di atas terdapat pendapat yang senada, Allen dan Mayer (2013) juga mengungkapkan 3 aspek komitmen kerja, antara lain:

1. *Affective commitment*

Pada aspek ini, merupakan aspek dasar dari komitmen kerja seorang individu, pegawai/anggota ingin tetap bertahan atau tetap menjadi anggota, karena memiliki ikatan emosional dan kesamaan tujuan dengan perusahaan. Pada aspek ini pegawai sangat bergantung dengan kesesuaian nilai-nilai dan tujuan perusahaan dengan prinsip dan nilai-nilai yang dianut oleh pegawai tersebut, apabila terjadi perubahan terhadap tujuan-tujuan perusahaan akan berdampak langsung terhadap pegawai tersebut. Hal itu dikarenakan pegawai akan kembali mencari kesesuaian antara nilai-nilai perusahaan dengan prinsip-prinsip yang dianut olehnya, jika dalam hal ini terdapat kesesuaian maka keinginan untuk tetap bertahan akan terjaga.

Namun bila dalam hal ini tidak terdapat kesesuaian, maka pegawai akan berpikir untuk mencari alternatif pekerjaan lain. Komitmen afektif merupakan suatu kecenderungan untuk terlibat dalam aktivitas organisasi yang dilakukan secara konsisten, dan merasa investasi yang dikumpulkan akan hilang bila kegiatan atau aktivitas dalam perusahaan dihentikan (Becker dalam Allen dan Meyer, 1990).

2. *Continuance commitment*

Aspek ini, muncul karena masalah ekonomis, hal tersebut dapat dilihat bila seorang pegawai tetap bertahan pada suatu organisasi untuk mendapatkan gaji atau untuk memperoleh keuntungan-keuntungan lainnya, dan pegawai tidak dapat menemukan alternatif pekerjaan lain. Tingkat *continuance commitment* dalam perkembangannya sangat berhubungan dengan ketersediaan pilihan pekerjaan, yang akan berpengaruh terhadap keinginan pegawai untuk meninggalkan perusahaan, hal tersebut menandakan bahwa rendahnya tingkat *Continuance commitment* (Mayer, dan Allen, 2003)

3. *Normative commitment*

Aspek ini, muncul karena kesadaran diri dari seorang pegawai, bahwapilihan untuk bertahan dan tetap menjadi anggota organisasi memang merupakan suatu kewajiban yang harus dilakukan bila pegawai tersebut memilih meninggalkan perusahaan, maka pilihannya bertentangan dengan yang seharusnya dan pendapat umum. Komitmen normatif dapat berkembang dari tekanan-tekananyang dirasakan oleh seorang pegawai, pada proses adaptasi dan sosialisasi ketika pegawai tersebut dalam posisi sebagai pegawai baru (Wiener dalam Meyer dan Allen, 1990). Dari kedua paparan tentang aspek komitmen kerja di atas, terlihat adanya Kesamaan makna antar aspek dari masing-masing tokoh, dan saling terkait antara aspek satu dengan aspek yang lainnya.

Pada kesimpulannya aspek dari komitmen menurut kedua tokoh tersebut, yaitu komitmen afektif, komitmen normatif dan Komitmen Kerja berkelanjutan. Pada penelitian ini, agar lebih spesifik peneliti akan mengambil aspek-aspek

komitmen kerja dari Robbins dan Judge (2008), yaitu; Komitmen afektif (affective commitment), Komitmen berkelanjutan (continuance commitment) Komitmen normatif (normative commitment). Alasan peneliti mengambil aspek tersebut sebagai aspek penelitian karena aspek –aspek yang diungkapkan Robbins dan Judge merupakan aspek yang lebih baru dan merupakan pengembangan dari aspek aspek sebelumnya.

2.4.4 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Kerja

Kusumaputri (2015) mengungkapkan tujuh faktor yang dapat mempengaruhi komitmen kerja pegawai, yaitu:

a. Faktor-faktor terkait pekerjaan (job related factors)

Merupakan hasil keluaran yang terkait faktor-faktor penting ditingkat individu, peran dalam pekerjaan,

b. Kesempatan para anggota (employee oportunities)

Kesempatan anggota akan berpengaruh pada komitmen organisasi, pegawai yang masih memiliki peluang tinggi bekerja di tempat lain, akan mengurangi komitmen kerja pegawai, begitu pun sebaliknya. Hal ini sangat bergantung pada loyalitas pegawai terhadap perusahaan tempatnya bekerja, pegawai akan selalu memperhitungkan keinginan untuk keluar atau tetap bertahan.

c. Karakteristik individu

Karakteristik individu yang berpengaruh seperti usia, masa kerja, tingkat pendidikan, kepribadian, dan hal-hal yang menyangkut individu tersebut (karakter). Dijelaskan pula, bahwa semakin lama masa kerja maka makin tinggi

juga komitmen kerja yang dimilikinya. Selain itu peran gender juga dapat berpengaruh pada komitmen organisasinya, namun peran gender ini tidak semata-mata hanya perbedaan gender saja namun juga dengan jenis pekerjaan yang diberikan dan keyakinan terhadap kemampuan yang dimilikinya.

2.4.5 Indikator Komitmen Kerja

Ricard (Dalam Lubis, 2021) menjabarkan beberapa indikator sikap yang dimiliki oleh individu yang memiliki komitmen kerja yaitu:

1. Kepercayaan dan dukungan pada nilai organisasi yang tinggi
2. Hasrat untuk memelihara keanggotaan organisasi
3. Keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota
4. Kesiediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi
5. Kepercayaan yang kuat terhadap nilai dan tujuan organisasi.

Seseorang yang memiliki komitmen kerja yang tinggi akan cenderung memiliki kepuasan pada pekerjaannya, karena perasaan suka pada pekerjaan membuat seseorang dapat bertahan lebih lama dalam melakukan pekerjaannya serta memperoleh hasil yang diharapkan dengan kata lain guru yang memiliki komitmen kerja yang tinggi akan cenderung memiliki kepuasan kerja dan prestasinya lebih tinggi (Luthan, dalam Lubis, 2021)

2.5 Kinerja

Kinerja pada dasarnya adalah kegiatan dan hasil yang dapat dicapai atau dilanjutkan seseorang atau sekelompok orang didalam pelaksanaan tugas, pekerjaan dengan baik, artinya mencapai sasaran atau standar kerja yang telah ditetapkan sebelum atau bahkan dapat melebihi standar yang ditentukan oleh organisasi pada periode tertentu (Handoko, 2010:135).

Kinerja menurut Mangkunegara AP (2015:67), adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dan melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya yang diberikan kepadanya. Kinerja dalam hal ini menunjukkan hasil kerja yang dicapai seseorang setelah melaksanakan tugas pekerjaan yang dibebankan oleh organisasi. Kinerja dapat dicapai dengan baik apabila pegawai mampu bekerja sesuai dengan standar penilaian yang ditetapkan organisasi. Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya menurut Ambar T. Sulistiyani & Rosidah (2013:223). Sedangkan menurut Bernardin dan Russell dalam Ambar T. Sulistiyani & Rosidah (2013:223-224), menyatakan bahwa kinerja merupakan catatan yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama waktu tertentu.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai, Robert L. Mathis dan Jhon H. Jackson (2012:78). Menurut Mohamad Mahsun (2011:25) kinerja (performance) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam strategic planning organisasi.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang pegawai terhadap pelaksanaan tugas pekerjaan yang dinilai berdasarkan pada kriteria atau standar penilaian tertentu. Istilah kinerja sering digunakan untuk menyebut tingkat keberhasilan individu atau kelompok. Sedangkan kinerja bisa diketahui jika individu tersebut mempunyai kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan.

2.5.1 Pengertian Kinerja pegawai

Konsep kinerja merupakan singkatan dari *kinetika energi kerja* yang padanannya dalam bahasa Inggris adalah *performance*. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Wirawan,2014:5).

Menurut Waldman (2014) dalam Koesmono (2015:170) kinerja merupakan gabungan perilaku dengan prestasi dari apa yang diharapkan dan pilihannya atau bagian syarat-syarat tugas yang ada pada masing-masing individu dalam organisasi. Sedangkan menurut Mangkunegara (2011:67) kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Supratikno (2011:12) mengatakan bahwa kinerja adalah suatu konstruk multidimensional yang sangat kompleks, dengan banyak perbedaan dalam arti tergantung pada siapa yang mengevaluasi, bagaimana dievaluasi, dan aspek apa yang dievaluasi. Jones (2014) dalam Supratikno (2011:12) menyatakan bahwa perusahaan harus senantiasa berubah untuk mengembangkan efektivitasnya.

Perubahan tersebut ditujukan untuk menemukan atau mengembangkan cara menggunakan sumber daya yang ada dan kapabilitas untuk meningkatkan kemampuan menciptakan nilai dan meningkatkan kinerja.

Berdasarkan pengertian dari beberapa penulis di atas dapat di simpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh pegawai pada suatu perusahaan atau organisasi sebagai tolak ukur untuk menilai kemampuan pegawai tersebut

2.5.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Berhasil tidaknya kinerja yang telah dicapai oleh organisasi tersebut dipengaruhi oleh tingkat kinerja pegawai secara individual maupun secara kelompok. Mangkunegara (2010) dalam Umam (2010:189) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain :

1. Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri atas kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor motivasi

Faktor ini terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan pegawai ke arah pencapaian tujuan kerja.

3. Sikap mental

Kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

Dari pendapat para ahli di atas penulis mengambil 3 variabel yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, di antaranya kompetensi, kepribadian dan komitmen kerja.

2.5.3 Kriteria Keberhasilan Kinerja

Wibowo (2011:34) sebagian besar organisasi sukses dalam menjalankan manajemen kinerjanya dan sedikit organisasi yang mengalami kegagalan dalam menjalankan manajemen kinerjanya. Keberhasilan suatu organisasi dalam manajemen kinerja dinyatakan berhasil apabila memenuhi kriteria sebagai berikut:

1. Menjalankan manajemen kinerja diperlukannya komitmen dan dukungan dari manajemen puncak atau *top management*. Tanpa adanya komitmen dan dukungan dari manajemen puncak maka manajemen kinerja sulit untuk terlaksana.
2. Bekerja secara transparan dan bekerja secara jujur dan adil dalam proses pekerjaan.
3. Melakukan tindakan memastikan terdapat pengertian yang sama, misalnya tentang visi, strategi, tujuan, dan nilai-nilai organisasi yang dilakukan oleh manajer dan pemimpin tim.
4. Membantu menyesuaikan tujuan organisasi dan individu, sehingga individu dan tim dapat diberi kesempatan untuk menyampaikan pandangan tentang apa yang dapat mereka capai dan pandangan mereka didengar.
5. Fokus mengembangkan dan mempertimbangkan dukungan yang mereka perlukan, dengan cara memberikan kompetensi terutama untuk organisasi dengan keterlibatan penuh semua yang berkepentingan, dan melakukan training

keterampilan manajemen kinerja kepada para manajer, pimpinan tim, dan para pekerja yang lainnya.

6. Pelaksanaan, tujuan, dan manfaatnya bagi semua yang berkepentingan dalam manajemen kinerja dikomunikasikan secara transparan dan efektif, efektivitas manajemen kinerja akan di monitoring dan di evaluasi secara terus-menerus.

2.5.4 Indikator Kinerja

Menurut Simamora dan Heryanto dalam Yahyo (2013:5), ada 3 indikator dalam kinerja pegawai, yaitu :

1. Komitmen

Kesetiaan pegawai terhadap organisasi dan semangat berkorban demi tercapainya tujuan organisasi.

2. Tanggung Jawab

Rasa memiliki organisasi dan kecintaan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan ditekuni serta berani menghadapi segala konsekuensi dan risiko dari pekerjaan tersebut.

3. Ketrampilan

Kemampuan pegawai untuk melaksanakan tugas serta menyelesaikan masalah yang berhubungan dengan pekerjaan.

Sedangkan elemen kinerja menurut Mathis (2011:378) kinerja (*performance*) pada dasarnya adalah apa yang di lakukan atau tidak di lakukan oleh pegawai.

Kinerja pegawai yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi:

1. Kuantitas kerja

Kuantitas merupakan ukuran dari persepsi pegawai mengenai jumlah aktivitas yang telah mereka kerjakan beserta hasil yang telah mereka kerjakan

2. Kualitas kerja

Kualitas merupakan hasil kerja yang diukur dari persepsi pegawai tentang suatu kualitas pekerjaan yang dihasilkan, kesempurnaan tugas yang dikerjakan, dan kemampuan pegawai dalam melakukan pekerjaan tersebut.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan sejauh mana pegawai mengerjakan pekerjaan dalam waktu yang telah di berikan perusahaan. Apakah dia mampu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan itu sendiri atau tidak.

4. Kehadiran

Kehadiran seorang pegawai diukur dari tingkat absensi pegawai serta mematuhi jam kerja dan jam pulang kerja dengan baik.

5. Kemampuan bekerja sama

Dalam hal ini pegawai tersebut di nilai secara tim atau organisasi, apakah pegawai tersebut dapat bekerja sama dengan rekan kerja dengan baik atau tidak.

Berdasarkan uraian indikator kinerja pegawai di atas, penulis memutuskan untuk menggunakan elemen kinerja pegawai yang di kemukakan oleh Mathis (2011:378). Elemen kinerja pegawai tersebut yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama. Hal ini di karenakan elemen tersebut lebih kompleks dan dapat menggambarkan kinerja pegawai.

Hasibuan (2014:95) mengemukakan bahwa indikator-indikator yang dapat digunakan dalam penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kesetiaan

Unsur kesetiaan dalam hal ini menyangkut Komitmen pegawai terhadap pekerjaan, jabatannya dan organisasinya. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan pegawai menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

2. Kedisiplinan

Penilai menilai disiplin dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.

3. Kejujuran

Penilai menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian, baik bagi dirinya maupun terhadap orang lain, seperti kepada para bawahan.

4. Kreativitas

Penilai menilai kemampuan pegawai dalam mengembangkan kreatifitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.

5. Kerjasama

Penilai menilai kesediaan pegawai berpartisipasi dan bekerja sama dengan pegawai lain secara vertikal atau horizontal didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

6. Tanggung Jawab

Penilai menilai kesediaan pegawai dalam mempertanggungjawabkan kebijaksanaannya, pekerjaan dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang digunakannya, serta perilaku kerjanya. Dimensi atau indikator yang digunakan dalam penilaian kinerja guru di setiap perusahaan atau organisasi pada umumnya berbeda. Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

7. Kecakapan

Penilai menilai kecakapan dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang semuanya terlibat didalam penyusunan kebijakan dan didalam situasi manajemen.

8. Kepribadian

Penilai menilai pegawai dan sikap Perilaku, kesopanan, periang, disukai, memberi kesan menyenangkan, memperlihatkan sikap yang baik, serta berpenampilan simpatik dan wajar.

Mangkunegara AP (2015:67) mengatakan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja, yaitu:

1. Faktor Kemampuan (*ability*)

Secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge* dan *skill*). Menurut Siswanto (2011:236), kemampuan meliputi beberapa hal, yaitu:

- a. Kualitas kerja (*quality of work*)
 - b. Kuantitas kerja (*quantity of work*)
 - c. Pengetahuan tentang pekerjaan (*knowledge of job*)
 - d. Kerja sama (*cooperation*)
 - e. Pengambilan keputusan (*judgment*)
2. Faktor Motivasi (*motivation*)

Motivasi terbentuk dari sikap seseorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Mangkunegara, AP (2015:68) berpendapat bahwa ada hubungan positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kerja. Motif berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri pegawai untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai kinerja yang maksimal.

Menurut Siswanto (2011:41) memperluaskan dimensi kinerja guru yang berdasarkan:

1. *Quantity work*

Jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan.

2. *Quality of work*

Kualitas kerja berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.

3. *Job knowledge*

Luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.

4. *Creativeness*

Keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.

Teori tentang kinerja adalah teori psikologi tentang proses tingkah laku seseorang sehingga ia menghasilkan sesuatu yang menjadi tujuan dari pekerjaan dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif.

BAB III

KERANGKA KONSEP DAN HIPOPTESIS

3.1 Kerangka Konseptual

Peningkatan kinerja pegawai menjadi faktor yang sangat penting bagi tercapainya visi sebuah organisasi. Kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari hasil suatu hasil kerja (output) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai badan kepegawaian Pripinsi Sulawesi Selatan , diantaranya yaitu kompetensi, kepribadian dan loyalis. Menurut Mathis (2011:378) elemen kinerja pegawai tersebut yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama.

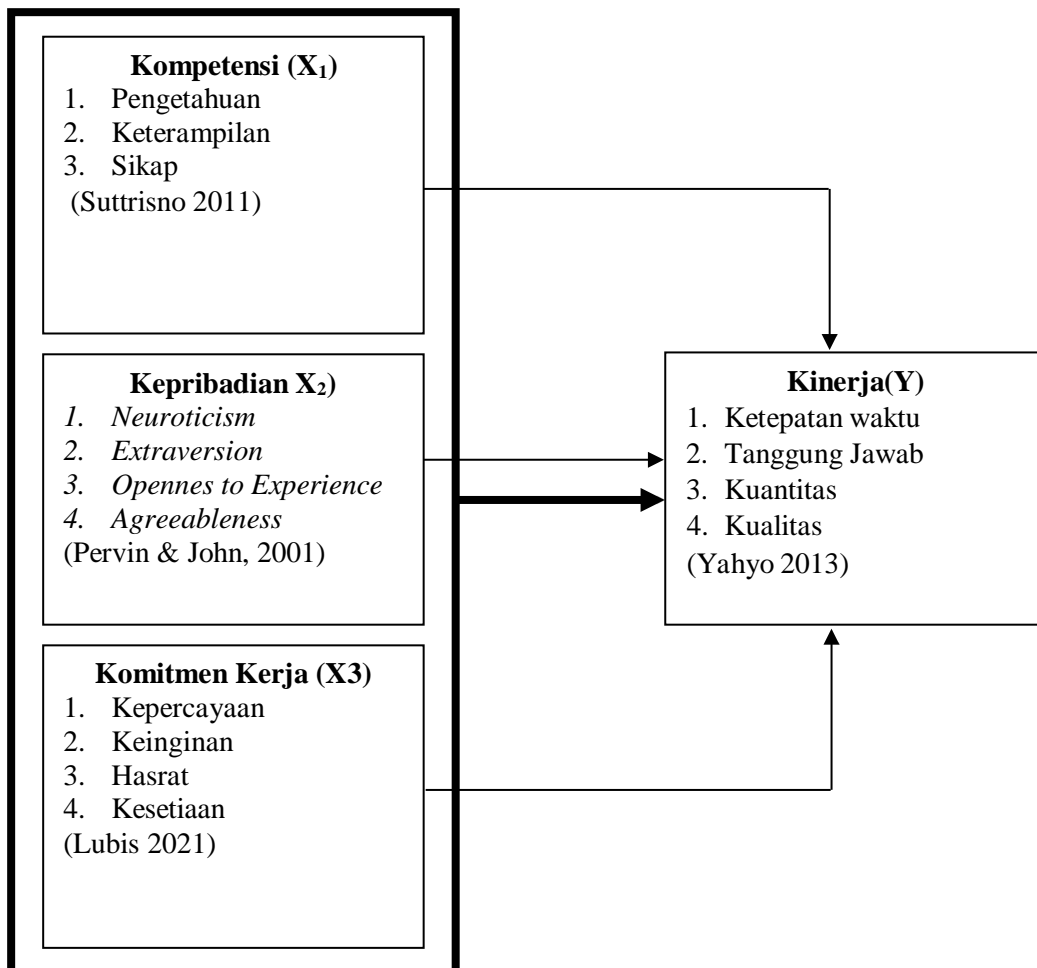
Organisasi dalam hal ini badan kepegawaian Pripinsi Sulawesi Selatan dalam meningkatkan kinerja pegawai perlu melakukan pengembangan sumber daya manusia dengan meningkatkan kompetensi, loyalis, dan kepribadian yang mumpni dengan itu diharapkan mampu memecahkan permasalahan dalam pekerjaannya dengan lebih baik yang pada akhirnya dapat mendukung tercapainya kinerja yang memuaskan.

Menurut Mangkunegara (2010) "Kinerja Pegawai adalah Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai di dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan untuk mencapai tujuan organisasi". Kinerja pegawai menunjuk pada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Tugas-

tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator-indikator keberhasilan yang sudah ditetapkan. Sebagai hasilnya akan diketahui bahwa seorang pegawai masuk dalam tingkatan kinerja tertentu.

Berdasarkan pengertian tersebut maka lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam bekerja. Menurut Nitisemito (2012) dalam Khoiriyah (2014:25) lingkungan kerja mempunyai pengaruh cukup besar terhadap kinerja pegawai. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja dari para ahli, sehingga penulis menyimpulkan sebagian faktor tersebut sebagai indikator penelitian. Faktor - faktor dari lingkungan kerja dalam penelitian ini adalah suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, tersedianya fasilitas kerja dan keamanan kerja.

Berdasarkan uraian pada ringkasan definisi operasional dapat dilihat kerangka konsep sebagai berikut :



Gambar 3.1. Kerangka Konseptual

3.2 Hipotesis

Berdasarkan uraian pada bab sebelumnya antara rumusan masalah dan tujuan penelitian dapat ditarik hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Diduga Kompetensi, Kepribadian dan Komitmen Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan,
2. Diduga Kompetensi, Kepribadian dan Komitmen Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan,
3. Diduga Kompetensi secara dominan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.

3.3 Definisi Operasional

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016). Dalam sebuah penyusunan penelitian, variabel penelitian merupakan pusat yang menjadi fokus perhatian yang memiliki pengaruh besar dan nilai sehingga mempermudah peneliti dalam memperoleh serta memahami permasalahan yang ada.

Penelitian ini menggunakan tiga jenis variable yaitu :

1. Variabel Independen yaitu Kompetensi, Kepribadian dan Komitmen Kerja,
2. Variabe Dependen yaitu Kinerja.

Adapun defenisi dan pengukuran masing-masing variable yang digunakan dalam penelitian ini akan dijelaskan sebagai berikut :

Kompetensi (X1) kompetensi adalah kemampuan memahami dan menguasai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai pegawai sehingga tugas apapun yang diberikan akan mampu dilaksanakan dengan baik dan benar. Karakteristik yang dimiliki oleh Pegawai dalam menyumbangkan tenaga dan pikirannya demi kemajuan dan pelaksanaan tugas, khususnya dalam peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.

Adapun indikator dari Kompetensi menurut (Syahyuti, 2010) adalah:

1. Dorongan mencapai tujuan,
2. Adanya dorongan berasal dari diri sendiri atau organisasi,
3. Tanggung jawab.

Kepribadian (X2) adalah individu yang peduli dengan perkembangan organisasi dinamik dari sistem-sistem psikologis dalam individu yang menentukan kemampuan seseorang untuk beradaptasi secara unik dengan lingkungannya. Adapun indikator kepribadian yang akan diteliti menurut (Pervin & John, 2001) adalah:

1. *Neuroticism*
2. *Extraversion*
3. *Openness to Experience*
4. *Agreeableness*

Komitmen Kerja (X3) dalam penelitian ini adalah Komitmen terhadap pekerjaan yang dilaksanakan oleh Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Badan Kepegawaian Daerah Prov.Sulsel. Secara operasional, variable Komitmen Kerja didefinisikan sebagai sikap yang timbul dari Aparatur Sipil Negara (ASN) Badan Kepegawaian Daerah untuk mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Adapun indikator Komitmen menurut (Lubis 2021) yang akan diukur adalah:

1. Keyakinan
2. Keinginan
3. Hasrat
4. Kehendak

Kinerja (Y) adalah kemampuan untuk menggerakkan segala daya dan upaya untuk mencapai tujuan dan fungsional secara maksimal yang ditetapkan oleh organisasi. Hasil kerja seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

BAB IV

METODE PENELITIAN

4.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini adalah kuantitatif sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2007) dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

4.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Badan Kepegawaian Pripinsi Sulawesi Selatan Waktu penelitian selama bulan Maret sampai April 2022.

4.3 Skala Pengukuran

Menurut Sugiono (2013) skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif. Dalam penelitian ini pengukuran yang digunakan adalah skala *likert* dengan interval 1 sampai 5 menyesuaikan pertanyaan yang diajukan.

4.4 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Badan Kepegawaian Pripinsi Sulawesi Selatan yang berjumlah 124 orang PNS. Sampel adalah sebagian atau

wakil dari populasi yang akan diteliti. Peneliti mengambil sampel penelitian dengan menggunakan *random sampling* berdasarkan jumlah kuesioner yang terkumpul yakni berjumlah 46 sampel.

4.5 Jenis dan Sumber Data

4.5.1 Jenis Data

Adapun data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif merupakan data yang dapat diukur atau dihitung langsung. Data kuantitatif adalah informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka.

4.5.2 Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden. Dalam penelitian ini peneliti akan menyebarkan kuesioner kepada pegawai Badan Kepegawaian Pripinsi Sulawesi Selatan Data Sekunder adalah data yang diperoleh langsung dari perusahaan dan sumber-sumber yang telah ada.

4.6 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2015) dalam penelitian kuantitatif, terdapat dua hal utama yang mempengaruhi kualitas data hasil penelitian yaitu kualitas instrument penelitian, dan kualitas penumpulan data. Kualitas instrumen penelitian berkenaan dengan validitas dan reliabilitas instrumen dan kualitas pengumpulan data berkenaan ketepatan cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data.

Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data dan menggunakan skala likert.

4.7 Teknik Analisis Data

4.7.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Ghozali (2011) mengemukakan bahwa validitas yang diuji menggunakan *corrected item total correlation*, yaitu dengan cara mengoreksi skor total diperoleh dengan menjumlahkan semua skor pertanyaan.

4.7.2 Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan bantuan computer menggunakan program SPSS *for Windows*. Pengambilan keputusan berdasarkan nilai alpha melebihi 0,6 maka pertanyaan variabel tersebut reliable dan sebaliknya. Uji reliabilitas adalah uji yang dilakukan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Ghozali (2011) mengemukakan bahwa suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

4.7.3 Regresi Linier Berganda

Rumus yang digunakan dari Sudjana (2011), adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

Y : Variabel dependen (Kinerja

a : Kostanta

$b_{(1,2,3)}$: Koefisien regresi

$X_{(1,2,3)}$: Variabel independen Kompetensi, Kepribadian, dan Komitmen Kerja

E : Error

4.8 Uji Asumsi Klasik

Menurut Gujarati (2012), mengatakan bahwa penggunaan analisis dengan persamaan regresi linear berganda dari beberapa variabel bebas terhadap variabel terikatnya menuntut adanya beberapa asumsi klasik agar diperkirakan tidak bias. Adapun asumsi-asumsi yang harus dipenuhi dalam uji asumsi klasik adalah :

4.8.1 Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2013) uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol.

4.8.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah untuk mengetahui apakah variabel pengganggu dalam persamaan regresi mempunyai varian yang sama atau tidak. Heteroskedastisitas terjadi sebagai akibat ketidaksamaan data, terlalu bervariasi nilai data yang diteliti. Salah satu cara untuk mengetahui terjadinya heteroskedastisitas ini dengan menggunakan uji korelasi Rank Spearman. Dengan metode ini maka gejala heteroskedastisitas akan ditunjukkan oleh tingginya r_{xy} masing-masing variabel independensi (mendekati 1).

4.8.3 Uji Normalitas

Cara untuk menentukan normalitas dapat dilakukan dengan melihat histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Selain itu metode yang lebih handal adalah dengan melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal.

4.9 Uji Hipotesis

4.9.1 Uji T

Uji T digunakan untuk menguji sendiri-sendiri secara signifikan hubungan antara variabel independen (variabel X) dengan variabel dependen (variabel Y). Uji ini adalah untuk mengetahui apakah pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya signifikan atau tidak. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan antara nilai t_{hitung} masing-masing variabel bebas dengan nilai t_{tabel} pada taraf kepercayaan 0,05.

- 1) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka variabel independen mempunyai keeratan hubungan yang signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka variabel independen tidak mempunyai keeratan hubungan yang signifikan terhadap variabel dependen.

4.9.2 Uji F

Pada pengujian hipotesis uji F digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebasnya secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya. Kemudian dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} pada taraf kepercayaan 0,05. Apabila nilai $F_{hitung} >$ dari nilai F_{tabel} , maka berarti variabel bebasnya secara serentak memberikan pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikatnya, atau hipotesis diterima. Besarnya pengaruh itu dapat dilihat pada nilai R^2 .

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen.

- 1) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka variabel independen mempunyai hubungan yang signifikan terhadap variabel dependen.

4.9.3 Uji β (Uji Dominan)

Uji dominan dilakukan untuk mencari variabel bebas mana yang paling berpengaruh terhadap variabel terikat, jika dibandingkan dengan beberapa variabel bebas lainnya. Untuk mengetahui variabel dominan ini dapat diketahui dengan melihat nilai koefisien beta serta dari nilai t hitung yang paling besar.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Gambaran Umum Unit Kerja

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan merupakan salah satu OPD yang ada di Provinsi Sulawesi Selatan yang merupakan perkembangan dari lembaga kepegawaian yang ada sebelumnya. Pada saat Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan melakukan penataan kembali organisasi pada Tahun 2000, sebagai keterlibatan ditetapkannya Undang-Undang RI Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah, maka desain organisasi Biro Kepegawaian Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan secara regulatif dan kelembagaan berubah sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Peraturan Pemerintah RI Nomor 84 Tahun 2000 tentang pedoman Organisasi Perangkat Daerah, Keputusan Presiden RI Nomor 159 Tahun 2000 tentang Pedoman Pembentukan Badan Kepegawaian Daerah, dan Peraturan Pemerintah RI Nomor 25 Tahun 2000 tentang Kewenangan Pemerintah dan Kewenangan Provinsi sebagai Daerah Otonom.

Pada era otonomi daerah, seiring dengan tuntutan penyelenggaraan pemerintahan daerah yang lebih otonom, terjadi perubahan kelembagaan termasuk diantaranya adalah Biro Kepegawaian yang berubah menjadi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan (berdasarkan Perda Provinsi Sulsel Nomor 29 Tahun 2001).

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan bertempat/berlokasi pada salah satu gedung di Kompleks Kantor Gubernur Jalan Jenderal Urip Sumoharjo Nomor 269, tepatnya di Gedung I. Nomor Telpon (0411) 453487-4543888 dan Nomor Fax (0411) 453487.

5.1.1 Visi dan Misi Organisasi

Adapun yang menjadi Visi dari Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan adalah *“Terwujudnya Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan yang Profesional, berkinerja dan Sejahtera.”*

Untuk mewujudkan Visi tersebut diatas maka Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan merencanakan Misi, sebagai berikut :

1. Meningkatkan kualitas profesionalisme Pegawai Negeri Sipil;
2. Menyelenggarakan manajemen Pegawai Negeri Sipil berbasis kompetensi;
3. Penguatan kapasitas Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan untuk mendorong profesionalisme;
4. Melakukan pembinaan, pengawasan, dan koordinasi dalam menyelenggarakan manajemen Pegawai Negeri Sipil;
5. Meningkatkan kualitas layanan administrasi kepegawaian yang didukung oleh sistem informasi kepegawaian berbasis teknologi informasi dan komunikasi.

5.1.2 Nilai – Nilai Organisasi

Untuk mencapai Visi dan Misi yang di inginkan oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan di dalam melaksanakan tugasnya dan dilandasi nilai-nilai luhur yang telah dirumuskan bersama. Adapun nilai-nilai kehidupan organisasi yang mendasari Visi dan Misi Badan Kepegawaian Daerah adalah :

1. Profesionalitas

PNS yang Profesional adalah PNS yang berkompeten di bidangnya, memiliki pengetahuan, keahlian, keterampilan, berwawasan yang luas, menjunjung tinggi

etika profesi, komitmen dan bertanggung jawab terhadap tugas dan jabatannya, serta memiliki perilaku disiplin dan mempunyai integritas yang tinggi.

2. Berkinerja

PNS yang Berkinerja adalah PNS yang mampu menyelesaikan tugas dan pekerjaan dengan baik sehingga mampu mencapai/melebihi target sesuai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program dalam mewujudkan sasaran, tujuan, Visi dan Misi Organisasi. Kinerja PNS dipengaruhi oleh keterampilan, pengalaman dan keseriusan seorang PNS, dan harus dilengkapi dengan unsur-unsur prestasi kerja, yaitu :

- a. Mempunyai kecakapan dan menguasai segala bentuk kerumitan yang ada pada bidang tugasnya, juga termasuk bidang lain yang berhubungan dengan tugasnya;
- b. Mempunyai keterampilan dalam melaksanakan tugasnya;
- c. Mempunyai pengalaman di bidang tugasnya dan bidang lain yang berhubungan dengan tugasnya;
- d. Bersungguh-sungguh dan tidak mengenal waktu dalam melaksanakan tugasnya;
- e. Mempunyai kesehatan jasmani dan rohani yang baik;
- f. Melaksanakan tugas secara berdayaguna dan berhasilguna;
- g. Hasil kerjanya melebihi atau setidaknya sesuai dengan hasil kerja rata-rata yang ditentukan, baik dalam arti mutu maupun dalam arti jumlah.

3. Sejahtera

PNS yang Sejahtera adalah PNS yang dapat memenuhi standar kehidupan yang layak untuk diri dan keluarganya. Kesejahteraan PNS diwujudkan dengan menghitung beban kerja dan prestasi kerja/produktivitas, serta didukung dengan sistem penghargaan yang adil dan rasional sehingga mampu menumbuhkan motivasi peningkatan kinerja dan terciptanya PNS yang bebas dari KKN.

5.1.3 Tugas dan Fungsi Organisasi

Adapun tugas pokok dari Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Sulawesi Selatan yakni menyelenggarakan urusan di bidang kepegawaian berdasarkan asas desentralisasi, dekonsentrasi, dan tugas pembantuan. Sehubungan dengan tugas pokok tersebut maka BKD menjalankan fungsi sebagai berikut :

1. Perumusan kebijakan teknis di bidang kepegawaian daerah yang meliputi perencanaan dan pengembangan karier, mutasi dan informasi kepegawaian, kinerja dan kesejahteraan pegawai, informasi dan pengendalian kepegawaian;
2. Pengoordinasian penyusunan perencanaan di bidang kepegawaian daerah yang meliputi perencanaan dan pengembangan karier, mutasi dan informasi kepegawaian, kinerja dan kesejahteraan pegawai, informasi dan pengendalian kepegawaian;
3. Pembinaan dan penyelenggaraan tugas di bidang kepegawaian daerah yang meliputi perencanaan dan pengembangan karier, mutasi dan informasi kepegawaian, kinerja dan kesejahteraan pegawai, informasi dan pengendalian kepegawaian;
4. Penyelenggaraan tugas lain yang diberikan Gubernur sesuai dengan tugas dan fungsinya.

5.1.4 Proses Pelayanan dan Profil Organisasi

Terkait dengan proses pelayanan Penulis yang dilaksanakan pada lingkup Sekretariat Badan Kepegawaian Daerah pada Sub Bagian Program, berikut masing-masing rincian tugas pokok dan fungsi :

1. Bidang Perencanaan dan Informasi Aparatur Sipil Negara

1. Tugas Pokok

Bidang Perencanaan dan Informasi Aparatur Sipil Negara dipimpin oleh Kepala Bidang yang mempunyai tugas membantu Kepala Badan dalam mengoordinasikan, merumuskan, dan melaksanakan kebijakan teknis fungsi penunjangkepegawaian Bidang Perencanaan Dan Informasi Aparatur Sipil Negara.

2. Fungsi

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Kepala Bidang Perencanaan dan Informasi Pegawai mempunyai fungsi:

- 1) Perumusan kebijakan teknis fungsi penunjang kepegawaian Bidang Perencanaan Dan Informasi Aparatur Sipil Negara;
- 2) Pelaksanaan kebijakan teknis fungsi penunjang kepegawaian Bidang Perencanaan Dan Informasi Aparatur Sipil Negara;
- 3) Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan fungsi penunjang kepegawaian Bidang Perencanaan Dan Informasi Aparatur Sipil Negara;
- 4) Pelaksanaan administrasi fungsi penunjang Bidang Perencanaan Dan Informasi Aparatur Sipil Negara;

5) Pelaksanaan tugas kedinasan lain sesuai dengan tugasnya.

3. Tugas Pokok

Uraian tugas pokok subbidang data dan dokumen meliputi:

- 1) Menyusun rencana kegiatan Bidang Perencanaan Dan Informasi Aparatur Sipil Negara sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas;
- 2) Mendistribusikan dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas;
- 3) Memantau, mengawasi, dan mengevaluasi pelaksanaan tugas dalam lingkungan Bidang Perencanaan Dan Informasi Aparatur Sipil Negara untuk mengetahui perkembangan pelaksanaan tugas;
- 4) Menyusun rancangan, mengoreksi, memaraf dan/atau menandatangani naskah dinas;
- 5) Mengikuti rapat-rapat sesuai dengan bidang tugasnya;
- 6) Menyiapkan bahan dan merencanakan kebijakan teknis fungsi penunjang kepegawaian Bidang Perencanaan Dan Informasi Aparatur Sipil Negara meliputi perencanaan pegawai Aparatur Sipil Negara, informasi pegawai Aparatur Sipil Negara, data dan dokumen;
- 7) Mengoordinasikan dan melaksanakan kebijakan teknis fungsi penunjang kepegawaian Bidang Perencanaan Dan Informasi Aparatur Sipil Negara meliputi perencanaan pegawai Aparatur Sipil Negara, informasi pegawai Aparatur Sipil Negara, data dan dokumen;
- 8) Mengoordinasikan dan melaksanakan pembinaan teknis fungsi penunjang kepegawaian bidang Perencanaan Dan Informasi Aparatur

Sipil Negara meliputi perencanaan pegawai Aparatur Sipil Negara, informasi pegawai Aparatur Sipil Negara, data dan dokumen;

- 9) Mengoordinasikan dan melaksanakan perencanaan pegawai yang meliputi analisis kebutuhan, formasi, dan pengadaan pegawai Aparatur Sipil Negara;
- 10) Mengoordinasikan dan melaksanakan penyusunan serta pengusulan formasi calon pegawai Aparatur Sipil Negara Provinsi;
- 11) Mengoordinasikan dan melaksanakan fasilitasi administrasi pengusulan formasi calon pegawai Aparatur Sipil Negara kabupaten/kota;
- 12) Mengoordinasikan dan melaksanakan penetapan pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil menjadi Pegawai Negeri Sipil;
- 13) Mengoordinasikan dan melaksanakan pengusulan penetapan nomor induk pegawai negeri sipil;
- 14) Mengoordinasikan dan melaksanakan pengisian Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja;
- 15) Mengoordinasikan dan melaksanakan penerapan sistem informasi manajemen pegawai (SIMPEG);
- 16) Mengoordinasikan dan melaksanakan penerapan sistem informasi teknologi dan komunikasi;
- 17) Mengoordinasikan dan melaksanakan penyediaan bahan pengembangan informasi teknologi dan perangkat keras pendukung penyelenggaraan informasi teknologi;

- 18) Mengoordinasikan dan melaksanakan penyediaan data dan dokumen Aparatur Sipil Negara yang mutakhir;
- 19) Mengoordinasikan dan melaksanakan penataan arsip pegawai lingkup Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan;
- 20) Mengoordinasikan dan melaksanakan fasilitasi pengusulan pembuatan Kartu Pegawai Elektronik (KPE);
- 21) Mengoordinasikan dan melaksanakan fasilitasi pengusulan pembuatan Kartu Pegawai (Karpeg);
- 22) Mengoordinasikan dan melaksanakan fasilitasi penyusunan dan pembuatan Daftar Urut Kepangkatan (DUK);
- 23) Melaksanakan pemantauan, pengendaian, dan evaluasi kebijakan teknis fungsi penunjangkepegawaianbidang Perencanaan Dan Informasi Aparatur Sipil Negara meliputi perencanaan pegawai Aparatur Sipil Negara, informasi pegawai Aparatur Sipil Negara, data dan dokumen;
- 24) Melaksanakan koordinasi dan konsultasi dengan lembaga pemerintah atau nonpemerintahdalam rangka pelaksanaan tugas dan fungsi;
- 25) Menilai hasil kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara sesuai ketentuan peraturan perundang–undangan;
- 26) Menyusun laporan hasil pelaksanaan tugas Kepala Bidang Perencanaan dan Informasi Pegawai serta memberikan saran pertimbangan kepada atasan sebagai bahan perumusan kebijakan; dan

27) Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan oleh atasan sesuai bidang tugasnya untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas.

5.1.5 Subbidang Data dan Dokumen

1. Tugas Pokok

Subbidang Data dan Dokumen dipimpin oleh Kepala Subbidang yang mempunyai tugas membantu Kepala Bidang Perencanaan dan Informasi Pegawai Aparatur Sipil Negara dalam melakukan penyiapan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis fungsi penunjang kepegawaian Bidang Data dan Dokumen.

2. Fungsi

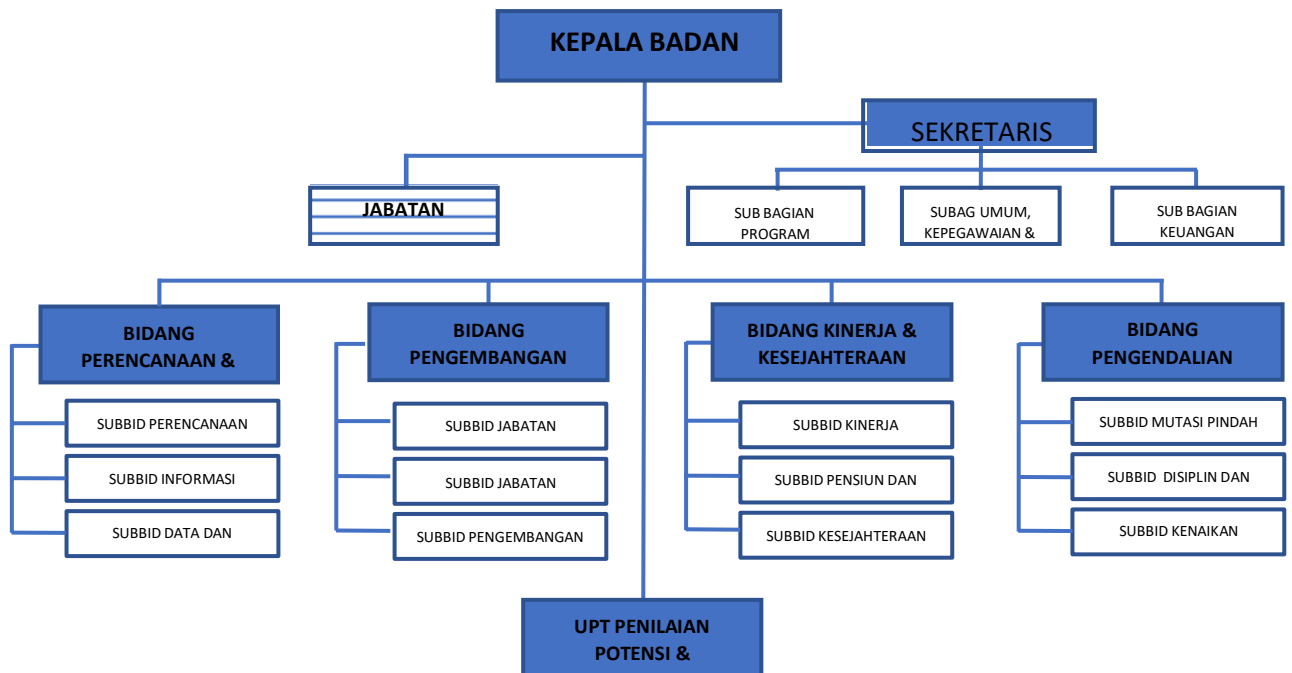
Uraian tugas sebagaimana dimaksud pada tugas pokok meliputi:

- 1) Menyusun rencana kegiatan Subbidang Data dan Dokumen sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas;
- 2) Mendistribusikan dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas;
- 3) Memantau, mengawasi, dan mengevaluasi pelaksanaan tugas dalam lingkungan Subbidang Data dan Dokumen untuk mengetahui perkembangan pelaksanaan tugas;
- 4) Menyusun rancangan, mengoreksi, memaraf dan/atau menandatangani naskah dinas;
- 5) Mengikuti rapat-rapat sesuai dengan bidang tugasnya;
- 6) Menyiapkan bahan dan melakukan perencanaan kebijakan teknis data dan dokumen;

- 7) Mengoordinasikan dan melakukan kebijakan teknis data dan dokumen;
- 8) Mengoordinasikan dan melakukan pembinaan teknis data dan dokumen;
- 9) Melakukan pengumpulan bahan kebijakan dan peraturan Perundang-undangan yang terkait dengan penyediaan data dan dokumen Aparatur Sipil Negara;
- 10) Menyiapkan bahan, mengoordinasikan, dan melakukan penataan arsip Pegawai Aparatur Sipil Negara;
- 11) Menyiapkan bahan, mengoordinasikan, dan melakukan pengusulan pembuatan Kartu Pegawai Elektronik (KPE);
- 12) Menyiapkan bahan, mengoordinasikan, dan melakukan pengusulan pembuatan Kartu Pegawai (Karpeg);
- 13) Menyiapkan bahan, mengoordinasikan, dan melakukan fasilitasi pembuatan Kartu Istri (Karis) dan Kartu Suami (Karsu);
- 14) Menyiapkan bahan, mengoordinasikan, dan melakukan fasilitasi penyusunan dan pembuatan Daftar Urut Kepangkatan (DUK);
- 15) Melakukan pemantauan, pengendalian, dan evaluasi kebijakan teknis data dan dokumen;
- 16) Mengoordinasikan dan melakukan koordinasi dan konsultasi dengan lembaga pemerintah atau nonpemerintah dalam rangka pelaksanaan tugas dan fungsi;
- 17) Menilai hasil kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan;

- 18) Menyusun laporan hasil pelaksanaan tugas Kepala Subbidang Data Dan Dokumen serta memberikan saran pertimbangan kepada atasan sebagai bahan perumusan kebijakan; dan
- 19) Melakukan tugas kedinasan lain yang diperintahkan atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

5.1.5 Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan



5.2 Hasil Penelitian

5.2.1 Karakteristik Responden

1. Pendidikan

Tabel 5.1
Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
Magister	8	17,4%
Sarjana	35	76,1%
Diploma	1	2,2%
SMA	2	4,3%
Total	46	100%

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 5.1 di atas dapat diketahui bahwa pendidikan responden bervariasi, karenanya peneliti mengkategorikan menjadi 4 kategori dan hasil penelitiannya diketahui jumlah responden yang memiliki pendidikan Magister berjumlah 8 responden, yang memiliki Pendidikan Sarjana berjumlah 35 responden, yang memiliki Pendidikan diploma berjumlah 1 responden dan yang memiliki Pendidikan SMA berjumlah 2 responden. Karena itu, responden terhadap kinerja pegawai badan kepegawaian daerah provinsi Sulawesi Selatan kebanyakan Sarjana dan Magister.

Pendidikan Sarjana memiliki jumlah persentase paling banyak, alasannya karna banyaknya lulusan sarjana yang telah menjadi bagian dari pegawai itu sendiri sehingga memiliki pengetahuan terhadap penilaian kinerja pegawai badan kepegawaian daerah provinsi sulawesi selatan.

2. Usia

Tabel 5.2
Karakteristik responden berdasarkan usia

Usia	Frekuensi (Orang)
24-30 Tahun	14
31-40 Tahun	25
41-50 Tahun	6
>50 TAHUN	1
Total	46

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 5.2 di atas menunjukkan bahwa dari 46 orang sampel dalam penelitian ini, responden yang berusia 24-30 tahun sebanyak 14 orang, usia 31-40 tahun sebanyak 25 orang, usia 41-50 tahun sebanyak 6 Orang dan usia antara >50tahun sebanyak 1 orang. Hal ini dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden terhadap kinerja pegawai badan kepegawaian daerah provinsi sulawesi selatan adalah yang berusia antara 31-40 tahun, yaitu sebanyak 25 orang.

3. Masa Kerja

Tabel 5.3
Karakteristik responden berdasarkan masa kerja

Masa Kerja	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1-10 Tahun	28	60,9%
11-20 Tahun	16	34,8%
>20 TAHUN	2	4,3%
Total	46	100%

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 5.3 di atas menunjukkan bahwa dari 46 orang sampel dalam penelitian ini, lama masa kerja responden yang berkisar 1-10 tahun sebanyak 28 orang, masa kerja 11-20 tahun sebanyak 16 orang dan masa kerja >20 tahun sebanyak 2 orang. Hal ini dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden terhadap kinerja pegawai badan kepegawaian daerah provinsi sulawesi selatan adalah yang memiliki masa kerja antara 1-10 tahun, yaitu sebanyak 28 orang.

5.2.2 Analisis Statistik Deskriptif Variabel

Analisis statistik deskriptif variabel digunakan untuk mengetahui kecenderungan jawaban pada kuesioner. Terdapat lima kategori pilihan jawaban pada kuesioner yaitu Sangat Setuju (SS) yang berskala 5, Setuju (S) yang berskala 4, Kurang Setuju (KS) yang berskala 3, Tidak Setuju (TS) yang berskala 2 dan Sangat Tidak Setuju (STS) yang berskala 1. Data yang terkumpul kemudian ditabulasi untuk mengetahui distribusi jawaban responden dari masing-masing indikator pada setiap variabel.

1. Deskripsi Kompetensi (X1)

Tabel 5.4
Tanggapan responden terhadap kuesioner Kompetensi

No	Kompetensi	STS		TS		N		S		SS	
		R	%	R	%	R	%	R	%	R	%
1	X1.1	0	0	0	0	2	4,3	19	41,3	25	54,3
2	X1.2	0	0	0	0	13	28,3	21	45,7	8	17,4
3	X1.3	0	0	1	2,2	6	13,0	27	58,7	12	26,1
4	X1.4.	0	0	0	0	1	2,2	27	58,7	18	39,1
5	X1.5	0	0	0	0	3	6,5	20	43,5	23	50,0
6	X1.6	0	0	0	0	5	10,9	16	34,8	25	54,3
Total/Rata-rata		0	0	0,16	0,36	5	10,8	21,6	47,1	18,5	40,2

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas mengenai tanggapan responden terhadap variabel kompetensi, dapat dilihat bahwa total rata-rata responden yang menjawab setuju dengan persentase sebesar 40,2% dari keseluruhan jawaban, dan jawaban dengan persentase kedua yaitu sangat setuju sebesar 47,1%. untuk jawaban netral memiliki persentase sebesar 10,8%. jawaban tidak setuju sebesar 0,36%, dan jawaban sangat tidak setuju sebesar 0,0%.

2. Deskripsi Kepribadian (X2)

Tabel 5.5
Tanggapan responden terhadap kuesioner Kepribadian

No	Kepribadian	STS		TS		N		S		SS	
		R	%	R	%	R	%	R	%	R	%
1	X2.1	0	0	1	2,2	6	13,0	28	60,9	11	23,9
2	X2.2	0	0	0	0	2	4,3	25	54,3	19	41,3
3	X2.3.	0	0	1	2,2	4	8,7	18	39,1	23	50,0
4	X2.4	0	0	0	0	4	8,7	23	50,0	19	41,3
5	X2.5	0	0	0	0	2	4,3	25	54,3	19	41,3
6	X2.6	0	0	0	0	2	4,3	12	26,1	32	69,6
7	X2.7	0	0	0	0	6	13,0	23	50,0	13	28,3
8	X2.8	0	0	0	0	6	13,0	26	56,5	13	28,3
Total/Rata-rata		0	0	0,25	0,55	8,5	8.66	22.5	48,9	18,6	35,37

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas mengenai tanggapan responden terhadap variabel kepribadian, dapat dilihat bahwa total rata-rata responden yang menjawab setuju dengan persentase sebesar 35,37% dari keseluruhan jawaban, dan jawaban dengan persentase kedua yaitu sangat setuju sebesar 48,9%. untuk jawaban netral memiliki persentase sebesar 8,66%. jawaban tidak setuju sebesar 0,55%, dan jawaban sangat tidak setuju sebesar 0%.

3. Deskripsi Komitmen Kerja (X3)

Tabel 5.6
Tanggapan responden terhadap kuesioner Komitmen Kerja

No	Komitmen	STS		TS		N		S		SS	
		R	%	R	%	R	%	R	%	R	%
1	X3.1	0	0	0	0	2	4,3	16	34,8	28	60,9
2	X3.2	0	0	0	0	3	6,5	19	41,3	24	52,2
3	X3.3.	0	0	1	2,2	2	4,3	19	41,3	24	52,2
4	X3.4	1	2,2	1	2,2	6	13,0	22	47,8	16	34,8
5	X3.5	0	0	1	2,2	4	8,7	20	43,5	21	45,7
6	X3.6	0	0	0	0	3	6,5	19	41,3	24	52,2
7	X3.7	1	2,2	2	4,3	12	26,1	19	41,3	12	26,1
8	X3.8	0	0	0	0	2	4,3	25	54,3	19	41,3
	Total/Rata-rata	0,12	0,55	0,6	1,36	4,25	8,67	19,8	43,2	21	45,67

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas mengenai tanggapan responden terhadap variabel komitmen, dapat dilihat bahwa total rata-rata responden yang menjawab setuju dengan persentase sebesar 45,67% dari keseluruhan jawaban, dan jawaban dengan persentase kedua yaitu sangat setuju sebesar 43,2%. untuk jawaban netral memiliki persentase sebesar 8,67%. jawaban tidak setuju sebesar 1,36%, dan jawaban sangat tidak setuju sebesar 0,55%.

4. Deskripsi Kinerja (Y)

Tabel 5.7
Tanggapan responden terhadap kuesioner Kinerja

No	Kinerja	STS		TS		N		S		SS	
		R	%	R	%	R	%	R	%	R	%
1	Y.1	0	0	0	0	2	4,3	25	54,3	19	41,3
2	Y.2	2	4,3	2	4,3	7	15,2	18	39,1	17	37,0
3	Y.3.	0	0	0	0	4	8,7	27	58,7	15	32,6
4	Y.4	0	0	0	0	3	6,5	27	58,7	16	34,8
5	Y.5	0	0	0	0	3	6,5	27	58,7	16	34,8
6	Y.6	0	0	1	2,2	3	6,5	26	56,5	16	34,8
7	Y.7	0	0	0	0	5	10,9	20	43,5	21	45,7
8	Y.8	0	0	1	2,2	3	6,5	20	43,5	22	47,8
Rata-rata		0,25	0,5	0,37	1,08	3,7	7,01	63,3	51,65	15,37	38,5

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas mengenai tanggapan responden terhadap variabel kinerja pegawai, dapat dilihat bahwa total rata-rata responden yang menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 38,5% dari keseluruhan jawaban, dan jawaban dengan persentase kedua yaitu setuju sebesar 51,65%. untuk jawaban netral memiliki persentase sebesar 7,01%. jawaban tidak setuju sebesar 1,08%, dan jawaban sangat tidak setuju sebesar 0,25%.

5.3 Uji Instrument Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Kriteria yang digunakan untuk menyatakan suatu instrumen dianggap valid atau layak digunakan dalam pengujian hipotesis apabila *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari r-tabel atau $df = (N-2) = 0,196$.

Tabel 5.8 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Corrected item-total correlation	r-tabel	Ket.
Kompetensi (X1)	X1.1	0,644	0,297	Valid
	X1.2	0,629	0,297	Valid
	X1.3	0,670	0,297	Valid
	X1.4	0,733	0,297	Valid
	X1.5	0,619	0,297	Valid
	X1.6	0,327	0,297	Valid
Kepribadian (X2)	X2.1	0,667	0,297	Valid
	X2.2	0,631	0,297	Valid
	X2.3	0,664	0,297	Valid
	X2.4	0,672	0,297	Valid
	X2.5	0,609	0,297	Valid
	X2.6	0,432	0,297	Valid
	X2.7	0,832	0,297	Valid
	X2.8	0,558	0,297	Valid
Komitmen Kerja (X3)	X3.1	0,592	0,297	Valid
	X3.2	0,752	0,297	Valid
	X3.3	0,700	0,297	Valid
	X3.4	0,749	0,297	Valid
	X3.5	0,730	0,297	Valid
	X3.6	0,743	0,297	Valid
	X3.7	0,775	0,297	Valid
	X3.8	0,811	0,297	Valid

Kinerja(Y)	Y.1	0,752	0,297	Valid
	Y.2	0,629	0,297	Valid
	Y.3	0,729	0,297	Valid
	Y.4	0,686	0,297	Valid
	Y.5	0,788	0,297	Valid
	Y.6	0,830	0,297	Valid
	Y.7	0,823	0,297	Valid
	Y.8	0,871	0,297	Valid

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Reliabilitas diukur dengan uji statistik *cronbach's alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach's alpha* > 0.60. Hasil uji realibilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.9
Hasil Uji Reliabilitas Kompetensi (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,628	6

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas variabel X₁ di atas, 6 item indikator memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih besar dari 0.60 yaitu sebesar 0,628. Berdasarkan ketentuan di atas maka indikator-indikator dalam penelitian ini dikatakan reliabel.

Tabel 5.10
Hasil Uji Reliabilitas Kepribadian (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,791	8

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas variabel X₂ di atas, 8 item indikator memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih besar dari 0.60 yaitu sebesar 0,791. Berdasarkan ketentuan di atas maka indikator-indikator dalam penelitian ini dikatakan reliabel.

Tabel 5.11
Hasil Uji Reliabilitas Komitmen Kerja (X3)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,869	8

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas variabel X₂ di atas, 8 item indikator memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih besar dari 0.60 yaitu sebesar 0,869. Berdasarkan ketentuan di atas maka indikator-indikator dalam penelitian ini dikatakan reliabel.

Tabel 5.12
Hasil Uji Reliabilitas Kinerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,881	8

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas variabel X₂ di atas, 8 item indikator memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih besar dari 0.60 yaitu sebesar 0,881.

Berdasarkan ketentuan di atas maka indikator-indikator dalam penelitian ini dikatakan reliabel.

5.4 Hasil Pengujian Hipotesis

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai adanya pengaruh variable bebas terhadap variabel terikat pada Kinerja Pegawai BKD Prov. SulSel. Adapun hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

Tabel 5.13
Hasil Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-2,386	3,968		-,601	,551	
	KOMPETENSI (X1)	,757	,200	,437	3,781	,000	,522
	KEPRIBADIAN (X2)	,089	,184	,077	,484	,631	,277
	KOMITMEN (X3)	,409	,167	,411	2,451	,019	,249

Sumber: Output SPSS, 2022

Dari tabel di atas diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagaiberikut:

$$Y = -2,386 + 0,757 X_1 + 0,89 X_2 + 0,409 X_3 + e$$

Persamaan di atas dijelaskan sebagai berikut:

$a = -2,386$ merupakan nilai konstanta, jika nilai X_1 , X_2 dan X_3 dianggap 0 maka nilai dari *Kinerja Pegawai* adalah sebesar **-2,386**

$B_1 = 0,757$ artinya variabel Kompetensi berpengaruh positif dalam

Meningkatkan *Kinerja Pegawai* dan apabila variabel *Kinerja Pegawai* meningkat satu satuan, maka Kompetensi akan meningkat sebesar **0,757** satuan.

$B_2 = 0,89$ artinya variabel Kepribadian berpengaruh positif dalam Meningkatkan *Kinerja Pegawai* dan apabila variabel *Kinerja Pegawai* meningkat satu satuan, maka Kepribadian akan meningkat sebesar **0,89** satuan.

$B_2 = 0,409$ artinya variabel Komitmen berpengaruh positif dalam Meningkatkan *Kinerja Pegawai* dan apabila variabel *Kinerja Pegawai* meningkat satu satuan, maka Komitmen akan meningkat sebesar **0,409** satuan.

2. Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh dari setiap variabel independen secara individual (parsial) terhadap variabel dependen. Diketahui-tabel sebesar 1,660. Nilai ini didapatkan dari rumus $df = n - k = 1,660$. Hasil uji t pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 5.14
Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-2,386	3,968		-,601	,551		
KOMPETENSI (X1)	,757	,200	,437	3,781	,000	,522	1,915
KEPRIBADIAN (X2)	,089	,184	,077	,484	,631	,277	3,609
KOMITMEN (X3)	,409	,167	,411	2,451	,019	,249	4,022

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI(Y)

Dasar pengambilan keputusan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ (**1.67866**) dan nilai $sig < 0,05$ maka dapat dikatakan variabel X berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y.

Berdasarkan tabel di atas, berikut ini dijelaskan pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial:

1. Kompetensi (X1)

Hasil pengujian dengan SPSS untuk variable Kompetensi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) diperoleh nilai t_{hitung} 3,781 $>$ t_{tabel} 1.67866 dan nilai $sig.$ **0,000** $<$ **0,05**. Hal ini berarti variable Kompetensi (X1) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan dalam Meningkatkan *Kinerja* (Y).

2. Kepribadian (X2)

Hasil pengujian dengan SPSS untuk variable Kepribadian (X2) terhadap *Kinerja Pegawai* (Y) diperoleh nilai t_{hitung} **0,484** $<$ t_{tabel} **1.67866** dan nilai $sig.$ **0,631** $<$ **0,05**. Hal ini berarti variable Kepribadian (X2) tidak berpengaruh dan tidak signifikan dalam Meningkatkan *Kinerja* (Y).

3. Komitmen Kerja (X_3)

Hasil pengujian dengan SPSS untuk variable Komitmen Kerja (X_3) terhadap *Kinerja Pegawai* (Y) diperoleh nilai t_{hitung} **2,451** > t_{tabel} **1.67866** dan nilai sig. **0,000** < **0,05**. Hal ini berarti variable Komitmen Kerja (X_3) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan dalam Meningkatkan *Kinerja* (Y).

3. Uji F (Uji Simultan)

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Ghozali, 2015). Diketahui F tabel sebesar **3,09**. Nilai ini didapatkan dari rumus $df1 = k-1$ $df2 = n-k-1$.

Table 5.15
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	540,811	3	180,270	33,740	,000 ^b
	Residual	224,406	42	5,343		
	Total	765,217	45			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI(Y)

b. Predictors: (Constant), KOMITMEN (X3), KOMPETENSI (X1), KEPERIBADIAN (X2)

Sumber: Output SPSS, 2022

Dasar pengambilan keputusan yaitu jika F hitung > F tabel (**2,827**) dan nilai sig < **0,05** maka dapat dikatakan variabel X berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y.

Berdasarkan hasil uji simultan dari tabel diatas ditunjukkan bahwa Fhitung sebesar **33,740** sedangkan hasil Ftabel pada tabel distribusi dengan tingkat kesalahan 5% (0.05) adalah sebesar **2,827**. Hal ini berarti Fhitung > Ftabel (**28,703**

> 2,827). Pada tabel di atas juga dapat dilihat bahwa nilai sig. **0.000** lebih kecil dari **0,05**, karena nilai sig. lebih kecil dari 0.05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi *Kinerja* atau dapat dikatakan bahwa Kompetensi, Kepribadian dan Komitmen Kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BKD Provinsi SulSel

4. Analisis Koefisien Determinasi (*Adjusted R2*)

Tabel.5.16
Koefisien Determinasi (*Adjusted R2*)

Model Summary ^a					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,841 ^a	,707	,686	2,31149	2,364

a. Predictors: (Constant), KOMITMEN (X3), KOMPETENSI (X1), KEPRIBADIAN (X2)

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI(Y)

Berdasarkan tabel menunjukkan besarnya koefisien determinasi (*Adjusted R2*) = **0.686**, artinya variabel Kompetensi, Kepribadian, dan Komitmen Kerja secara bersama-sama mempengaruhi variabel *Kinerja* sebesar 68,6% sisanya sebesar **31,4%** dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini seperti variabel kepemimpinan, motivasi, lingkungan dll.

5.4 Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat dengan jelas bahwa secara parsial (individu) tidak semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat meskipun secara simultan (bersama-sama) variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Pengaruh yang diberikan kedua variabel bebas Kompetensi dan Komitmen Kerja bersifat signifikan artinya semakin bagus

Kompetensi dan Komitmen Kerja maka mengakibatkan semakin baik pula *Kinerja* yang dihasilkan. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis yang telah diajukan meski ada hipotesis yang tertolak. Penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut:

5.4.1 Pengaruh Kompetensi dalam Meningkatkan *Kinerja*

Hasil Penelitian ini mengambil sample sebanyak 46 sampel dari kuesioner yang disebar dimana responden yang berusia 24-30 tahun sebanyak 14 orang, usia 31-40 tahun sebanyak 25 orang, usia 41-50 tahun sebanyak 6 Orang dan usia antara >50 tahun sebanyak 1 orang. Hal ini dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden berusia antara 31-40 tahun dimana usia ini adalah usia paling produktif seseorang.

Berdasarkan hasil analisis untuk variabel Kompetensi menunjukkan bahwa uji-t menghasilkan nilai thitung $3,781 > t_{tabel} 1,67866$ dan nilai sig. $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti variable Kompetensi (X_1) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan dalam Meningkatkan *Kinerja* (Y).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nita Indrawati (2017) tentang Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kota Kendari. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai artinya bahwa semakin baik kompetensi yang dimiliki pegawai maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Temuan ini juga didukung oleh Penelitian oleh Chintia Josefani Pakila (2019) tentang Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompetensi dan Disiplin terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan terpadu satu pintu Kota Makassar. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ketiga variabel berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

5.4.2 Pengaruh Kepribadian dalam Meningkatkan *Kinerja*

Hasil Penelitian ini mengambil sample sebanyak 46 sampel dari kuesioner yang disebar dimana responden yang berusia 24-30 tahun sebanyak 14 orang, usia 31-40 tahun sebanyak 25 orang, usia 41-50 tahun sebanyak 6 Orang dan usia antara >50 tahun sebanyak 1 orang. Hal ini dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden berusia antara 31-40 tahun dimana usia ini adalah usia paling produktif seseorang.

Berdasarkan hasil analisis untuk variabel Kompetensi menunjukkan bahwa Hasil pengujian dengan SPSS untuk variable Kepribadian (X_2) terhadap *Kinerja Pegawai* (Y) diperoleh nilai t_{hitung} **0,484** < t_{tabel} **1.67866** dan nilai sig. **0,631** < **0,05**. Hal ini berarti variable Kepribadian (X_2) tidak berpengaruh dan tidak signifikan dalam Meningkatkan *Kinerja* (Y).

Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hasil penelitian I Gusti Ayu Agung Pradnya dewi yang berjudul Pengaruh Kepribadian Model Lima Besar (Big Five Personality) pada kinerja auditor kantor Akuntan Puplik provinsi Bali menyatakan bahwa Kepribadian Model Lima Besar (Big Five Personality) yaitu Extraversion (Ekstraversi) berpengaruh positif pada kinerja auditor Akuntan Publik di provinsi bali. Agreeableness (Mudah Akur atau Mudah Bersepakat),berpengaruh positif pada kinerja auditor KAP di Provinsi Bali. Conscientiousness (Sifat Berhati-hati) tidak berpengaruh pada kinerja auditor KAP di provinsi Bali. Emotional Stability tidak berpengaruh pada kinerja Auditor KAP di Provinsi Bali. Dan Openness to Experience (Terbuka terhadap Hal-hal baru) tidak berpengaruh pada kinerja Auditor KAP di Provinsi Bali. Dimana dalam penelitian ini ada beberapa indikator kepribadian yang tidak berpengaruh terhadap

kinerja yaitu sifat berhati-hati, emotional stability dan keterbukaan terhadap hal-hal baru.

5.4.3 Pengaruh Komitmen dalam Meningkatkan *Kinerja*

Hasil Penelitian ini mengambil sample sebanyak 46 sampel dari kuesioner yang disebar dimana responden yang berusia 24-30 tahun sebanyak 14 orang, usia 31-40 tahun sebanyak 25 orang, usia 41-50 tahun sebanyak 6 orang dan usia antara >50 tahun sebanyak 1 orang. Hal ini dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden berusia antara 31-40 tahun dimana usia ini adalah usia paling produktif seseorang.

Berdasarkan hasil analisis untuk variabel Kompetensi diperoleh nilai Hasil pengujian dengan SPSS untuk variable Komitmen Kerja (X3) terhadap *Kinerja Pegawai* (Y) diperoleh nilai $t_{hitung} 2,451 > t_{tabel} 1.67866$ dan nilai sig. $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti variable Komitmen Kerja (X3) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan dalam Meningkatkan *Kinerja* (Y).

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan yang diperoleh dalam Penelitian yang dilakukan Al-edenat dan Alhawamdeh (2018) dengan judul “The Mediating Effect of Employee’s Loyalty in the Relationship Between Empowerment and Employees’ Performance: A Case from Jordanian SMEs” bertujuan untuk melihat pengaruh antara pemberdayaan dan kinerja karyawan dengan menambahkan Komitmen karyawan sebagai variabel mediasi. Hasil penelitian menyatakan pengaruh signifikan antara pemberdayaan dan kinerja karyawan. Komitmen berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Hasil menunjukkan Komitmen karyawan secara parsial memediasi pengaruh pemberdayaan terhadap kinerja.

5.4.4 Pengaruh Kompetensi, Kepribadian dan Komitmen Kerja terhadap Kinerja

Hasil Penelitian ini mengambil sample sebanyak 46 sampel dari kuesioner yang disebar dimana responden yang berusia 24-30 tahun sebanyak 14 orang, usia 31-40 tahun sebanyak 25 orang, usia 41-50 tahun sebanyak 6 orang dan usia antara >50 tahun sebanyak 1 orang. Hal ini dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden berusia antara 31-40 tahun dimana usia ini adalah usia paling produktif seseorang.

Berdasarkan hasil uji simultan ditunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ (**28,703 > 2,827**) dengan nilai signifikansi **0.000** lebih kecil dari **0,05** sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompetensi, Kepribadian dan Komitmen Kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BKD Provinsi SulSel.

5.4.5 Pengaruh Kompetensi secara dominan terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian dengan SPSS untuk variable Kompetensi (X_1) terhadap *Kinerja Pegawai* (Y) diperoleh nilai t_{hitung} **3,781** sedangkan Kepribadian (X_2) terhadap *Kinerja Pegawai* (Y) diperoleh nilai t_{hitung} **0,484** dimana variable ini tidak berpengaruh dan tidak signifikan dalam Meningkatkan *Kinerja* (Y). kemudian pengaruh Komitmen Kerja (X_3) terhadap *Kinerja Pegawai* (Y) diperoleh nilai t_{hitung} **2,451** dimana berarti bahwa variable Komitmen Kerja (X_3) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan dalam Meningkatkan *Kinerja* (Y). Melihat ketiga hasil t hitung tersebut maka diketahui bahwa variable yang paling besar memberikan pengaruh adalah variable Kompetensi (X_1) dengan nilai t_{hitung} **3,781**.

Kompetensi pegawai adalah merupakan salah satu faktor yang menentukan bagi keberhasilan pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya. Dengan adanya kompetensi yang dimiliki sesuai dengan persyaratan analisis jabatan, diharapkan pegawai yang bersangkutan dapat melaksanakan tugas-tugasnya secara lebih efektif dan efisien, sehingga kinerja pegawai yang bersangkutan akan meningkat.

BAB VI

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan Motivasi, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan *terhadap* Kinerja pada Pegawai Badan Kepegawai. Berdasarkan analisis serta pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompetensi (X_1) dan Komitmen Kerja (X_3) secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap *Kinerja* Pegawai BKD Prov. SulSel. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung dari Kompetensi (X_1) 3,781 dan Komitmen Kerja (X_3) 2,451 yang lebih besar dibandingkan nilai t tabel 1,67866 (t hitung $>$ t tabel) dan nilai signifikansi 0,000 pada taraf 5%.. Kepribadian secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap *Kinerja* Pegawai BKD Prov. SulSel dengan nilai t hitung 0,484 yang lebih kecil dibandingkan t tabel (t hitung $<$ t tabel).
2. Kompetensi (X_1), Kepribadian (X_2) dan Komitmen Kerja (X_3) secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap *Kinerja* Pegawai BKD Prov. SulSel yang dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 28,703 yang lebih besar dibandingkan F tabel 2,827 (F hitung $>$ F tabel) dan nilai signifikansi 0,000 pada taraf 5%.
3. Dari tiga variabel independen yakni Kompetensi (X_1), Kepribadian (X_2) dan Komitmen Kerja (X_3), diperoleh bahwa Kompetensi (X_1) memiliki pengaruh dominan terhadap *kinerja* pegawai BKD Prov.Sulsel yang dibuktikan dengan t

hitung 3,781 yang lebih besar dibandingkan variabel lainnya yaitu Kepribadian (X_2) terhadap Kinerja (Y) dengan nilai t hitung 0,484 dan Komitmen Kerja (X_3) terhadap Kinerja (Y) dengan nilai t hitung sebesar 2,451.

5.2 Saran

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan mampu memberi tambahan kajian dan ilmu pengetahuan mengenai masalah yang terkait dengan Kompetensi, kepribadian dan Komitmen Kerja serta memberikan kesempatan bagi peneliti untuk menerapkan teori-teori yang peneliti peroleh selama proses perkuliahan dan dapat memperdalamnya lebih luas lagi.

2. Bagi Organisasi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan, saran maupun masukan bagi Kantor BKD Prov. Sulsel mengenai Kompetensi, Kepribadian dan Komitmen Kerja Pegawai BKD Prov. Sulsel. Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa variabel Kompetensi dan Komitmen kerja memiliki pengaruh yang tinggi terhadap kinerja pegawai BKD Prov. Sulsel sehingga BKD Prov.Sulsel dapat melakukan pengembangan pada variabel-variabel tersebut khususnya pada variabel Kompetensi yang memiliki pengaruh paling dominan.

3. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dan juga tambahan referensi dikalangan pembaca dalam melakukan penelitian sejenis dan mengembangkannya dimasa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman & Muhidin. (2007). *Analisis korelasi, Regresi dan Jalur Penelitian*. Bandung: CV.Pustaka Setia.
- Adam, R. (2019). *Pengaruh Kepribadian Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.IKAPHARMINDO PUTRAMAS Cabang Medan*. 95.
- Al-edenat, M., dan Alhawamdeh, N. (2018). "The Mediating Rffect of Employee's Loyalty in The Relationship between Empowerment and Employees' Performance: A Case from Jordanian SMEs". *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, 8 (4): 90-100. Doi: 10.6007/IJARAFMS/v8-i4/5454
- Ariyan, Rita Ivana. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Islam Hidayatullah Yogyakarta. *Jurnal Medicoeticolegal dan Manajemen Rumah Sakit*. Vol 5. No 2 : 1-7.
- Agung & Gunarsih. 2004, *Analisis Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Nasabah (Studi Pada Nasabah Debitur PT.BPR Satria Pertiwi Semarang)*, Jurnal Ekonomi.
- Akbar, M.M., and Parvez, N. 2009. Impact of Services Quality, Trust, and Customer Satisfaction on Customer Loyalty. *ABAC Journal*, Vol. 29, No. 1, pp. 24-38.
- Alida Palitati, 2007. Pengaruh Nilai Pelanggan, Kepuasan terhadap Komitmen Nasabah Tabungan Perbankan Di Sulawesi Selatan. Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Haluoleo Kendari, Sulawesi Selatan Email: alyda_palitati@yahoo.com
- Baba, A. (2014). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen BosowaMaros. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi dan Keuangan)*, 18(4), 524-540.
- Cornelia, O. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Karyawan PT.ABC. *Management*.
- Feist, Jest., Feist, G.J 2015 *Teori Kepribadian : Theories of Personality*. Edisi 7 buku 2. Jakarta : Salemba Humanika
- Hasibuan, Malayu. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hutagalung, Inge, 2014. *Pengembangan Kepribadian (Tinjauan Praktis Menuju Pribadi Positif)*. Indeks : Jakarta

- I Gusti Ayu Agung Pradnya Dewi dkk, 2015. Pengaruh Big Five Personality Pada Kinerja Auditor Kantor Akuntan Publik Provinsi Bali. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Bisnis*, 10 No. 1.
- Junaedy, A., Ramly, M., &Sufri, M. (2019). PengaruhKompetensi, BudayaOrganisasi Dan MotivasiTerhadap Kinerja Pegawai. *CESJ: Center Of Economic Students Journal*, 2(3), 29-40.
- Sabir, M., Echdar, S., & Maryadi, M. (2020). Pengaruh Kompetensi Individu, Disiplin Kerja Dan Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Koperasi, UKM Dan Perdagangan Kabupaten Barru. *Nobel Management Review*, 1(1), 112–125.
- Sasra, R. Y. et al. (2015). Pengaruh kompetensi, pendidikan dan pelatihan serta penempatan pegawai terhadap pengembangan karir dan dampaknya terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Aceh. *Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*.
- Sedarmayanti. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT. Refika Aditama, Bandung.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

KOESIONER PENELITIAN

Kepada:

Yth, Bapak/Ibu

BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
di Tempat

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan adanya penelitian dalam rangka penyusunan Tesis pada Program Pascasarjana Magister Manajemen ITB Nobel Indonesia yang berjudul "**PENGARUH KOMPETENSI, KEPERIBADIAN DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI SULAWESI SELATAN**". Saya mohon kesediaan Bapak/Ibu meluangkan waktu sejenak untuk mengisi angket ini. Jawaban Bapak/Ibu tidak mempengaruhi penilaian kinerja anda. Tidak ada jawaban yang benar atau salah dan sesuai dengan kode etik penelitian, maka semua data dijamin kerahasiaannya.

Saya sangat menghargai atas segala partisipasi dan ketulusan Bapak/Ibu dalam menjawab kuesioner ini dan saya sangat berterima kasih atas semua kerjasamanya.

Petunjuk Penelitian

1. Istilah identitas dengan benar dan lengkap pada tempat yang telah disediakan
2. Istilah semua nomor dalam angket ini dan jangan sampai ada yang terlewatkan
3. Berilah tanda checklist (✓) pada jawaban yang menurut Bapak/Ibu paling dialami
4. Jawablah setiap bagian kuesioner sesuai dengan petunjuk pengisian yang ada

Hormat Saya,
Peneliti

A. MUH. KHALID HERMANSYAH

IDENTITAS RESPONDEN

A. Identitas Responden

Mohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr (i) untuk mengisi data identitas berikut ini sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

1	Nama	:
2	Bagian/Departemen	:
3	Instansi	:
4	Usia	: tahun
5	Jabatan	:
6	Masa kerja	: tahun
untuk jawaban 7 sd 12 cukup dengan melingkari huruf didepan pilihan jawaban			
7	Pendidikan	a	SD
		b	SMP
		c	SMA
		d	Diploma
		e	Sarjana
		f	Magister
8	Status Perkawinan	a	Nikah
		b	Belum Nikah

A. Petunjuk Pengisian Kuisisioner Penelitian

1. Isilah identitas dengan benar dan lengkap pada tempat yang telah disediakan
2. Isilah semua nomor dalam angket ini dan jangan sampai ada yang terlewatkan
3. Berilah tanda checklist (√) pada jawaban yang menurut Bapak/Ibu paling dialami
4. Jawablah setiap bagian kuisisioner sesuai dengan petunjuk pengisian yang ada

B. Isilah jawaban berikut sesuai dengan apayang Bapak/Ibu alami dengan cam memberi tanda checklist(√) pada kolom yang tersedia. Adapun makna dari tanda tersebut adalah sebagai berikut:

- SS = Sangat Setuju
 S = Setuju
 RR = Ragu-Ragu
 TS = Tidak Setuju
 STS = Sangat Tidak Setuju

Kompetensi (X1)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Alasan terhadap pilihan jawaban
		SS	S	N	TS	STS	
<i>Pengetahuan</i>							
1.	Dengan pengetahuan yang memadai pegawai bisa mengidentifikasi dan menyelesaikan pekerjaan dengan maksimal						
2.	Pegawai sudah memiliki pengetahuan yang cukup sesuai dengan bidang kerja masing-masing						
<i>Keterampilan</i>							
3.	Pegawai melaksanakan pekerjaannya dengan berbagai metode						
4.	Dengan keterampilan yang tinggi Pegawai dapat mengatasi hambatan-hambatan dalam menyelesaikan pekerjaan						
<i>Sikap</i>							
5.	Pegawai dengan penuh tanggung jawab menyelesaikan pekerjaan dengan baik						
6.	Pegawai bersikap terbuka terhadap kritikan dan masukan baik dari atasan maupun rekan kerja						

Kepribadian (X2)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Alasan terhadap pilihan jawaban
		SS	S	N	TS	STS	
Percaya Diri							
7.	Pegawai merasa yakin dengan hasil pekerjaan yang dilakukannya						
8.	Pegawai menyelesaikan pekerjaannya dengan menggunakan metode yang dianggap baik.						
kooperatif							
9.	Dalam setiap pekerjaannya Pegawai saling bertukar pikiran						
10.	Pegawai saling mempercayai antara satu dengan yang lainnya dalam bekerjasama						
Mendengarkan							
11.	Pegawai saling mendengarkan masukan antara satu dengan lainnya dalam menyelesaikan pekerjaan						
12.	Pegawai mendengarkan dan melaksanakan petunjuk yang diberikan oleh pimpinan						
Stabilitas Emosi							
13.	Pegawai tetap merasa terkontrol meski diberi tugas yang mendesak						
14.	Pegawai merasa tenang dalam menjalankan aktivitas kesehariannya						

Komitmen (X3)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Alasan terhadap pilihan jawaban
		SS	S	N	TS	STS	
Kepercayaan							
15	Pegawai senantiasa berusaha untuk menjaga kepercayaan yang diamanahkan oleh pimpinan						
16	Pegawai diberikan dukungan oleh pimpinan dalam menjalankan tugas						
Keinginan							
17	Pegawai mempunyai keinginan kuat dalam menyelesaikan tugasnya						
18	Pegawai dengan semangat ingin mengambil bagian dalam menyelesaikan tugasnya						
Hasrat							
19	Pegawai mempunyai hasrat dalam menjaga ketertiban lembaga						
20	Pegawai menjaga hubungan dan stabilitas dalam pekerjaan						
Kesediaan							
21	Pegawai selalu bersedia ketika diminta untuk melakukan pekerjaan yang bersifat insidental						
22	Dengan semangat yang kokoh pegawai menjaga dan mencapai nilai tujuan organisasi						

Kinerja pegawai (Y)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Alasan terhadap pilihan jawaban
		SS	S	N	TS	SSTS	
<i>Ketepatan Waktu</i>							
23	Pegawai menyelesaikan tugas sesuai dengan tenggat waktu yang diberikan						
24	Pegawai mematuhi jam kerja dan jam pulang kerja dengan baik						
<i>Tanggung Jawab</i>							
25	Pegawai memiliki Rasa keintaan terhadap pekerjaan						
26	Pegawai melakukan dan menekuni serta berani menghadapi segala konsekuensi dan risiko dari pekerjaan						
<i>Kualitas Kerja</i>							
27	Kualitas hasil kerja yang dilakukan oleh pegawai sesuai dengan ukuran target yang ditentukan						
28	kesempurnaan tugas yang dikerjakan, dan kemampuan pegawai dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan kebutuhan lembaga/organisasi						
<i>Kuantitas Kerja</i>							
29	beberapa aktivitas yang telah pegawai kerjakan sesuai dengan target yang telah ditentukan						
30	hasil kerja yang dilakukan pegawai sesuai dengan dengan standar yang telah ditentukan						

Terima Kasih

Warning # 849 in column 23. Text: in_ID
 The LOCALE subcommand of the SET command has an invalid parameter.
 It could
 not be mapped to a valid backend locale.
 CORRELATIONS
 /VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1.6 TOTAL_X1
 /PRINT=TWOTAIL NOSIG
 /MISSING=PAIRWISE.

Correlations

		Notes
Output Created		28-APR-2022 04:38:12
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	46
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1.6 TOTAL_X1 /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,05

[DataSet0]

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	KOMPETENSI (X1)
X1.1	Pearson Correlation	1	,286	,328*	,534**	,305*	,000	,644**
	Sig. (2-tailed)		,054	,026	,000	,039	1,000	,000
	N	46	46	46	46	46	46	46
X1.2	Pearson Correlation	,286	1	,414**	,331*	,027	-,013	,629**
	Sig. (2-tailed)	,054		,004	,025	,858	,931	,000
	N	46	46	46	46	46	46	46
X1.3	Pearson Correlation	,328*	,414**	1	,574**	,272	-,174	,670**
	Sig. (2-tailed)	,026	,004		,000	,068	,247	,000
	N	46	46	46	46	46	46	46
X1.4	Pearson Correlation	,534**	,331*	,574**	1	,378**	-,024	,733**
	Sig. (2-tailed)	,000	,025	,000		,010	,875	,000
	N	46	46	46	46	46	46	46
X1.5	Pearson Correlation	,305*	,027	,272	,378**	1	,380**	,619**
	Sig. (2-tailed)	,039	,858	,068	,010		,009	,000
	N	46	46	46	46	46	46	46
X1.6	Pearson Correlation	,000	-,013	-,174	-,024	,380**	1	,327*
	Sig. (2-tailed)	1,000	,931	,247	,875	,009		,026
	N	46	46	46	46	46	46	46
KOMPETENSI (X1)	Pearson Correlation	,644**	,629**	,670**	,733**	,619**	,327*	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,026	
	N	46	46	46	46	46	46	46

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

CORRELATIONS

```

/VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 X2.6 X2.7 X2.8 TOTAL_X2
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
    
```

Correlations

		Notes
Output Created		28-APR-2022 04:38:23
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	46
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 X2.6 X2.7 X2.8 TOTAL_X2 /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,05

[DataSet0]

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	KEPRIBADIA N (X2)
X2.1	Pearson Correlation	1	,451*	,348*	,362*	,165	,118	,596*	,263	,667**
	Sig. (2-tailed)		,002	,018	,013	,272	,435	,000	,078	,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X2.2	Pearson Correlation	,451*	1	,300*	,150	,253	,268	,510*	,338*	,631**
	Sig. (2-tailed)	,002		,043	,318	,090	,071	,000	,021	,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X2.3	Pearson Correlation	,348*	,300*	1	,542*	,457*	,260	,334*	,176	,664**
	Sig. (2-tailed)	,018	,043		,000	,001	,081	,023	,241	,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X2.4	Pearson Correlation	,362*	,150	,542*	1	,702*	,075	,491*	,118	,672**
	Sig. (2-tailed)	,013	,318	,000		,000	,619	,001	,437	,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X2.5	Pearson Correlation	,165	,253	,457*	,702*	1	-,006	,433*	,173	,609**
	Sig. (2-tailed)	,272	,090	,001	,000		,969	,003	,249	,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X2.6	Pearson Correlation	,118	,268	,260	,075	-,006	1	,274	,319*	,432**
	Sig. (2-tailed)	,435	,071	,081	,619	,969		,066	,031	,003
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X2.7	Pearson Correlation	,596*	,510*	,334*	,491*	,433*	,274	1	,420*	,832**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,023	,001	,003	,066		,004	,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X2.8	Pearson Correlation	,263	,338*	,176	,118	,173	,319*	,420*	1	,558**
	Sig. (2-tailed)	,078	,021	,241	,437	,249	,031	,004		,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46
KEPRIBADIA N (X2)	Pearson Correlation	,667*	,631*	,664*	,672*	,609*	,432*	,832*	,558*	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,003	,000	,000	
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46

- ** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
- * . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

CORRELATIONS

```

/VARIABLES=X3.1 X3.2 X3.3 X3.4 X3.5 X3.6 X3.7 X3.8 TOTAL_X3
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

		Notes
Output Created		28-APR-2022 04:38:34
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	46
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=X3.1 X3.2 X3.3 X3.4 X3.5 X3.6 X3.7 X3.8 TOTAL_X3 /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,05

[DataSet0]

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	KOMITMEN (X3)
X3.1	Pearson Correlation	1	,314*	,371*	,225	,392**	,559**	,362*	,426**	,592**
	Sig. (2-tailed)		,033	,011	,132	,007	,000	,013	,003	,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X3.2	Pearson Correlation	,314*	1	,461**	,682**	,447**	,483**	,462**	,577**	,752**
	Sig. (2-tailed)	,033		,001	,000	,002	,001	,001	,000	,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X3.3	Pearson Correlation	,371*	,461**	1	,473**	,330*	,253	,653**	,486**	,700**
	Sig. (2-tailed)	,011	,001		,001	,025	,090	,000	,001	,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X3.4	Pearson Correlation	,225	,682**	,473**	1	,429**	,478**	,479**	,495**	,749**
	Sig. (2-tailed)	,132	,000	,001		,003	,001	,001	,000	,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X3.5	Pearson Correlation	,392**	,447**	,330*	,429**	1	,691**	,428**	,608**	,730**
	Sig. (2-tailed)	,007	,002	,025	,003		,000	,003	,000	,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X3.6	Pearson Correlation	,559**	,483**	,253	,478**	,691**	1	,387**	,640**	,743**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,090	,001	,000		,008	,000	,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X3.7	Pearson Correlation	,362*	,462**	,653**	,479**	,428**	,387**	1	,602**	,775**
	Sig. (2-tailed)	,013	,001	,000	,001	,003	,008		,000	,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X3.8	Pearson Correlation	,426**	,577**	,486**	,495**	,608**	,640**	,602**	1	,811**
	Sig. (2-tailed)	,003	,000	,001	,000	,000	,000	,000		,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46
KOMITMEN (X3)	Pearson Correlation	,592**	,752**	,700**	,749**	,730**	,743**	,775**	,811**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

```

CORRELATIONS
/VARIABLES=Y.1 Y.2 Y.3 Y.4 Y.5 Y.6 Y.7 Y.8 TOTAL_Y
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

Notes		
Output Created		28-APR-2022 04:38:46
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	46
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=Y.1 Y.2 Y.3 Y.4 Y.5 Y.6 Y.7 Y.8 TOTAL_Y /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,03

[DataSet0]

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	KINERJA PEGAWAI(Y)
Y.1	Pearson Correlation	1	,369*	,318*	,479**	,546**	,574**	,639**	,750**	,752**
	Sig. (2-tailed)		,012	,031	,001	,000	,000	,000	,000	,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Y.2	Pearson Correlation	,369*	1	,489**	,181	,289	,439**	,219	,445**	,629**
	Sig. (2-tailed)	,012		,001	,230	,051	,002	,144	,002	,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Y.3	Pearson Correlation	,318*	,489**	1	,561**	,624**	,513**	,502**	,463**	,729**
	Sig. (2-tailed)	,031	,001		,000	,000	,000	,000	,001	,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Y.4	Pearson Correlation	,479**	,181	,561**	1	,478**	,447**	,705**	,546**	,686**
	Sig. (2-tailed)	,001	,230	,000		,001	,002	,000	,000	,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Y.5	Pearson Correlation	,546**	,289	,624**	,478**	1	,673**	,705**	,654**	,788**
	Sig. (2-tailed)	,000	,051	,000	,001		,000	,000	,000	,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Y.6	Pearson Correlation	,574**	,439**	,513**	,447**	,673**	1	,695**	,741**	,830**
	Sig. (2-tailed)	,000	,002	,000	,002	,000		,000	,000	,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Y.7	Pearson Correlation	,639**	,219	,502**	,705**	,705**	,695**	1	,747**	,823**
	Sig. (2-tailed)	,000	,144	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Y.8	Pearson Correlation	,750**	,445**	,463**	,546**	,654**	,741**	,747**	1	,871**
	Sig. (2-tailed)	,000	,002	,001	,000	,000	,000	,000		,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46
KINERJA PEGAWAI(Y)	Pearson Correlation	,752**	,629**	,729**	,686**	,788**	,830**	,823**	,871**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

```

RELIABILITY
/VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1.6
/SCALE('X1') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability

Notes		
Output Created		28-APR-2022 04:38:58
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	46
Missing Value Handling	Matrix Input	
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
Syntax	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
		RELIABILITY /VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1.6 /SCALE('X1') ALL /MODEL=ALPHA /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,00

Scale: X1

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	46	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	46	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,628	6

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	21,0435	4,220	,461	,550
X1.2	21,8261	3,836	,326	,609
X1.3	21,4565	3,943	,455	,544
X1.4	21,1739	4,102	,599	,511
X1.5	21,1087	4,232	,415	,564
X1.6	21,1087	5,077	,041	,700

```

RELIABILITY
/VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 X2.6 X2.7 X2.8
/SCALE('X2') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability

Notes		
Output Created		28-APR-2022 04:39:13
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	46
Missing Value Handling	Matrix Input	
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 X2.6 X2.7 X2.8 /SCALE('X2') ALL /MODEL=ALPHA /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,02

Scale: X2

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	46	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	46	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,791	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	30,1304	9,849	,537	,761
X2.2	29,8261	10,369	,518	,767
X2.3	29,8261	9,658	,521	,764
X2.4	29,8696	9,983	,554	,760
X2.5	29,8261	10,458	,492	,770
X2.6	29,5435	11,187	,290	,795
X2.7	30,2609	7,708	,704	,730
X2.8	30,0870	10,303	,398	,783


```

RELIABILITY
/VARIABLES=X3.1 X3.2 X3.3 X3.4 X3.5 X3.6 X3.7 X3.8
/SCALE('X3') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability

Notes		
Output Created		28-APR-2022 04:39:27
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	46
Missing Value Handling	Matrix Input	
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
Syntax	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
		RELIABILITY /VARIABLES=X3.1 X3.2 X3.3 X3.4 X3.5 X3.6 X3.7 X3.8 /SCALE('X3') ALL /MODEL=ALPHA /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,06

Scale: X3

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	46	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	46	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,869	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	30,0000	14,622	,488	,866
X3.2	30,1087	13,655	,674	,849
X3.3	30,1304	13,627	,598	,856
X3.4	30,4565	12,476	,631	,855
X3.5	30,2391	13,253	,629	,853
X3.6	30,1087	13,699	,663	,850
X3.7	30,7174	11,985	,654	,854
X3.8	30,1957	13,628	,754	,843

```

RELIABILITY
/VARIABLES=Y.1 Y.2 Y.3 Y.4 Y.5 Y.6 Y.7 Y.8
/SCALE('Y') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability

Notes		
Output Created		28-APR-2022 04:39:48
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	46
Missing Value Handling	Matrix Input	
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
Syntax	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
		RELIABILITY /VARIABLES=Y.1 Y.2 Y.3 Y.4 Y.5 Y.6 Y.7 Y.8 /SCALE('Y') ALL /MODEL=ALPHA /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,02

Scale: Y

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	46	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	46	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,881	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	29,7609	13,786	,681	,865
Y.2	30,1304	12,649	,433	,910
Y.3	29,8913	13,743	,648	,867
Y.4	29,8478	14,043	,599	,871
Y.5	29,8478	13,554	,724	,861
Y.6	29,8913	12,855	,766	,854
Y.7	29,7826	12,885	,758	,855
Y.8	29,7609	12,408	,817	,848

```

REGRESSION
  /DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT TOTAL_Y
  /METHOD=ENTER TOTAL_X1 TOTAL_X2 TOTAL_X3
  /SCATTERPLOT=(*ZRESID ,*ZPRED)
  /RESIDUALS DURBIN HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID)
  /SAVE RESID.

```

Regression

Notes			28-APR-2022 04:40:16
Output Created			
Comments			
Input	Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File	DataSet0 <none> <none> <none>	46
Missing Value Handling	Definition of Missing Cases Used	User-defined missing values are treated as missing. Statistics are based on cases with no missing values for any variable used. REGRESSION /DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT TOTAL_Y /METHOD=ENTER TOTAL_X1 TOTAL_X2 TOTAL_X3 /SCATTERPLOT=(*ZRESID ,*ZPRED) /RESIDUALS DURBIN HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID) /SAVE RESID.	
Syntax			
Resources	Processor Time Elapsed Time Memory Required Additional Memory Required for Residual Plots		00:00:02,69 00:00:02,46 2556 bytes 896 bytes
Variables Created or Modified	RES_1	Unstandardized Residual	

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
KINERJA PEGAWAI(Y)	34,1304	4,12369	46
KOMPETENSI (X1)	25,5435	2,38240	46
KEPRIBADIAN (X2)	34,1957	3,55040	46
KOMITMEN (X3)	34,5652	4,14006	46

Correlations

		KINERJA PEGAWAI(Y)	KOMPETENSI (X1)	KEPRIBADIAN (X2)	KOMITMEN (X3)
Pearson Correlation	KINERJA PEGAWAI(Y)	1,000	,766	,702	,774
	KOMPETENSI (X1)	,766	1,000	,636	,682
	KEPRIBADIAN (X2)	,702	,636	1,000	,846
	KOMITMEN (X3)	,774	,682	,846	1,000
Sig. (1-tailed)	KINERJA PEGAWAI(Y)	.	,000	,000	,000
	KOMPETENSI (X1)	,000	.	,000	,000
	KEPRIBADIAN (X2)	,000	,000	.	,000
	KOMITMEN (X3)	,000	,000	,000	.
N	KINERJA PEGAWAI(Y)	46	46	46	46
	KOMPETENSI (X1)	46	46	46	46
	KEPRIBADIAN (X2)	46	46	46	46
	KOMITMEN (X3)	46	46	46	46

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	KOMITMEN (X3), KOMPETENSI (X1), KEPRIBADIAN (X2) ^b		Enter

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI(Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,841 ^a	,707	,686	2,31149	2,364

a. Predictors: (Constant), KOMITMEN (X3), KOMPETENSI (X1), KEPRIBADIAN (X2)

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI(Y)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	540,811	3	180,270	33,740	,000 ^b
	Residual	224,406	42	5,343		
	Total	765,217	45			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI(Y)

b. Predictors: (Constant), KOMITMEN (X3), KOMPETENSI (X1), KEPRIBADIAN (X2)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-2,386	3,968		-,601	,551		
	KOMPETENSI (X1)	,757	,200	,437	3,781	,000	,522	1,915
	KEPRIBADIAN (X2)	,089	,184	,077	,484	,631	,277	3,609
	KOMITMEN (X3)	,409	,167	,411	2,451	,019	,249	4,022

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI(Y)

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	KOMPETENSI (X1)	KEPRIBADIAN (X2)	KOMITMEN (X3)
1	1	3,987	1,000	,00	,00	,00	,00
	2	,008	22,767	,56	,01	,04	,14
	3	,003	34,458	,27	,95	,12	,02
	4	,002	47,708	,16	,05	,84	,85

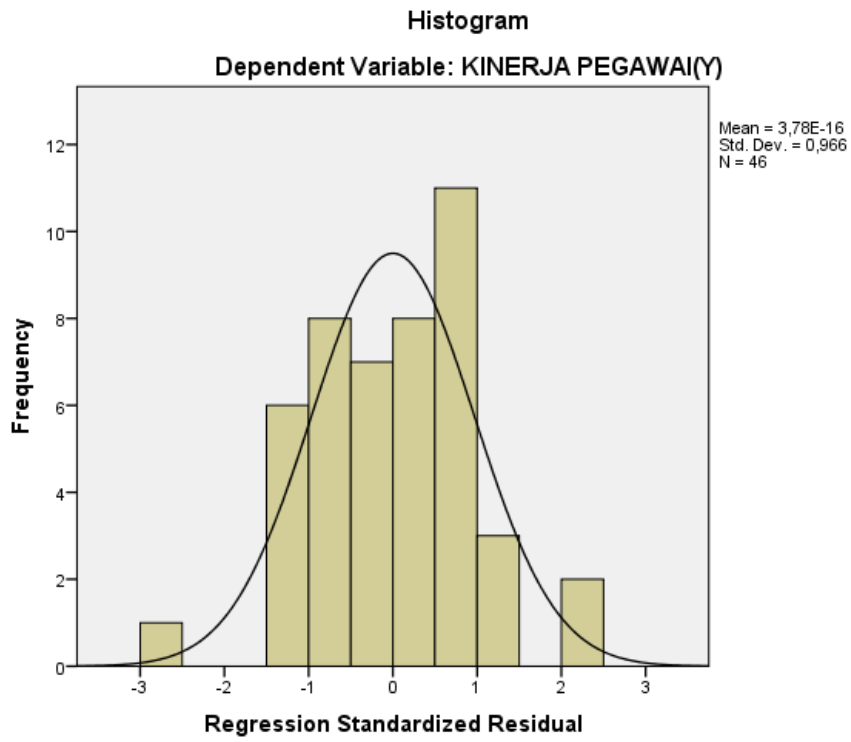
a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI(Y)

Residuals Statistics^a

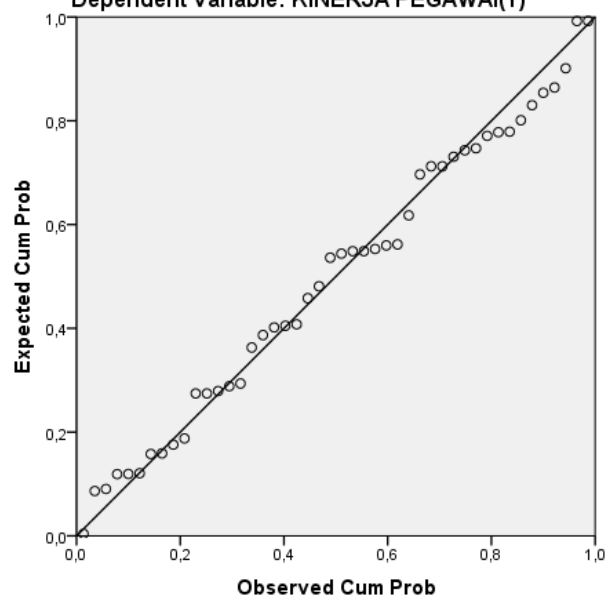
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	25,1510	40,2433	34,1304	3,46670	46
Residual	-6,14601	5,60482	,00000	2,23311	46
Std. Predicted Value	-2,590	1,763	,000	1,000	46
Std. Residual	-2,659	2,425	,000	,966	46

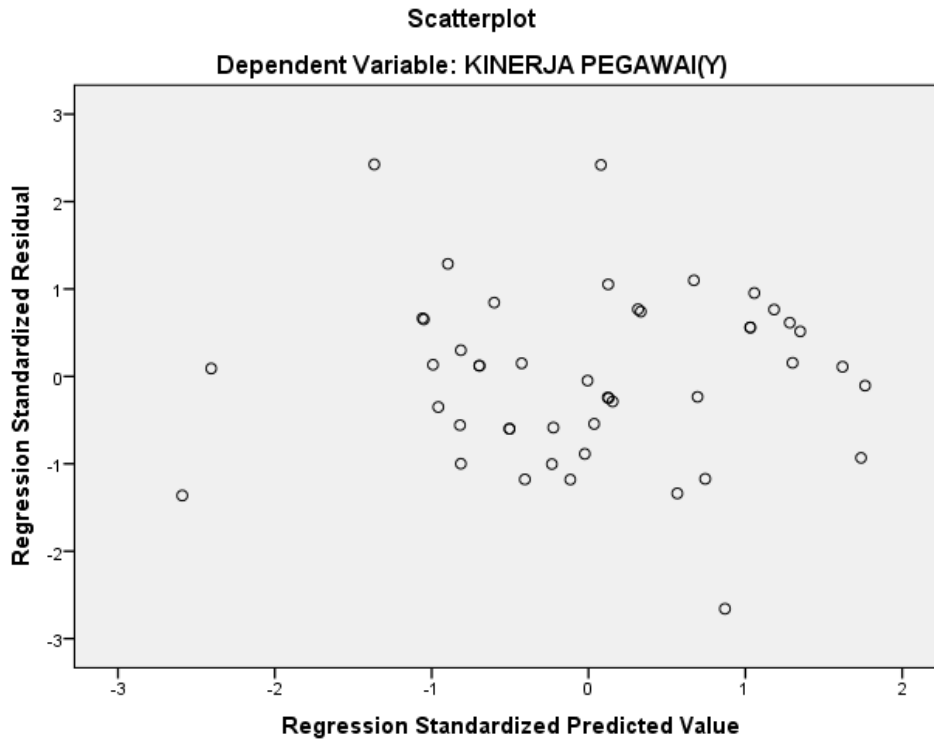
a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI(Y)

Charts



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI(Y)





NPAR TESTS
 /K-S (NORMAL)=RES_1
 /MISSING ANALYSIS.

NPar Tests

Notes		
Output Created		28-APR-2022 04:40:35
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	46
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
Syntax		NPAR TESTS /K-S(NORMAL)=RES_1 /MISSING ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,02
	Number of Cases Allowed ^a	196608

a. Based on availability of workspace memory.

[DataSet0]

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		46
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2,23311389
	Absolute	,067
Most Extreme Differences	Positive	,067
	Negative	-,059
Kolmogorov-Smirnov Z		,451
Asymp. Sig. (2-tailed)		,987

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

```
FREQUENCIES VARIABLES=USIA MASA_KERJA PENDIDIKAN STATUS_PERKAWINAN
/ORDER=ANALYSIS.
```

Frequencies

Notes

Output Created		28-APR-2022 04:52:38
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
Missing Value Handling	N of Rows in Working Data File	46
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
Syntax	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
		FREQUENCIES VARIABLES=USIA MASA_KERJA PENDIDIKAN STATUS_PERKAWINAN /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,01

Statistics

		USIA	MASA KERJA	PENDIDIKAN	STATUS PERNIKAHAN
N	Valid	46	46	46	46
	Missing	0	0	0	0

Frequency Table

USIA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	24-30 TAHUN	14	30,4	30,4	30,4
	31-40 TAHUN	25	54,3	54,3	84,8
	41-50 TAHUN	6	13,0	13,0	97,8
	>50 TAHUN	1	2,2	2,2	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

MASA KERJA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-10 TAHUN	28	60,9	60,9	60,9
	11-20 TAHUN	16	34,8	34,8	95,7
	>20 TAHUN	2	4,3	4,3	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

PENDIDIKAN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	MAGISTER	8	17,4	17,4	17,4
	SARJANA	35	76,1	76,1	93,5
	DIPLOMA	1	2,2	2,2	95,7
	SMA	2	4,3	4,3	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

STATUS PERNIKAHAN

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
NIKAH	35	76,1	76,1	76,1
Valid BELUM NIKAH	11	23,9	23,9	100,0
Total	46	100,0	100,0	

```
FREQUENCIES VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1.6 TOTAL_X1 X2.1
X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 X2.6 X2.7 X2.8 TOTAL_X2 X3.1 X3.2 X3.3 X3.4
X3.5 X3.6 X3.7 X3.8 TOTAL_X3 Y.1 Y.2 Y.3 Y.4 Y.5 Y.6 Y.7 Y.8
TOTAL_Y
/ORDER=ANALYSIS.
```

Frequencies

Notes

Output Created		28-APR-2022 04:52:53
Comments		
Input	Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File	DataSet0 <none> <none> <none> 46
Missing Value Handling	Definition of Missing Cases Used	User-defined missing values are treated as missing. Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1.6 TOTAL_X1 X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 X2.6 X2.7 X2.8 TOTAL_X2 X3.1 X3.2 X3.3 X3.4 X3.5 X3.6 X3.7 X3.8 TOTAL_X3 Y.1 Y.2 Y.3 Y.4 Y.5 Y.6 Y.7 Y.8 TOTAL_Y /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time Elapsed Time	00:00:00,02 00:00:00,05

Frequency Table

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
N	2	4,3	4,3	4,3
S	19	41,3	41,3	45,7
SS	25	54,3	54,3	100,0
Total	46	100,0	100,0	

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	4	8,7	8,7	8,7
N	13	28,3	28,3	37,0
S	21	45,7	45,7	82,6
SS	8	17,4	17,4	100,0
Total	46	100,0	100,0	

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	1	2,2	2,2	2,2
N	6	13,0	13,0	15,2
S	27	58,7	58,7	73,9
SS	12	26,1	26,1	100,0
Total	46	100,0	100,0	

X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
N	1	2,2	2,2	2,2
S	27	58,7	58,7	60,9
SS	18	39,1	39,1	100,0
Total	46	100,0	100,0	

X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
N	3	6,5	6,5	6,5
S	20	43,5	43,5	50,0
SS	23	50,0	50,0	100,0
Total	46	100,0	100,0	

X1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
N	5	10,9	10,9	10,9
S	16	34,8	34,8	45,7
SS	25	54,3	54,3	100,0
Total	46	100,0	100,0	

KOMPETENSI (X1)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
20,00	2	4,3	4,3	4,3
22,00	2	4,3	4,3	8,7
23,00	4	8,7	8,7	17,4
24,00	7	15,2	15,2	32,6
25,00	8	17,4	17,4	50,0
26,00	7	15,2	15,2	65,2
27,00	7	15,2	15,2	80,4
28,00	4	8,7	8,7	89,1
29,00	2	4,3	4,3	93,5
30,00	3	6,5	6,5	100,0
Total	46	100,0	100,0	

X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	1	2,2	2,2	2,2
N	6	13,0	13,0	15,2
S	28	60,9	60,9	76,1
SS	11	23,9	23,9	100,0
Total	46	100,0	100,0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	2	4,3	4,3	4,3
	S	25	54,3	54,3	58,7
	SS	19	41,3	41,3	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2,2	2,2	2,2
	N	4	8,7	8,7	10,9
	S	18	39,1	39,1	50,0
	SS	23	50,0	50,0	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	4	8,7	8,7	8,7
	S	23	50,0	50,0	58,7
	SS	19	41,3	41,3	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	2	4,3	4,3	4,3
	S	25	54,3	54,3	58,7
	SS	19	41,3	41,3	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	2	4,3	4,3	4,3
	S	12	26,1	26,1	30,4
	SS	32	69,6	69,6	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	4,3	4,3	4,3
	TS	2	4,3	4,3	8,7
	N	6	13,0	13,0	21,7
	S	23	50,0	50,0	71,7
	SS	13	28,3	28,3	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

X2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2,2	2,2	2,2
	N	6	13,0	13,0	15,2
	S	26	56,5	56,5	71,7
	SS	13	28,3	28,3	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

KEPRIBADIAN (X2)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	25,00	1	2,2	2,2	2,2
	27,00	1	2,2	2,2	4,3
	29,00	2	4,3	4,3	8,7
	30,00	1	2,2	2,2	10,9
	31,00	4	8,7	8,7	19,6
	32,00	10	21,7	21,7	41,3
	33,00	2	4,3	4,3	45,7
	34,00	2	4,3	4,3	50,0
	35,00	5	10,9	10,9	60,9
	36,00	4	8,7	8,7	69,6
	37,00	5	10,9	10,9	80,4
	38,00	2	4,3	4,3	84,8
	39,00	5	10,9	10,9	95,7
	40,00	2	4,3	4,3	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

X3.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	2	4,3	4,3	4,3
S	16	34,8	34,8	39,1
SS	28	60,9	60,9	100,0
Total	46	100,0	100,0	

X3.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	3	6,5	6,5	6,5
S	19	41,3	41,3	47,8
SS	24	52,2	52,2	100,0
Total	46	100,0	100,0	

X3.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	2,2	2,2	2,2
N	2	4,3	4,3	6,5
S	19	41,3	41,3	47,8
SS	24	52,2	52,2	100,0
Total	46	100,0	100,0	

X3.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	1	2,2	2,2	2,2
TS	1	2,2	2,2	4,3
N	6	13,0	13,0	17,4
S	22	47,8	47,8	65,2
SS	16	34,8	34,8	100,0
Total	46	100,0	100,0	

X3.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	2,2	2,2	2,2
N	4	8,7	8,7	10,9
S	20	43,5	43,5	54,3
SS	21	45,7	45,7	100,0
Total	46	100,0	100,0	

X3.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	3	6,5	6,5	6,5
S	19	41,3	41,3	47,8
SS	24	52,2	52,2	100,0
Total	46	100,0	100,0	

X3.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	1	2,2	2,2	2,2
TS	2	4,3	4,3	6,5
N	12	26,1	26,1	32,6
S	19	41,3	41,3	73,9
SS	12	26,1	26,1	100,0
Total	46	100,0	100,0	

X3.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	2	4,3	4,3	4,3
S	25	54,3	54,3	58,7
SS	19	41,3	41,3	100,0
Total	46	100,0	100,0	

KOMITMEN (X3)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 24,00	1	2,2	2,2	2,2
26,00	2	4,3	4,3	6,5
29,00	1	2,2	2,2	8,7
30,00	1	2,2	2,2	10,9
31,00	3	6,5	6,5	17,4
32,00	9	19,6	19,6	37,0
33,00	3	6,5	6,5	43,5
34,00	5	10,9	10,9	54,3
35,00	1	2,2	2,2	56,5
36,00	4	8,7	8,7	65,2
37,00	1	2,2	2,2	67,4
38,00	3	6,5	6,5	73,9
39,00	5	10,9	10,9	84,8
40,00	7	15,2	15,2	100,0
Total	46	100,0	100,0	

Y.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	2	4,3	4,3	4,3
S	25	54,3	54,3	58,7
SS	19	41,3	41,3	100,0
Total	46	100,0	100,0	

Y.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	2	4,3	4,3	4,3
TS	2	4,3	4,3	8,7
N	7	15,2	15,2	23,9
S	18	39,1	39,1	63,0
SS	17	37,0	37,0	100,0
Total	46	100,0	100,0	

Y.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	4	8,7	8,7	8,7
S	27	58,7	58,7	67,4
SS	15	32,6	32,6	100,0
Total	46	100,0	100,0	

Y.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	3	6,5	6,5	6,5
S	27	58,7	58,7	65,2
SS	16	34,8	34,8	100,0
Total	46	100,0	100,0	

Y.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	3	6,5	6,5	6,5
S	27	58,7	58,7	65,2
SS	16	34,8	34,8	100,0
Total	46	100,0	100,0	

Y.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	2,2	2,2	2,2
N	3	6,5	6,5	8,7
S	26	56,5	56,5	65,2
SS	16	34,8	34,8	100,0
Total	46	100,0	100,0	

Y.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
N	5	10,9	10,9	10,9
S	20	43,5	43,5	54,3
SS	21	45,7	45,7	100,0
Total	46	100,0	100,0	

Y.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	1	2,2	2,2	2,2
N	3	6,5	6,5	8,7
S	20	43,5	43,5	52,2
SS	22	47,8	47,8	100,0
Total	46	100,0	100,0	

KINERJA PEGAWAI(Y)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
22,00	1	2,2	2,2	2,2
26,00	1	2,2	2,2	4,3
29,00	1	2,2	2,2	6,5
30,00	3	6,5	6,5	13,0
31,00	6	13,0	13,0	26,1
32,00	7	15,2	15,2	41,3
33,00	3	6,5	6,5	47,8
34,00	7	15,2	15,2	63,0
35,00	1	2,2	2,2	65,2
36,00	1	2,2	2,2	67,4
37,00	3	6,5	6,5	73,9
38,00	1	2,2	2,2	76,1
39,00	4	8,7	8,7	84,8
40,00	7	15,2	15,2	100,0
Total	46	100,0	100,0	