

**FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA
KOORDINATOR STATISTIK KECAMATAN DALAM
RANGKA MEWUJUDKAN STATCAP CERDAS DI
BADAN PUSAT STATISTIK PROVINSI RIAU**



TESIS

OLEH

SUGIARTI

PROGRAM PASCASARJANA

UNIVERSITAS TERBUKA

JAKARTA

2013

ABSTRACT
Affecting Factors the Performance of Koordinator Statistik
Kecamatan (KSK) To Achieve STATCAP
CERDAS in Central Statistics Agency of Riau Province

Sugiarti
Universitas Terbuka
sugiarti@bps.go.id

Keywords : Competence, Emotional Intelligence, Motivation and Performance

Koordinator Statistik Kecamatan (KSK) has a very large role in supporting the activities of the Central Statistics Agency (BPS) of Indonesia. As the Spearhead of Data Collection Statistics for the BPS, the KSK should be able to meet the demands of data users and the strategic role of BPS. Quality of data timeliness, types of data produced and the existence of BPS increasingly received attention from various parties, making the task of the future KSK will become increasingly heavy responsibility and professionalism in charge.

The aim of this study which was held at the Central Statistics Agency of Riau Province were: (1) to determine the effect of competencies, emotional intelligence, and motivation to work simultaneously on the performance of KSK, (2) to determine the effect of competencies, emotional intelligence and motivation partially on performance of KSK.

The research was conducted by census to all existing KSK in Central Bureau of Statistics Riau Province for 145 people. The data was collected using a questionnaire. Data analysis were performed by using test the validity and reliability of the questionnaire, classical test theory, F test, t test and multiple regression analysis with Backward Analysis Method.

The results showed that (1) the competence, emotional intelligence, and motivation to work simultaneously influence on the performance of KSK, (2) competencies was not partially influence on performance, while emotional intelligence and motivation partially effect to the performance of KSK significantly.

Variable competencies, emotional intelligence, and motivation together had an influence for 53% of the performance variables, while the remaining 47% was determined by other factors. T-test results (partially), the variable competence has significant value 0.132 or 13.2% didn't affect the performance of the KSK.

ABSTRAK

Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Koordinator Statistik Kecamatan Dalam Rangka Mewujudkan STATCAP CERDAS di Badan Pusat Statistik Provinsi Riau

Sugiarti

Universitas Terbuka

sugiarti@bps.go.id

Kata Kunci : Kompetensi, Kecerdasan Emosional, Motivasi dan Kinerja

Koordinator Statistik Kecamatan (KSK) mempunyai peranan yang sangat besar dalam mendukung kegiatan Badan Pusat Statistik (BPS) Republik Indonesia. Sebagai Ujung Tombak Pengumpulan Data Statistik bagi BPS, KSK harus dapat memenuhi tuntutan pengguna data dan peran strategis BPS. Kualitas data, ketepatan waktu, jenis data yang dihasilkan dan eksistensi BPS semakin mendapat perhatian dari berbagai pihak, menjadikan tugas KSK ke depan menjadi semakin berat akan tanggung jawab dan profesionalitas dalam bertugas.

Penelitian ini dilaksanakan pada Badan Pusat Statistik Provinsi Riau dengan tujuan : (1) untuk mengetahui pengaruh kompetensi, kecerdasan emosional dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja KSK, (2) untuk mengetahui pengaruh kompetensi, kecerdasan emosional dan motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja KSK.

Penelitian ini dilakukan secara sensus terhadap semua KSK defenitif yang ada di Badan Pusat Statistik Provinsi Riau sebanyak 145 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan angket. Metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas untuk angket ; uji asumsi klasik, uji F, uji t dan Analisis Regresi Berganda dengan Metode Backward Analisis.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) kompetensi, kecerdasan emosional dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh secara nyata terhadap kinerja KSK, (2) kompetensi secara parsial tidak berpengaruh secara nyata terhadap kinerja, sedangkan kecerdasan emosional dan motivasi kerja secara parsial masing-masing berpengaruh secara nyata terhadap kinerja KSK.

Variabel kompetensi, kecerdasan emosional dan motivasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh sebesar 53 % terhadap variabel kinerja, sedangkan sisanya sebesar 47 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Hasil uji t (secara parsial), variabel kompetensi memiliki nilai signifikansi 0,132 atau 13,2 % tidak berpengaruh terhadap kinerja KSK.

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER MANAJEMEN

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Koordinator Statistik Kecamatan Dalam Rangka Mewujudkan STATCAP CERDAS Di Badan Pusat Statistik Provinsi Riau adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Pekanbaru, 22 Maret 2013

Yang Menyatakan

(Sugiarti)

NIM. 015977221

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

PENGESAHAN

Nama : Sugiarti
NIM : 015977221
Program Studi : Manajemen
Judul Tesis : Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Koordinator Statistik
Kecamatan Dalam Rangka Mewujudkan STATCAP CERDAS di
Badan Pusat Statistik Provinsi Riau
Telah dipertahankan di hadapan Sidang Panitia Penguji Tesis Program
Pascasarjana, Program Studi Manajemen, Universitas Terbuka pada :
Hari/Tanggal : Sabtu/20 April 2013
Waktu : 8.30 WIB s.d. 10.30 WIB
Tempat : Aula Lantai III UPBJJ-UT Pekanbaru

Dan telah dinyatakan L U L U S

PANITIA PENGUJI TESIS

	Nama	Tanda Tangan
Ketua Komisi Penguji :	Dr. Ir. Sri Harijati, MA NIP. 19620911 198803 2002
Penguji Ahli :	Dr. Chairy, MM
Pembimbing I :	Dr. Teddy Chandra, SE, MM NIDN. 1012116701
Pembimbing II :	Surachman Dimyati, Ph.D. NIP. 19511208 197603 1004

LEMBAR PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Koordinator Statistik
Kecamatan Dalam Rangka Mewujudkan STATCAP
CERDAS di Badan Pusat Statistik Provinsi Riau

Penyusun TAPM : Sugiarti
NIM : 015977221
Program Studi : Manajemen
Hari/Tanggal : Jumat/22 Maret 2013

Menyetujui,

Pembimbing I,

Dr. Teddy Chandra, SE, MM
NIDN. 1012116701

Pembimbing II,

Surachman Dimiyati, Ph.D.
NIP. 19511208 197603 1004

Mengetahui,

Ketua Bidang Ilmu Ekonomi
Program Magister Manajemen

Maya Maria, SE, MM
NIP. 19720501 199903 2003

Asisten Direktur I
Program Pascasarjana

Dr. Ir. Sri Harijati, MA
NIP. 19620911 198803 2002

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Allah SWT, karena atas berkat dan rahmat-Nya, saya dapat menyelesaikan penulisan TAPM (Tesis) ini. Penulisan TAPM ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar magister manajemen program Pascasarjana Universitas Terbuka. Saya menyadari bahwa, tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari mulai perkuliahan sampai pada penulisan penyusunan TAPM ini, tidak mudah bagi saya untuk menyelesaikan TAPM ini. Oleh karena itu, saya mengucapkan terima kasih kepada :

- (1) Direktur Program Pascasarjana Universitas Terbuka;
- (2) Kepala UPBJJ-UT Pekanbaru selaku penyelenggara Program Pascasarjana;
- (3) Dr. Teddy Chandra, SE, MM (Pembimbing I) dan Surachman Dimiyati, Ph.D. (Pembimbing II) yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan saya dalam penyusunan TAPM ini;
- (4) Ketua Bidang Ilmu Ekonomi selaku penanggungjawab program Magister Manajemen;
- (5) Kepala BPS Provinsi Riau yang telah memberi izin atas dilakukannya penelitian ini;
- (6) Suami dan anak-anak saya yang telah memberikan bantuan dukungan materil dan moral;
- (7) Sahabat yang telah banyak membantu saya dalam menyelesaikan penulisan TAPM ini.

Akhir kata, saya berharap Allah SWT berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga TAPM ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu.

Pekanbaru, Juni 2013

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
Abstrak	iii
Lembar Pernyataan	v
Lembar Pengesahan	vi
Lembar Persetujuan TAPM	vii
Kata Pengantar	viii
Daftar Isi	ix
Daftar Bagan	xii
Daftar Gambar	xiii
Daftar Tabel	xiv
Daftar Lampiran	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Kegunaan Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
A. Kajian Teori	10
1. Kompetensi	10
2. Kecerdasan Emosional	20
3. Motivasi Kerja	25
4. Kinerja	33
B. Hasil Penelitian Terdahulu	36
C. Kerangka Berpikir	45

D. Hipotesis	50
E. Defenisi Operasional	50
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	53
A. Desain Penelitian	53
B. Populasi dan Sampel	53
C. Instrumen Penelitian	54
1. Angket Penelitian	54
2. Metode Pengolahan Data	60
D. Prosedur Pengumpulan Data	63
1. Jenis dan Sumber Data	63
2. Teknik Pengumpulan Data	63
E. Metode Analisis Data	64
1. Pengujian Asumsi Klasik	65
2. Uji F (uji serempak)	67
3. Uji t (uji partial)	67
BAB IV TEMUAN DAN PEMBAHASAN	69
A. Temuan	69
1. Gambaran Umum Penelitian	69
2. Deskriptif Profil Responden	78
3. Deskriptif Variabel	81
4. Distribusi Frekuensi Variabel	82
5. Hasil Uji Alat Ukur	95
6. Uji Hipotesis	100
B. Pembahasan	107
1. Pembahasan Hasil Penelitian	107
2. Perbandingan dengan Hasil Penelitian Terdahulu	117

3.Keterbatasan Penelitian	121
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	123
A. Simpulan	123
B. Saran	123
DAFTAR PUSTAKA	126
LAMPIRAN	131

UNIVERSITAS TERBUKA

DAFTAR BAGAN

	Halaman
Bagan 2.1. Kerangka Berpikir	49

UNIVERSITAS TERBUKA

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 4.1. Normalitas Plot	98
Gambar 4.2. Scatterplot	100

UNIVERSITAS TERBUKA

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1. Evaluasi Pemasukan Dokumen Survei Industri Besar Sedang, Survei Statistik Konstruksi dan Survei Perusahaan Perkebunan (Keadaan September 2012).....	4
Tabel 1.2. Evaluasi Pemasukan Dokumen Survei Susenas 2011 dan Survei Ubinan Sub Round 2 Tahun 2012 (Keadaan September 2012).....	4
Tabel 2.1. Atribusi Analisis Kinerja Diri Sendiri	36
Tabel 2.2. Hasil Penelitian Terdahulu	42
Tabel 2.3. Definisi Operasional Variabel Hipotesis	52
Tabel 3.1. Kategori Jawaban Responden	62
Tabel 4.1. Jumlah KSK dan Angket Yang Masuk	69
Tabel 4.2. Profil Responden Berdasarkan Kelompok Umur.....	78
Tabel 4.3. Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	79
Tabel 4.4. Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja	80
Tabel 4.5. Profil Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan.....	80
Tabel 4.6. Profil Responden Berdasarkan Status Tempat Tugas.....	81
Tabel 4.7. Deskriptif Variabel	81
Tabel 4.8. Distribusi Frekuensi Kompetensi SDM (X1)	83
Tabel 4.9. Distribusi Frekuensi Kecerdasan Emosional (X2)	87
Tabel 4.10. Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja (X3)	91
Tabel 4.11. Distribusi Frekuensi Kinerja KSK (Y)	93
Tabel 4.12. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	95
Tabel 4.13. Hasil Uji Multikolinearitas	99
Tabel 4.14. Hasil Uji Hipotesis	101
Tabel 4.15. Jawaban Responden Berdasarkan Umur	108
Tabel 4.16. Jawaban Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	109
Tabel 4.17. Jawaban Responden Berdasarkan Masa Kerja	111

Tabel 4.18.	Jawaban Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan	112
Tabel 4.19.	Jawaban Responden Berdasarkan Tempat Tugas	113

UNIVERSITAS TERBUKA

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Riwayat Hidup Penulis	131
Lampiran 2. Angket Penelitian	132
Lampiran 3. Profil Responden	139
Lampiran 4. Hasil Uji Normalitas Data	142
Lampiran 5. Heteroskedastisitas (Uji Simultan)	143
Lampiran 6. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	144
Lampiran 7. Regresi	168

UNIVERSITAS TERBUKA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi yang berwawasan untuk maju dan berkembang serta dapat terus bertahan adalah organisasi yang dapat merespon dan mengelola perubahan yang terjadi secara tepat. Organisasi yang dapat mengelola perubahan, adalah organisasi yang tumbuh secara dinamis, yang terus menerus dalam proses perubahan lingkungan strategis, baik perubahan yang terjadi dalam organisasi maupun di luar organisasi (Yanti, 2011).

Badan Pusat Statistik (BPS) adalah lembaga non departemen yang secara langsung bertanggung jawab terhadap Presiden. BPS mempunyai fungsi pokok sebagai penyedia data statistik dasar, baik untuk pemerintah maupun untuk masyarakat umum, secara nasional maupun regional. BPS dalam menjalankan fungsinya berusaha memberikan pelayanan yang terbaik dan peka terhadap perubahan. Sehubungan dengan hal tersebut, BPS telah mencanangkan suatu program yang dinamakan STATCAP CERDAS. STATCAP CERDAS merupakan kepanjangan dari *Statistical Capability Building Change and Reform for Development of Statistics* atau Perubahan dan Reformasi Pengembangan Statistik. STATCAP CERDAS merupakan program lima tahun untuk memodernisasi BPS agar dapat menjawab tantangan masa depan di bidang perstatistikan di Indonesia. Proyek ini dilaksanakan dalam rentang waktu 2010 sampai 2014.

Proyek STATCAP CERDAS mempunyai target untuk meningkatkan system perstatistikan Indonesia yang sekaligus meningkatkan kualitas data statistik yang

dihasilkan BPS dan meningkatkan kepercayaan masyarakat akan keakuratan data statistik yang dihasilkan BPS sehingga dapat memenuhi kebutuhan masyarakat akan data statistik yang berkualitas melalui keterlibatan yang lebih baik. STATCAP CERDAS dilakukan melalui meningkatkan semua sumber daya yang dimiliki BPS. Terdapat tiga pilar utama yang harus dibangun untuk meningkatkan kualitas data statistik, yakni ICT (*Information, Communication and Technology*), kemudian Sumber Daya Manusia yang berkualitas dan Kelembagaan yang solid, tangguh dan kuat.

Koordinator Statistik Kecamatan (KSK) mempunyai peranan yang sangat besar dalam mendukung kegiatan Badan Pusat Statistik (BPS) Republik Indonesia. BPS yang berkedudukan dari Pusat hingga ke Daerah memberikan kepercayaan yang sangat besar kepada jajarannya dan termasuk didalamnya KSK ini. KSK bertugas di Kecamatan, dalam menjalankan tugasnya KSK harus berkoordinasi dengan jajaran Instansi Pemerintah Daerah yang ada di Kecamatan, baik koordinasi dengan Camat maupun Para Kepala Desa/Lurah/Ketua RW/RT dalam menyelenggarakan kegiatan Perstatistikan.

Sebagai Ujung Tombak Pengumpulan Data Statistik bagi BPS, KSK harus dapat memenuhi tuntutan pengguna data dan peran strategis BPS. Kualitas data, ketepatan waktu, jenis data yang dihasilkan dan eksistensi BPS semakin mendapat perhatian dari berbagai pihak, menjadikan tugas KSK ke depan menjadi semakin berat akan tanggung jawab dan profesionalitas dalam bertugas.

Pegawai yang profesional merupakan pegawai yang memiliki kualitas yang seimbang antara kemampuan akademis, kemampuan emosional dan motivasi kerja yang tinggi. Peningkatan kemampuan berpikir, mempunyai perilaku yang

mampu menyikapi kepentingan masyarakat dengan lebih baik dan berkualitas merupakan indikator Pegawai Negeri Sipil yang bekerja secara professional (Yanti, 2011).

Namun kenyataan di lapangan, kinerja KSK sebagai ujung tombak pengumpul data di BPS belum sepenuhnya tercapai. Kualitas dan keakuratan data masih banyak dipertanyakan oleh berbagai pihak, begitu juga dengan ketepatan waktu pengumpulan data dan eksistensi KSK di Kecamatan sebagai Koordinator Statistik Kecamatan.

Fenomena ini dapat dilihat dari kualitas dokumen hasil survei yang dilakukan KSK, sering terjadi ketidakkonsistenan antara jawaban dari rincian yang ditanyakan dan rincian-rincian pertanyaan penting dibiarkan kosong. Sehingga pengawas survei harus lebih teliti lagi dalam melakukan pemeriksaan dokumen dan tidak jarang dokumen yang sudah masuk dikembalikan kepada KSK untuk dilengkapi kembali isian dan memperbaiki konsistensi antar rincian pertanyaan.

Pemasukan dokumen hasil survei seringkali terlambat dari jadwal yang telah ditentukan dan realisasi dokumen yang masuk tidak seperti yang diharapkan, terutama pada survei yang respondennya perusahaan. Sebagai contoh survei Industri Besar Sedang, survei Statistik Konstruksi dan survei Perusahaan Perkebunan. Pada tahun 2012, jadwal pencacahan ke-3 survei adalah Maret sampai dengan Juli 2012 dengan batas toleransi September 2012 untuk data Januari sampai dengan Desember 2011. Sampai dengan September 2012, survei Industri Besar Sedang masuk 91 dokumen dari 195 dokumen target sampel atau 46,67 persen; survei Statistik Kontruksi masuk 186 dokumen dari 591 target

sampel atau 31,47 persen dan survei Perusahaan Perkebunan masuk 66 dokumen dari 127 target sampel atau 51,97 persen. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 1.1.berikut ini :

Tabel 1.1. Evaluasi Pemasukan Dokumen Survei Industri Besar Sedang, Survei Statistik Konstruksi dan Survei Perusahaan Perkebunan (Keadaan September 2012)

No.	Nama Survei	Target	Realisasi	Persentase Realisasi
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
1.	Industri Besar Sedang	195	91	46,67
2.	Statistik Konstruksi	591	186	31,47
3.	Perusahaan Perkebunan	127	66	51,97

Sumber : BPS Provinsi Riau

Sedangkan untuk survei yang respondennya adalah rumahtangga, ketepatan jadwal pencacahan relatif lebih baik, walaupun target sampel belum terpenuhi 100 persen. Sebagai contoh survei Sosial Ekonomi Nasional (Susenas) 2011 dan survei Ubinan sub round 2 tahun 2012. Target sampel Susenas 2011 untuk propinsi Riau setahun adalah 7.640 rumah tangga, jumlah dokumen yang masuk 7.275 rumah tangga atau sebesar 365 rumah tangga (4,78 persen) non respon. Alasan non respon adalah rumah tangga yang dicatat pada saat listing pindah pada saat periode pencacahan dan sebagian rumah tangga menolak untuk dijadikan responden. Pada survei ini tidak diperkenankan adanya pergantian sampel.

Tabel 1.2. Evaluasi Pemasukan Dokumen Survei Susenas 2011 dan Survei Ubinan Sub Round 2 Tahun 2012 (Keadaan September 2012)

No.	Nama Survei	Target	Realisasi	Non Respon	Persentase Non Respon
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>
1.	Survei Susenas	7.640	7.275	365	4,78
2.	Survei Ubinan	497	336	161	32,39

Sumber : BPS Provinsi Riau

Sedangkan target sampel survei Ubinan sub round 2 tahun 2012 adalah 497 rumah tangga, jumlah dokumen yang masuk 336 rumah tangga atau sebesar 161 rumah tangga (32,39 persen) non respon. Alasan non respon adalah rumah tangga tidak ada yang panen pada periode pencacahan atau waktu panen bergeser mundur dari jadwal yang diperkirakan sebelumnya pada saat listing. Pada survei ini juga tidak diperbolehkan mengganti sampel. Untuk lebih jelasnya evaluasi pemasukan ke-2 survei dapat dilihat pada Tabel 1.2. Jumlah non respon pada kedua survei ini sebenarnya dapat diperkecil jika KSK lebih teliti dalam melakukan pencacatan pada saat listing dan cerdas dalam menghadapi responden.

Dalam menjalankan tugas dan fungsinya, seorang KSK harus dapat melakukan koordinasi dengan pemerintah setempat seperti Camat dan Kepala Desa/Lurah/Ketua RW/RT. Selain wajib hadir secara berkala di BPS Kabupaten/Kota, dalam kesehariannya KSK juga wajib hadir di Kantor Kecamatan. Hal ini berhubungan dengan kemudahan dalam merekrut Mitra Statistik, jika ada Sensus dan Survei besar, dimana membutuhkan tenaga pengumpul data yang besar. Selain itu, KSK harus dapat menyediakan data yang dibutuhkan oleh aparat/masyarakat setempat guna mendukung kebijakan dalam kegiatan pembangunan yang dilaksanakan. Akan tetapi, ada kalanya KSK hanya datang ke Kecamatan, jika ada kegiatan Sensus atau Survei saja.

Dari fenomena yang diuraikan diatas terlihat bahwa kinerja KSK belum seperti yang diharapkan oleh organisasi BPS. Banyak faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu kinerja. Menurut Gibson (1987) dalam Cokroaminoto (2007) menyatakan bahwa secara teoritis ada tiga kelompok variabel yang mempengaruhi perilaku kerja dan kinerja individu, yaitu variabel individu, variabel organisasi

dan variabel psikologis. Kelompok variabel individu terdiri dari variabel kemampuan dan ketrampilan, latar belakang pribadi dan demografis. Variabel kemampuan dan ketrampilan merupakan faktor utama yang mempengaruhi perilaku kinerja dan kinerja individu. Kelompok variabel organisasi terdiri dari variabel sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan. Sedangkan kelompok variabel psikologis terdiri dari variabel persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi.

Berdasarkan pendapat diatas penulis mengambil 1 (satu) variabel dari kelompok variabel individu yaitu variabel kemampuan dan ketrampilan (kompetensi) dan 2 (dua) dari kelompok variabel psikologis, yaitu kepribadian (kecerdasan emosi) dan motivasi untuk menguji faktor yang mempengaruhi kinerja pada KSK.

Kompetensi sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja, biasanya dihubungkan dengan hal-hal seperti nilai, standar, pandangan hidup seseorang (Raharso, 2004 dalam Edwardin, 2006). Kompetensi adalah kemampuan menerapkan atau menggunakan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, perilaku, dan pribadi karakteristik untuk berhasil melakukan tugas-tugas pekerjaan penting, fungsi tertentu, atau beroperasi pada peran atau posisinya (Dubois, 1993 dalam Ennis, 2008).

Kompetensi seorang pegawai sering kali diberi bobot yang lebih tinggi dalam penilaian pelaksanaan pekerjaan seorang pegawai. Dewasa ini tidak hanya kompetensi yang menjadi penilaian seorang pegawai, tetapi kecerdasan emosional juga berperan dalam keberhasilan seseorang dalam bekerja. Goleman (1999) menyatakan bahwa kecerdasan intelektual (IQ) menyumbangkan kira-kira 20

persen bagi faktor-faktor yang menentukan sukses dalam hidup, dan 80 persen lainnya diisi oleh kekuatan-kekuatan lain, termasuk kecerdasan emosional. Hal ini didukung juga oleh pendapat Agustian (2005) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional memiliki peran yang jauh lebih signifikan dibanding kecerdasan intelektual (IQ), IQ barulah sebatas syarat minimal meraih keberhasilan, namun kecerdasan emosional adalah sesungguhnya mengantarkan seseorang menuju puncak prestasi. Menurut Patton (1998) dalam Hidayati, Purwanto, dan Yuwono (2008), kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk menggunakan emosi secara efektif untuk mencapai tujuan membangun produktif dan meraih keberhasilan. Menggunakan emosi secara efektif individu akan lebih bertanggung jawab, lebih mampu memusatkan perhatian pada tugas, tidak impulsif, lebih bisa mengendalikan diri yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja.

Motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja individu. Motivasi merupakan fungsi dari beberapa variabel yang saling mempengaruhi dan merupakan proses yang terjadi pada diri manusia. Kast dan Rosenzweig (2000) dalam Yanti (2011) menyatakan bahwa motivasi sebagai apa yang menggerakkan seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu atau sekurang-kurangnya mengembangkan suatu kecenderungan perilaku tertentu. Dorongan bertindak ini dapat dipicu oleh suatu rangsangan luar atau lahir dalam diri orang itu sendiri dalam proses psikologis dan pemikiran individu tersebut. Jika setiap pegawai memiliki motivasi yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tuntutan organisasi, maka dapat dipastikan tujuan dari organisasi akan tercapai.

Dari uraian diatas, variabel kompetensi, kecerdasan emosional dan motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja, tetapi ke-3 variabel tersebut belum sepenuhnya dimiliki oleh KSK. Jika sumber daya manusia memiliki kompetensi, kecerdasan emosional dan motivasi yang tinggi, maka sumber daya manusia tersebut diharapkan dapat lebih mudah diarahkan dan dituntun untuk dapat bekerja dan berkarya sesuai dengan tujuan organisasi.

Oleh sebab itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul "Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Koordinator Statistik Kecamatan dalam Rangka Mewujudkan STATCAP CERDAS di Badan Pusat Statistik Provinsi Riau".

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah kompetensi sumberdaya manusia, kecerdasan emosional dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja KSK?
2. Apakah kompetensi sumberdaya manusia, kecerdasan emosional dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja KSK?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi sumberdaya manusia, kecerdasan emosional dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja KSK.

2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi sumberdaya manusia, kecerdasan emosional dan motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja KSK.

D. Kegunaan Penelitian

Kegunaan dari Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai :

1. Bahan masukan bagi Kepala Kantor BPS Provinsi Riau dalam upaya mengembangkan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja KSK dalam pelaksanaan Program STATCAP CERDAS.
2. Penambah khasanah dan memperkaya penelitian ilmiah di Universitas Terbuka UPBJJ-UT Pekanbaru khususnya pada Program Magister Manajemen.
3. Bahan masukan untuk referensi penelitian yang lebih lanjut.

UNIVERSITAS TERBUKA

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Kompetensi

a. Pengertian Kompetensi

McClelland adalah orang yang pertama kali membahas tentang kompetensi pada awal tahun 1970. Selanjutnya McClelland (1973) dalam Ennis (2008) menyatakan bahwa kompetensi adalah kemampuan menerapkan atau menggunakan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, perilaku, dan karakteristik pribadi untuk berhasil melakukan tugas-tugas pekerjaan penting, fungsi tertentu, atau beroperasi pada peran atau posisi tertentu.

Robert A. R. (2001) dalam artikel Triwiyatno (2012) yang berjudul “Upaya Peningkatan Kompetensi PNS melalui Perubahan Pola Pikir” mendefinisikan kompetensi sebagai :

“The ability to adequately perform a task, duty or race. Competence integrates knowledge skill, personal value and asides. Competence builds on knowledge and skills and is acquired through work experience and learning by doing.”

Seorang PNS dikatakan memiliki kompetensi jika mampu untuk melaksanakan tugas, peran dan tugas, kemampuan mengintegrasikan pengetahuan, ketrampilan-ketrampilan, sikap-sikap dan nilai-nilai pribadi dan

kemampuan untuk membangun pengetahuan dan ketrampilan yang didasarkan pada pengalaman dan pembelajaran yang dilakukan. Kompetensi mengandung pengertian pemilihan pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan yang ditentukan oleh jabatan tertentu (Rustjah, 1982) dalam artikel Triwiyatno (2012). Kompetensi dimaksud pula sebagai pengetahuan dan ketrampilan. Kompetensi adalah seperangkat tindakan cerdas, penuh tanggungjawab yang dimiliki seseorang sebagai syarat untuk dianggap mampu oleh masyarakat dalam melaksanakan tugas-tugas dibidang tugas tertentu (Mendiknas no. 045/V/2002).

Dalam Kamus Kompetensi Jabatan PNS, Kompetensi dibedakan menjadi 2, yaitu kompetensi Dasar dan Kompetensi Bidang (BKN, 2002), yaitu :

- 1) **Kompetensi Dasar** meliputi : Berorientasi pada pelayanan, Berfikir Konseptual, Empati, Fleksibilitas, Inisiatif, Inovasi, Integritas, Kepemimpinan, Kerjasama, Membangun hubungan kerja strategis, memimpin melalui visi dan nilai, Pembelajaran yang berkelanjutan, Pengambilan keputusan strategis, Perencanaan dan Pengorganisasian, Semangat untuk berprestasi. Uraian dari masing-masing kompetensi dasar tersebut selalu memberikan arah yang jelas kepada PNS selain meningkatkan kualitas dirinya juga diaplikasikan kepada pelayanan Masyarakat sebagai konsekuensi dan tugas utama dari PNS yaitu Pelayanan kepada Masyarakat.
- 2) **Kompetensi Bidang**, meliputi : Berorientasi pada kualitas, Berfikir analitis, Dapat diandalkan, Daya Juang, Energi, Keahlian Teknikal, Profesional dan Manajerial, Kecepatan pengambilan keputusan, Kegigihan, Kemampuan Meyakinkan, Kesadaran Berorganisasi, Kesadaran akan keselamatan kerja,

Ketepatan pengambilan keputusan, Kewirausahaan, Komitmen terhadap organisasi, komunikasi, Komunikasi Lisan, Komunikasi Tertulis, Kreatifitas, Manajemen konflik, Manajemen Waktu, Membangun Hubungan Kerja, Membangun Kepercayaan, Memberikan umpan balik, Membimbing, Memfasilitasi perubahan, Memimpin kelompok, Memimpin rapat, Memotivasi orang lain, Mengambil Resiko, Mengarahkan/memberikan perintah, Mengembangkan orang lain, Mengilhami Orang lain, Meraih Komitmen, Negosiasi, Pencairan Informasi, Pendelegasian Wewenang, Penerapan Hasil Belajar, Penerapan Standar Kerja, Pengambilan Keputusan, Pengendalian diri, Pengaturan kerja, Perbaikan terus menerus, Percaya Diri, Pengendalian terhadap keteraturan, Presentasi, Pro aktif, Tanggap akan pengaruh Budaya, Toleransi terhadap stres.

Dalam konteks penyelenggaraan Sistem Administrasi Negara Kesatuan Republik Indonesia, kompetensi dikelompokkan atas 4 jenis (SANKRI, 2003 :75-76), yaitu :

- 1) Kompetensi Teknis (*technical competence*) yaitu kompetensi mengenai bidang yang menjadi tugas pokok organisasi. Definisi yang sama dimuat dalam PP no 101/2000 tentang DIklat Jabatan PNS, bahwa kompetensi teknis adalah kemampuan PNS dalam bidang teknis tertentu untuk pelaksanaan tugas masing-masing. Bagi PNS yang belum memenuhi persyaratan kompetensi jabatan perlu mengikuti DIklat teknis yang berkaitan dengan persyaratan kompetensi jabatan masing-masing.
- 2) Kompetensi Manajerial (*managerial competence*) adalah kompetensi yang berhubungan dengan berbagai kemampuan manajerial yang dibutuhkan dalam

menangani tugas organisasi. Kompetensi manajerial meliputi kemampuan menerapkan konsep dan teknik perencanaan, pengorganisasian, pengendalian dan evaluasi kinerja unit organisasi, juga kemampuan dalam melaksanakan prinsip *good governance* dalam manajemen pemerintahan dan pembangunan termasuk bagaimana mendayagunakan kemanfaatan sumberdaya pembangunan untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas.

- 3) Kompetensi Sosial (*Social Competence*), yaitu kemampuan melakukan komunikasi yang dibutuhkan oleh organisasi dalam pelaksanaan tugas pokoknya. Kompetensi social dapat terlihat di lingkungan internal seperti memotivasi SDM dan atau peran serta masyarakat guna meningkatkan produktivitas kerja, atau yang berkaitan dengan lingkungan eksternal seperti melaksanakan pola kemitraan, kolaborasi dan pengembangan jaringan kerja dengan berbagai lembaga dalam rangka meningkatkan citra dan kinerja organisasi, termasuk bagaimana menunjukkan kepekaan terhadap hak asasi manusia, nilai-nilai sosial budaya dan sikap tanggap terhadap aspirasi dan dinamika masyarakat.
- 4) Kompetensi Intelektual/Strategik (*intellectual / strategic competence*), yaitu kemampuan untuk berpikir secara strategik dengan visi jauh ke depan. Kompetensi intelektual ini meliputi kemampuan merumuskan visi, misi, dan strategi dalam rangka mencapai tujuan organisasi sebagai bagian integral dari pembangunan Nasional, merumuskan dan memberi masukan untuk pemecahan masalah dan pengambilan keputusan yang logis dan sistematis, juga kemampuan dalam hal memahami paradigma pembangunan yang relevan dalam upaya mewujudkan *good governance* dan mencapai tujuan berbangsa

dan bernegara, serta kemampuan dalam menjelaskan kedudukan, tugas, fungsi organisasi instansi dalam hubungannya dengan Sistem Administrasi Negara Republik Indonesia.

Berbeda dengan pendapat tersebut, Lyle M, Spencer. JR, dan Signe M. Spencer (1993) dalam bukunya *Competence at work, Models for Superior Performance* membagi kompetensi menjadi 5 tipe masing-masing *motif, traits, self concept, knowledge and skill* (dalam pengukuran kompetensi jabatan struktural pemerintah daerah, LAN RI 2010, 8-9) :

- 1) **Motif** merupakan sesuatu yang konsisten dipikirkan atau diinginkan sehingga menyebabkan suatu tindakan. Motif akan mendorong mengarahkan dan menentukan perilaku, terhadap tindakan atau tujuan tertentu dan tidak pada yang lainnya. Dalam motif terdapat suatu proses psikologi yang dapat menentukan intensitas suatu perbuatan tersebut. Apabila motifnya lemah maka dorongan dan kemauannya lemah, sehingga hasil pekerjaannya tidak sesuai dengan kemampuan. Jadi seseorang melakukan suatu tindakan disebabkan adanya suatu dorongan dalam dirinya yang merupakan tenaga penguat terjadinya perbuatan untuk mencapai tujuan
- 2) **Sifat bawaan/watak (traits)** adalah karakteristik fisik dan respon konsisten terhadap situasi atau informasi termasuk rangsangannya dan tekanan
- 3) **Konsep diri (self concept)** adalah sikap, nilai-nilai, atau citra diri seseorang. Konsep diri atau sikap perilaku dalam psikologi sosial disebut sebagai attitude dapat saja mengarah kepada orang lain, benda, lembaga pariwisata, pandangan, norma, nilai dan lain-lain. Sikap dapat dipandang sebagai suatu

reaksi suka atau tidak suka terhadap sesuatu atau seseorang yang kelihatan dari perilaku dan perasaan

- 4) **Pengetahuan (*knowledge*)**, adalah informasi yang dimiliki seseorang dalam area spesifik. Dengan kata lain pengetahuan merupakan kemampuan seseorang yang terbentuk dari informasi yang dimiliki dalam bidang tertentu. Sumber-sumber pengetahuan diperoleh dari hasil telaah, pendidikan dan latihan, serta pengalaman
- 5) **Ketrampilan (*Skill*)**, adalah kemampuan untuk menyelesaikan sebuah tugas atau suatu pekerjaan fisik atau mental tertentu.

b. Aspek dan Standar Kompetensi

Konsep kompetensi meliputi beberapa aspek antara lain: kerangka acuan dasar dimana disini kompetensi dikonstruksi dengan melibatkan pengukuran standar yang diakui industri yang terkait, lalu aspek selanjutnya kompetensi ini tidak hanya diperlihatkan kepada pihak lain tapi harus dibuktikan dalam menjalankan fungsi kerjanya mana di sini tiap individu harus menyadari bahwa pengetahuan yang dimilikinya merupakan nilai tambah dalam memperkuat organisasi. Selain itu kompetensi harus merupakan nilai yang merujuk pada *satisfactory performance of individual* atau kompetensi harus memiliki kaitan erat dengan kemampuan melaksanakan tugas yang merefleksikan adanya persyaratan tertentu.

Standar kompetensi adalah bentuk ketrampilan dan pengetahuan yang harus dimiliki seseorang untuk dapat melaksanakan suatu tugas tertentu atau standar kompetensi adalah pernyataan-pernyataan mengenai pelaksanaan tugas di

tempat kerja yang digambarkan dalam bentuk hasil *output*. Dalam menetapkan standar kompetensi perlu melibatkan beberapa pihak seperti pengusaha, serikat pekerja, ahli pendidikan, pemerintah serta organisasi profesional terkait. Mathis dan Jackson (2001) mengemukakan beberapa kompetensi yang harus dimiliki individu. Menurut mereka ada tiga kompetensi yang harus dimiliki seorang praktisi sumber daya manusia yaitu pertama pengetahuan tentang bisnis dan organisasi, lalu kedua pengetahuan tentang pengaruh dan perubahan manajemen serta pengetahuan dan keahlian sumber daya manusia yang spesifik.

Becker *et.al*, (2001) menyampaikan suatu studi yang dilakukan oleh University of Michigan *School of Business* yang membuat kerangka acuan (*template*) kompetensi yang lebih lengkap mengatakan ada lima kompetensi yang dibutuhkan yaitu kredibilitas personal (*personal credibility*), kemampuan mengelola perubahan (*ability to manage changes*), kemampuan mengelola budaya (*ability to manage culture*), mendeliver praktek sumber daya manusia (*delivery of human resources practice*) dan pengetahuan tentang bisnis (*knowledge of the business*). *Personal credibility* mencakup *track record* kesuksesan individu tersebut, seperti dapat dipercaya, mampu menanamkan kepercayaan pada orang lain, membaaur dengan konstituen kunci, memperlihatkan integritas yang tinggi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab, dapat menanyakan pertanyaan-pertanyaan penting, mempunyai ide cemerlang dapat mengambil resiko yang tepat, memiliki observasi, memiliki alternatif permasalahan bisnis. *Personal credibility* dianggap kompetensi urutan pertama yang harus dimiliki sumber daya manusia pada suatu organisasi.

Kompetensi kedua menurut hasil penelitian itu adalah kemampuan mengelola perubahan antara lain meliputi mampu membangun kepercayaan dan kredibilitas dalam berhubungan dengan pihak lain, mempunyai visi proaktif dalam perubahan, membangun hubungan suportif dengan pihak lain, mampu mendorong kreativitas pihak lain misalnya bawahannya, mampu menempatkan permasalahan spesifik dalam konteks sistem yang lebih luas, dan dapat mengidentifikasi pokok permasalahan kedalam kesuksesan bisnis. Kemampuan mengelola budaya merupakan kompetensi ketiga yang perlu dimiliki sumber daya manusia, dalam hal ini meliputi beberapa kemampuan seperti pertama kompetensi membagi pengetahuan lintas organisasi dalam organisasi yang terbatas (*organizational boundaries*), lalu kedua kemampuan memperjuangkan proses transformasi budaya, kemudian ketiga kompetensi menterjemahkan budaya yang diinginkan ke dalam perilaku yang spesifik, keempat kompetensi menantang status quo, kelima mampu mengenali budaya yang diinginkan untuk menemukan strategi bisnis perusahaan dan bingkai budaya dalam rangka menggairahkan karyawan, keenam harus mampu mendorong eksekutif berperilaku konsisten dengan budaya yang diinginkan, terakhir fokus pada budaya internal untuk menentukan dan memenuhi keinginan dan kebutuhan *customer* eksternal yang akan menentukan berhasilnya suatu perusahaan karena tanpa memuaskan *customer* eksternal usaha yang dilakukan akan sia-sia.

Delivery of human resource practices berada pada urutan keenam setelah beberapa kompetensi yang sebelumnya sudah dimiliki, kompetensi yang satu ini meliputi berbagai kemampuan antara lain kemampuan mengekspresikan komunikasi verbal yang efektif, dapat bekerja sama dengan manajer untuk

mengirim pesan yang jelas dan konsisten kepada seluruh yang terlibat dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah disepakati, mampu memfasilitasi proses restrukturisasi organisasi, merancang program pengembangan yang memfasilitasi perubahan, memfasilitasi rancangan proses komunikasi internal, kemampuan menarik karyawan yang tepat, mampu merancang sistem kompensasi, memfasilitasi penyebaran informasi *customer*. Kompetensi terakhir adalah kemampuan memahami bisnis, di mana kompetensi ini dispesifikasi lebih lanjut menjadi pemahaman tentang praktek sumberdaya manusia, struktur organisasi, menganalisa pesaing, manajemen keuangan, pemasaran dan penjualan, dan sistem informasi komputer.

c. Teori tentang Kompetensi Teknis

1) Pengertian Kompetensi Teknis

Menurut Walsh *et al* (2001) bahwa kompetensi dasar merupakan keterampilan yang luas tentang produksi dan teknologi korporasi yang mendukung organisasi untuk beradaptasi dengan cepat terhadap peluang-peluang yang timbul.

2) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompetensi Teknis

Selanjutnya perusahaan mengidentifikasi kompetensi-kompetensi apa yang relevan pada industri tertentu. Indikator dari kompetensi teknis adalah:

a) Tingkat Pendidikan

Pendidikan merupakan persyaratan tingkat pendidikan yang dibutuhkan dalam memegang jabatan dan biasanya berkaitan dengan tingkat intelektual, serta

tingkat pengetahuan yang diperlukan. Pendidikan yang menjadi persyaratan minimal di dalam sebuah organisasi/perusahaan.

b) **Pengalaman Kerja**

Pengalaman kerja adalah lama seseorang dalam menangani suatu peran atau jabatan tertentu dan melaksanakannya dengan hasil yang baik.

c) **Kemampuan Menganalisis**

Kemampuan untuk memahami situasi dengan memecahkannya menjadi bagian-bagian yang lebih kecil, atau mengamati implikasi suatu keadaan tahap demi tahap berdasarkan pengalaman masa lalu.

d. Teori tentang Kompetensi Non Teknis

1) Pengertian Kompetensi Non Teknis

Kompetensi non teknis mengacu pada kemampuan untuk mengendalikan diri dan memacu diri dalam bekerja. Kompetensi non teknis meliputi karakteristik individual seperti motivasi, tingkah laku dan kepribadian seseorang. Kompetensi ini tidak banyak melibatkan karyawan yang berhubungan dengan program-program maupun berkaitan dengan masalah teknis.

2) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompetensi Non Teknis

Indikator dari kompetensi non teknis menurut Hutapea dan Thoha (2008), yaitu:

a) **Pengendalian Diri (*Self Control*)**

Kemampuan untuk mengendalikan emosi diri agar terhindar dari berbuat sesuatu yang negatif saat situasi tidak sesuai harapan atau saat berada di bawah tekanan.

b) Kepercayaan Diri (*Self Confidence*)

Tingkat kepercayaan yang dimilikinya dalam menyelesaikan karyawan.

c) Fleksibilitas (*Flexibility*)

Kemampuan untuk beradaptasi dan bekerja secara efektif dalam berbagai situasi, orang atau kelompok.

d) Membangun Hubungan (*Relationship Building*)

Kemampuan bekerja untuk membangun atau memelihara keramahan, hubungan yang hangat atau komunikasi jaringan kerja dengan seseorang, atau mungkin suatu hari berguna dalam mencapai tujuan kerja.

2. Kecerdasan Emosional

a. Pengertian Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional sebagai himpunan bagian dari kecerdasan sosial yang melibatkan kemampuan kepada orang lain, hal ini diperoleh dengan menggunakan informasi untuk membimbing pikiran dalam bertindak. Kualitas-kualitas ini tercermin dari empati (kepedulian), mengungkapkan dan memahami perasaan, mengendalikan amarah, kemandirian, kemampuan menyesuaikan diri, disukai, kemampuan memecahkan masalah antar pribadi, ketekunan, kesetiakawanan, keramahan, dan sikap hormat. Realitas menunjukkan seringkali individu tidak mampu menangani masalah-masalah emosional di tempat kerja secara memuaskan. Bukan saja tidak mampu memahami perasaan diri sendiri, melainkan juga perasaan orang lain yang berinteraksi dengan kita. Akibatnya sering terjadi kesalahpahaman dan konflik antar pribadi.

Menurut Goleman (2005), kecerdasan emosional adalah kemampuan lebih yang dimiliki seseorang dalam memotivasi diri, ketahanan dalam menghadapi kegagalan, mengendalikan emosi dan menunda kepuasan, serta mengatur keadaan jiwa. Dengan kecerdasan emosional tersebut seseorang dapat menempatkan emosinya dan mengatur suasana hati dengan tepat. Dalam konteks pekerjaan Cooper (2003), berpendapat bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mengetahui yang orang lain rasakan, termasuk cara tepat untuk menangani masalah. Orang lain yang dimaksudkan di sini bisa meliputi atasan, rekan sejawat, bawahan atau juga pelanggan.

Covey (2005) mengartikan kecerdasan emosional sebagai kemampuan seseorang untuk memantau perasaan dan emosi, baik pada diri sendiri maupun pada orang lain. Selanjutnya Covey menyebutkan ada lima komponen utama kecerdasan emosional yang telah umum diterima yaitu:

- 1) Kesadaran diri, yakni kemampuan untuk merefleksikan kehidupan diri sendiri, menumbuhkan pengetahuan mengenai diri sendiri, dan menggunakan pengetahuan tersebut untuk memperbaiki diri, serta untuk mengatasi kelemahan;
- 2) Motivasi pribadi, yakni yang berkaitan dengan apa yang menjadi pemicu semangat seseorang, visi, nilai-nilai, tujuan, harapan, hasrat, dan gairah yang menjadi prioritas-prioritas mereka;
- 3) Pengaturan diri atau kemampuan untuk mengelola diri sendiri agar mampu mencapai visi dan nilai-nilai pribadi;
- 4) Empati, kemampuan untuk memahami cara orang lain melihat dan merasakan berbagai hal;

- 5) Kemampuan sosial dan komunikasi, yakni yang berkaitan dengan bagaimana cara mengatasi perbedaan, memecahkan masalah, menghasilkan solusi-solusi kreatif, dan berinteraksi secara optimal untuk mengejar tujuan-tujuan bersama.

Berbeda dengan Boyatziz (2005), yang berpendapat bahwa pemikiran tentang dimensi-dimensi kecerdasan emosi, serta kompetensi-kompetensi penyertanya, telah berevolusi dan diperbaiki, serta menganalisis data-data baru. Model kecerdasan emosi sebelumnya akan melihat beberapa perubahan. Jika sebelumnya memunculkan lima sisi kecerdasan emosi, sekarang telah disederhanakan menjadi empat model domain, yaitu: kesadaran diri, pengaturan diri, empati, dan pengaturan relasi.

Kecerdasan emosional berarti menangani emosi dengan baik ketika berhubungan dengan orang lain dan dengan cermat membaca situasi dan jaringan sosial, berinteraksi dengan lancar, menggunakan keterampilan-keterampilan lain untuk mempengaruhi dan memimpin, bermusyawarah dan menyelesaikan perselisihan dan untuk bekerja sama dan bekerja dalam tim. Seseorang yang memiliki kecerdasan emosional mampu berkomunikasi untuk menyampaikan sesuatu yang jelas dan meyakinkan dan memiliki jiwa kepemimpinan untuk membangkitkan inspirasi dan memandu kelompok dan orang lain.

b. Aspek Kecerdasan Emosional dalam Manajemen

Dalam suatu organisasi, setiap pegawai berinteraksi dengan pegawai lainnya. Dibutuhkan rasa nyaman dan menyenangkan dari setiap pegawai, sehingga mereka dapat bekerjasama dengan baik, serta memiliki kemampuan untuk mengorganisasikan kelompok, mampu berkomunikasi dengan baik, mampu

mengelola konflik yang terjadi dalam organisasi, serta menjadi katalisator perubahan yang terjadi dalam organisasi.

Kemampuan seorang pegawai dalam mengatur emosinya secara cerdas akan memunculkan sosok pegawai yang mampu menggunakan emosinya secara benar, tenang dalam bekerja dan dapat mengambil keputusan dengan tepat. Pegawai demikian akan efektif dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Philip (2010), ada dua aspek utama kecerdasan emosional yaitu :

- 1) Memahami diri sendiri, tujuan, cita-cita, respons, dan perilaku,
- 2) Memahami orang lain dan perasaan mereka.

Dengan memiliki kecerdasan emosional yang baik, yakni memahami perasaan sendiri akan memunculkan sikap bijaksana dalam mengambil keputusan, serta dapat mengungkapkan emosinya secara selaras. Pegawai yang mampu mengendalikan dirinya sendiri selalu tenang dalam menghadapi permasalahan dalam pekerjaan, sehingga dapat mengatasi permasalahan dengan pikiran yang jernih, juga akan dapat bernegosiasi dalam memecahkan suatu masalah atau memecahkan silang pendapat diantara pegawai yang lain. Selain itu mampu menciptakan sinergi kelompok dan dapat bekerjasama dengan orang lain demi tujuan bersama.

Goleman (2005), menjelaskan bahwa emosi sangat penting bagi kehidupan manusia karena emosi merupakan penggerak perilaku (*motivator*) dalam arti dapat meningkatkan kinerja, namun sebaliknya apabila kecemasan yang ditimbulkan berlebihan akan dapat menghambat prestasi kerjanya. Pendapat tersebut memperlihatkan bahwa terdapat dua sisi dari emosi, yaitu emosi yang terkendali akan menjadi motivator terhadap peningkatan kualitas perilaku, sedang emosi

yang tidak terkendali terutama apabila menimbulkan kecemasan berlebihan akan menjadi penghambat prestasi. Oleh sebab itu, seseorang yang memiliki kecerdasan emosional yang baik harus mampu mengelola dengan baik, sehingga menjadi motivator perilaku, dan menekan emosi (kecemasan berlebihan) yang menjadi penghambat dalam meningkatkan kinerja.

Menurut Philip (2010), orang yang memiliki *soft competency* sering disebut memiliki kecerdasan emosional atau *emotional intelligence*, yang sering diukur sebagai *emotional intelligent quotient* (EQ), adalah kemampuan untuk menyadari emosi diri sendiri dan emosi orang lain. Adanya hubungan antara kompetensi dan kemampuan seseorang dalam mengendalikan emosi sangat bermanfaat untuk mengembangkan kompetensi seseorang. Apabila seseorang ingin merubah kompetensinya, dia harus mampu merubah cara berpikirnya, terutama dalam menggunakan kemampuan intelegensinya serta mengendalikan emosinya. Jika kita mengabaikan pengembangan kecerdasan emosional kita dengan tidak menjalankan disiplin diri untuk berusaha mencapai kemenangan pribadi yang selanjutnya akan membawa kemenangan publik, kita akan mengalami trauma-trauma emosional, stres, dan emosi-emosi yang negatif dan merusak, seperti marah, iri hati, ketamakan, kecemburuan, dan rasa bersalah yang irasional.

Pengembangan kompetensi teknis biasanya lebih mudah dilakukan daripada pengembangan kompetensi perilaku karena kompetensi teknis lebih fokus kepada pengetahuan dan keterampilan yang dapat diperoleh dan dikembangkan dengan hanya membaca, mendengar atau mengikuti pelatihan. Berbeda dari kompetensi teknis, pengembangan kompetensi perilaku memerlukan

waktu yang lebih panjang karena pengembangan kompetensi perilaku memerlukan perubahan sikap. Perubahan sikap tersebut erat hubungannya dengan keseimbangan emosi dan logika, karena itu perubahan sikap tersebut memerlukan kecerdasan emosi.

Dengan kemampuan emosional yang berkembang baik, seseorang kemungkinan besar ia akan berhasil dan bahagia dalam kehidupannya, karena ia menguasai kebiasaan berfikir yang mendorong produktivitasnya. Sedangkan orang yang tidak dapat mengendalikan kehidupan emosionalnya, ia akan mengalami pertarungan batin, yang merampas kemampuan mereka dalam memusatkan perhatian pada pekerjaan. Dengan demikian, konsep kecerdasan emosional berarti memiliki kesadaran diri yang memungkinkan diri sendiri untuk mengenali perasaan-perasaan dan mengelola emosi diri sendiri dan itu melibatkan motivasi diri dan mampu untuk fokus pada sebuah tujuan dari pada menuntut pemenuhan segera.

3. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Berbagai istilah digunakan untuk menyebut kata motivasi (*motivation*) atau motif, antara lain kebutuhan (*need*), desakan (*urge*), keinginan (*wish*), dan dorongan (*drive*). Motivasi adalah konsep yang kita gunakan untuk menguraikan suatu kekuatan pada atau sekitar individu untuk memulai dan mengarahkan perilaku.

Dalam hal ini, akan digunakan istilah motivasi di dalam dunia kerja, yakni merupakan sesuatu yang dituntut untuk dimiliki oleh seorang karyawan di dalam

sebuah organisasi ataupun perusahaan. Di lingkungan kerja dikenal dengan istilah motivasi kerja yang diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan di dalam dunia kerja. Robbins (2001), mengemukakan bahwa motivasi adalah kesediaan individu untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Daft (2002), mengemukakan motivasi (*motivation*) mengacu pada dorongan, baik dari dalam atau dari luar diri seseorang yang memunculkan antusiasme dalam kegigihan untuk melakukan tindakan tertentu. Ivancevich dan Hoon (2007), mengungkapkan bahwa motivasi merupakan dorongan dan kemauan yang kuat dari seorang individu untuk mengubah perilakunya untuk mencapai tujuan. Kreitner dan Kinicki (2007), mengartikan motivasi adalah proses-proses psikologis meminta, mengarahkan, dan menetapkan sukarela yang mengarah pada tujuan.

Greenberg (2000), berpendapat bahwa motivasi adalah dorongan ketika suatu proses dapat membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku manusia terhadap pencapaian beberapa tujuan. Gibson *et.al*, (2003), motivasi adalah konsep yang kita gunakan untuk menguraikan suatu kekuatan pada atau sekitar individu untuk memulai dan mengarahkan perilaku. Motivasi di sini merupakan dorongan dan kemauan yang kuat dari seseorang individu untuk mengubah perilakunya. Winardi (2001), mengemukakan bahwa motivasi merupakan dorongan dari dalam diri seseorang yang memaksa orang tersebut untuk bertindak melakukan sesuatu.

Motivasi memiliki peranan yang penting bagi seorang pegawai, tinggi atau rendahnya motivasi kerja pegawai memiliki dampak terhadap perkembangan

organisasi. Bila pegawai termotivasi, organisasi akan memiliki kemungkinan yang besar untuk mencapai sasarnya.

b. Teori Motivasi

Dalam konteks pekerjaan, motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam mendorong seseorang karyawan untuk bekerja. Ada tiga elemen kunci dalam motivasi yaitu upaya, tujuan organisasi, dan kebutuhan. Upaya merupakan ukuran intensitas. Bila seseorang termotivasi maka ia akan berupaya sekuat tenaga untuk mencapai tujuan, namun belum tentu upaya yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Oleh karena itu diperlukan intensitas dan kualitas dari upaya tersebut serta difokuskan pada tujuan organisasi.

Dalam lingkup organisasi ada beberapa teori mengenai motivasi. Masing-masing teori berusaha menerangkan hal-hal yang dapat memotivasi pegawai dalam suatu organisasi untuk bekerja lebih optimal, yakni (1) Teori Maslow (*Need Theory*), (2) Teori Frederick Herzberg, (3) Teori Douglas McGregor (X dan Y).

1). Teori Maslow (*Need Theory*)

Teori Motivasi dari Maslow, disebut *A theory of human motivation*. Ada dua macam keadaan motivasi, motivasi yang pertama dinamakan situasi motivasi obyektif yaitu barang atau keadaan yang berada di luar seseorang yang biasa dikategorikan dengan istilah insentif atau perangsang atau goal atau sasaran atau tujuan yang ingin dicapai, sedangkan yang kedua adalah situasi motivasi subyektif, yang merupakan keadaan yang terdapat dalam diri seseorang atau sering diistilahkan dengan *need* atau kebutuhan, *drive* atau dorongan dan *want*

atau keinginan. Seperti yang dikutip oleh Rahmat (2012) dalam artikelnya yang berjudul “Arti dan Teori Motivasi serta Aplikasinya dalam Kehidupan”, bahwa dalam teori ini Maslow berpendapat bahwa kebutuhan yang diinginkan seseorang berjenjang, artinya bila kebutuhan pertama telah terpenuhi maka kebutuhan yang kedua yang menjadi utama. Selanjutnya jika kebutuhan kedua terpenuhi maka muncul kebutuhan ketiga dan seterusnya sampai kebutuhan tingkat kelima.

Adapun tingkat kebutuhan tersebut yaitu:

- a) Tingkat 1: fisik atau biologik yakni lapar, haus, seks, rasa enak, tidur dan istirahat.
- b) Tingkat 2: rasa aman, yakni menghindari bahaya dan bebas dari rasa takut ataupun terancam.
- c) Tingkat 3: rasa disertakan, cinta, dan aktivitas sosial, yakni rasa bahagia berkumpul dan berserikat, perasaan diterima dalam kelompok dan rasa bersahabat.
- d) Tingkat 4: rasa hormat, yakni menerima keberhasilan diri, kompetensi, keyakinan, rasa diterima orang lain, aspirasi, rekognisi dan dignitas atau martabat.
- e) Tingkat 5: aktualisasi atau realisasi, yakni keinginan mengembangkan diri secara maksimal melalui usaha sendiri, kreativitas dan ekspresi diri.

Dasar dari teori ini yaitu manusia adalah makhluk yang selalu menginginkan sesuatu lebih banyak, keinginan itu berlangsung secara terus menerus dan akan berhenti bila akhir hayat tiba. Sesuatu yang telah dipuaskan tidak menjadi motivator bagi pelakunya, tetapi hanya kebutuhan yang belum terpenuhi yang akan menjadi motivator. Pada dasarnya manusia tidak pernah puas

pada tingkat kebutuhan manapun, tetapi untuk memunculkan kebutuhan yang lebih tinggi perlu memenuhi tingkat kebutuhan yang lebih rendah terlebih dahulu.

2). Teori Herzberg

Dari kutipan Ali (2012) pada makalahnya yang berjudul “Teori Motivasi Psikologi Pendidikan”, bahwa ada dua jenis faktor yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan dan menjauhkan diri dari ketidakpuasan. Dua faktor ini disebut faktor *hygiene* (faktor ekstrinsik) dan faktor motivator (faktor intrinsik). Faktor *hygiene* motivasi seseorang untuk keluar dari ketidakpuasan, termasuk di dalamnya adalah hubungan antar manusia, imbalan, kondisi lingkungan, dan sebagainya (faktor ekstrinsik), sedangkan faktor motivator, motivasi seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan, yang termasuk di dalamnya adalah *achievement*, pengakuan, kemajuan tingkat kehidupan (faktor intrinsik).

Dua faktor ini disebut Teori Motivasi Dua Faktor dari Frederick Herzberg, teori ini juga dikenal dengan “*Herzberg’s Two Factor Theory*”. Dikemukakan bahwa dalam melaksanakan pekerjaan setiap orang dipengaruhi oleh faktor pemeliharaan dan faktor motivasi. Faktor pemeliharaan berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman badaniah, hal ini digambarkan oleh Herzberg bahwa kebutuhan kesehatan merupakan kebutuhan yang berlangsung secara terus menerus karena kebutuhan ini akan kembali pada titik nol setelah terpenuhi. Faktor pemeliharaan dapat berupa hak gaji, kondisi kerja fisik, kepastian kerja, sarana dan prasarana maupun bermacam-macam bentuk tunjangan lainnya (ekstrinsik). Hilangnya faktor-faktor itu dapat

menyebabkan timbulnya ketidakpuasan dan absennya karyawan, bahkan pada gilirannya mengakibatkan turn over yang tinggi, sehingga dengan demikian faktor pemeliharaan perlu mendapat perhatian. Faktor motivasi menyangkut kebutuhan psikologis seseorang, yaitu perasaan sempurna dalam melaksanakan pekerjaan, dan hal ini berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan (ekstrinsik).

Menurut Herzberg, faktor-faktor yang menghantar ke kepuasan kerja terpisah dan berbeda-beda dari faktor-faktor yang menghantar keketidakpuasan kerja. Oleh karena itu manajer yang berusaha menghilangkan faktor-faktor yang menciptakan ketidakpuasan kerja dapat membawa ketentraman, tetapi belum tentu menciptakan motivasi. Mereka akan menentramkan angkatan kerja bukan memotivasi mereka. Akibatnya karakteristik seperti kebijakan dan administrasi perusahaan, penyeliaan, hubungan antar pribadi, kondisi kerja dan gaji telah dicirikan oleh Herzberg sebagai faktor-faktor higiene.

Jika kita ingin memotivasi orang pada pekerjaannya, Herzberg menyarankan untuk menekankan prestasi, pengakuan kerja itu sendiri, tanggung jawab, dan pertumbuhan. Inilah karakteristik yang dianggap orang sebagai mengganjar secara intrinsik. Faktor intrinsik seperti prestasi, pengakuan, kerja itu sendiri, tanggungjawab, kemajuan, dan pertumbuhan tampaknya dikaitkan dengan kepuasan kerja. Bila mereka yang ditanyai senang mengenai pekerjaan mereka, mereka cenderung menghubungkan karakteristik ini ke diri mereka sendiri. Di lain pihak, jika mereka tidak puas, mereka cenderung mengutip faktor-faktor ekstrinsik seperti misalnya kebijakan dan pimpinan perusahaan, penyeliaan, hubungan antar pribadi dan kondisi kerja.

3). Teori McGregor (X dan Y)

Teori McGregor (X and Y Theory) dalam Rahmat (2012) menyatakan bahwa teori ini menekankan setiap pegawai mau bekerja giat sesuai dengan harapan. Daya penggerak yang memotivasi semangat kerja terkandung dari harapan yang akan diperolehnya. Dalam teori diasumsikan bahwa pada dasarnya manusia memiliki sifat malas, lebih senang kepadanya diberikan petunjuk-petunjuk praktis saja dari pada diberikan kebebasan berpikir dan memilih atau mengambil keputusan. Dalam hal ini mereka tidak senang menerima tanggung jawab, dia hanya menyenangi haknya saja serta selalu ingin aman. Motivasi kerja hanyalah untuk mendapatkan uang atau *financial* saja (motif *financial*). Dalam suatu perusahaan, apabila ada pemimpin yang menganut teori ini akan melakukan pengawasan sangat ketat dengan tidak memberikan kebebasan kepada bawahan, pekerjaan disusun dengan terstruktur secara rapi dan teliti, sedangkan pegawai tinggal mengikuti petunjuk-petunjuk pelaksanaan kerja tanpa kebebasan, kemudian memberikan hukuman atau paksaan dan hadiah atau ganjaran.

Goleman (2005), studi menyimpulkan bahwa ada enam faktor utama yang menyebabkan menurunnya moral dan motivasi karyawan pada perusahaan, yaitu :

- a) beban kerja berlebihan,
- b) kurangnya otonomi,
- c) imbalan yang tidak memadai,
- d) hilangnya sambung rasa,
- e) perlakuan tidak adil,
- d) konflik nilai.

Selanjutnya Anwar (2000) mengemukakan lima prinsip motivasi kerja pegawai dalam organisasi yaitu:

- a) Prinsip partisipasi dengan cara memberikan kesempatan pada pegawai untuk menentukan tujuan yang akan dicapai,
- b) Prinsip komunikasi dengan cara mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas,
- c) Prinsip mengakui andil bawahan dengan memberikan pengakuan bahwa pegawai mempunyai andil dalam usaha pencapaian tujuan,
- d) Prinsip pendelegasian wewenang dengan memberikan otoritas untuk sewaktu-waktu mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya,
- e) Prinsip memberi perhatian dengan memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan oleh pegawai.

Dengan menerapkan kelima prinsip tersebut motivasi pegawai dapat ditingkatkan sehingga mampu menunjukkan kinerja yang optimal.

Maslow (2003) dalam Yanti (2011), mengembangkan teori hierarki kebutuhan Maslow menjadi teori dua faktor tentang motivasi. Faktor pemuas yang disebut juga motivator yang merupakan faktor pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri seseorang tersebut (kondisi intrinsik) antara lain:

- a) prestasi yang diraih (*achievement*),
- b) pengakuan orang lain (*recognition*),
- c) tanggung jawab (*responsibility*),
- d) peluang untuk maju (*advancement*),
- e) kepuasan kerja itu sendiri (*the work it self*),

f) pengembangan karir (*the possibility of growth*).

Sedangkan faktor pemeliharaan (*maintenance factor*) merupakan faktor yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaan pegawai sebagai manusia, pemeliharaan ketentraman dan kesehatan.

4. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Gibson et.al (2003), kinerja adalah hasil kerja seseorang sesuai dengan tanggung jawab dan hasil yang diharapkan. Kinerja seseorang terkait dengan keberhasilannya dalam melaksanakan suatu pekerjaan sesuai dengan bidang tugasnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Seseorang anggota organisasi mengemban suatu tanggung jawab tertentu sebagai bagian dari tanggung jawab yang disebarkan organisasi. Tanggung jawab pada setiap anggota organisasi harus tepat. Dengan kata lain, kinerja seseorang dapat diukur bila orang tersebut memiliki tanggungjawab yang jelas. Tanggung jawab menjadi acuan dalam menilai hasil kerja, dan semakin sesuai hasil kerja dengan tanggung jawabnya maka semakin baik kinerja seseorang dalam organisasinya.

Kinerja merupakan fungsi dari kemampuan dan motivasi, atau dengan kata lain, kinerja individu sebagai anggota kelompok organisasi ditentukan oleh kemampuan dan kemauannya dalam melaksanakan tugas. Gibson, Ivancevich dan Donnelly (2007), bahwa kinerja merujuk pada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah

ditetapkan. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik. Batasan ini menunjukkan bahwa kinerja didasarkan pada tingkat keberhasilan dalam pencapaian tujuan dan kemampuan yang diperlukan untuk mencapai hasil pekerjaan tersebut.

Menurut Rivai (2005), kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya sesuai dengan standar dan kinerja yang ditetapkan untuk pekerjaan itu. Selanjutnya faktor-faktor yang menandai kinerja adalah:

- a) kebutuhan yang dibuat pekerja;
- b) tujuan yang khusus;
- c) kemampuan;
- d) kompleksitas;
- e) komitmen;
- f) umpan balik;
- g) situasi;
- h) pembatasan;
- i) perhatian pada setiap kegiatan;
- j) usaha;
- k) ketekunan;
- l) ketaatan;
- m) kesediaan untuk berkorban;
- n) memiliki standar yang jelas.

b. Penilaian Kinerja

Setiap organisasi akan mengevaluasi karyawan untuk beberapa alasan. Hal ini termasuk dalam menentukan pembayaran gaji, memberikan umpan balik serta menaksir adanya kebutuhan akan pelatihan-pelatihan. Tanpa dilakukannya evaluasi ini, maka para karyawan tidak akan pernah mengetahui bagaimana kinerja mereka terhadap harapan perusahaan atau di mana mereka bisa melakukan perbaikan.

Pedoman dalam suatu penilaian merupakan hal yang dapat membantu untuk memberikan penilaian tersebut. Yang menjadi pedoman dalam penilaian kinerja adalah patokan untuk membandingkan kinerja yang nampak sekarang dengan kinerja ideal yang diharapkan. Dengan demikian, maka perlu adanya patokan kinerja sebagai bandingannya atau standarnya. Menurut Werther dan Davis (2001), penilaian kinerja adalah proses di mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai kerja pegawai. Indikator-indikator yang digunakan untuk menguji kinerja seseorang harus jelas. Werther dan Davis (2001) menyatakan bahwa penilaian kinerja merupakan proses di mana organisasi mengevaluasi kinerja pekerjaan seseorang. Lebih lanjut dijelaskan bahwa banyak indikator yang dapat digunakan untuk menilai kinerja karyawan, misalnya keandalan, inisiatif, hasil pekerjaan, kehadiran, sikap, kerjasama, kualitas kerja, dan lain-lain. Indikator tersebut dinilai dengan skala sangat bagus, bagus, sedang, buruk dan sangat buruk.

Luthan (2008), hal-hal lain yang berkenaan dengan penilaian kinerja selain perlunya standar kinerja juga diperlukan tentang ruang lingkup kinerja yang

dinilai. Ruang lingkup atau aspek-aspek kinerja sangat beraneka ragam. Aspek-aspek yang perlu dinilai dalam menilai kinerja seseorang yaitu: a) *quality of work*, b) *initiative*, c) *capability*, dan d) *communication*. Aspek-aspek tersebut dapat dijadikan sebagai dasar untuk menilai kinerja seseorang di dalam setiap organisasi.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi seseorang dalam mencapai kinerja yang baik. Sebagaimana dikemukakan Timpe, kinerja seseorang dapat diketahui dari faktor internal dan eksternal, seperti pada Tabel 2.1. berikut :

Tabel 2.1. Atribusi Analisis Kinerja Diri Sendiri

Mengapa Dibalik Keberhasilan dan Kegagalan		
	Internal (Pribadi)	Eksternal (Lingkungan)
Kinerja baik	<ul style="list-style-type: none"> •Kemampuan tinggi •Kerja keras 	<ul style="list-style-type: none"> •Pekerjaan mudah •Nasib baik •Bantuan dari rekan kerja •Pimpinan yang baik
Kinerja buruk	<ul style="list-style-type: none"> •Kemampuan rendah •Upaya sedikit 	<ul style="list-style-type: none"> •Pekerjaan sulit •Nasib buruk •Rekan kerja tidak produktif •Pimpinan tidak simpati

Sumber : Timpe (1992) dalam Yanti (2011)

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Untuk memperjelas variabel-variabel dalam penelitian ini dilakukan penggalan dari penelitian terdahulu dan juga untuk membedakan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya. Kajian diambil dari peneliti-peneliti terdahulu dari kalangan akademis dan telah mempublikasikannya pada beberapa jurnal cetakan dan jurnal *online* (internet). Penelitian tentang kompetensi, kecerdasan emosional, motivasi dan kinerja yang dilakukan oleh peneliti terdahulu antara lain : Suparno

(2005), Susilowati (2006), Edwardin (2006), Alwani (2007), Yanti (2011), Hidayati, R. Purwanto, Y. dan Yuwono, S. (2008), Yadav (2011), Chaudhary dan Sharma (2012),

Suparno (2005) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh kompetensi, motivasi kerja dan kecerdasan emosional guru terhadap kinerja guru di SMP Negeri se-rayon Barat Kabupaten Sragen”. Metode penelitian adalah metode deskriptif korelasional. Populasi penelitian ini adalah semua guru di SMP Negeri se-rayon barat Kabupaten Sragen sebanyak 400 orang. Sampel diambil secara *random sampling*. Teknik pengumpulan data variabel kompetensi guru, motivasi kerja guru, kecerdasan emosional guru dan kinerja guru digunakan teknik angket. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji t dan regresi berganda. Berdasarkan hasil analisis data penelitian dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kompetensi, motivasi kerja dan kecerdasan emosional guru terhadap kinerja guru di SMP Negeri se-rayon Barat Kabupaten Sragen.

Susilowati (2006), dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompetensi, Kecerdasan Emosional dan Konsep Diri terhadap Profesionalisme Pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian Negara Jakarta”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, kecerdasan emosional dan konsep diri terhadap profesionalisme pegawai pada kantor Badan Kepegawaian Negara. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari kompetensi pegawai, kecerdasan emosional, dan konsep diri secara sendiri-sendiri terhadap profesionalisme pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian Negara di Jakarta.

Edwardin (2006), melakukan penelitian yang berjudul “Analisis Pengaruh Kompetensi Komunikasi, Kecerdasan Emosional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Pos Indonesia (Persero) se-Kota Semarang)”. Permasalahan yang dikaji pada penelitian ini adalah : (1) Pengaruh kompetensi komunikasi terhadap kinerja karyawan, (2) Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan, (3) Pengaruh kompetensi komunikasi terhadap budaya organisasi, (4) Pengaruh kecerdasan emosional terhadap budaya organisasi, (5) Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan Kantor Pos Semarang dan Kantor Mail Processing Center Semarang. Sampel sebanyak 120 orang karyawan yang dipilih dengan menggunakan *Disproportionate Stratified Sampling*. Metode pengumpulan data adalah dengan menggunakan kuesioner. Teknis analisis data yang digunakan adalah *Structural Equation Modeling* (SEM). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi komunikasi, kecerdasan emosional dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Alwani (2007), melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Kota Semarang”. Permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini adalah: (1) Apakah kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati dan kecerdasan emosional secara simultan mempunyai pengaruh terhadap kinerja auditor, (2) Apakah kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati dan keterampilan sosial secara parsial mempunyai pengaruh terhadap kinerja auditor. Populasi dalam penelitian ini adalah para auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik di Kota Semarang. Sampel penelitian diambil dengan teknik proporsional *simple random sampling*

yang berjumlah 72 auditor. Variabel independen dalam penelitian ini adalah kesadaran diri, motivasi, empati dan keterampilan sosial, sedangkan variabel dependennya adalah kinerja auditor. Metode pengumpulan data dilakukan dengan metode kuisioner. Data yang terkumpul dianalisis dengan teknik deskriptif dan analisa statistik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati dan keterampilan sosial berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Secara bersama-sama kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati dan kecerdasan emosional memberikan sumbangan terhadap variabel terikat sebesar (77,5%) sedangkan sisanya (22,5%) dipengaruhi oleh faktor lain di luar model.

Hidayati, R. Purwanto, Y. dan Yuwono, S. (2008), melakukan penelitian yang berjudul “ Kecerdasan Emosi, Stress Kerja dan Kinerja Karyawan di PT. BRI Kebumen”. Permasalahan yang diteliti adalah untuk mengetahui hubungan kecerdasan emosi dan stress kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi penelitian adalah karyawan PT. BRI Kebumen dan sampel dipilih dengan metode non random sampling dengan batasan sampel usia minimum 22 tahun, berpendidikan minimal SMA, dan memiliki pengalaman kerja minimal 1 tahun. Pengumpulan data menggunakan tiga macam skala, yaitu (1) Skala Kecerdasan Emosi, (2) Skala Stres kerja, dan (3) Skala Penilaian kinerja. Adapun teknik atau metode analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis yaitu analisis regresi dua prediktor. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) Terdapat hubungan yang sangat signifikan antara kecerdasan emosional dan stress kerja terhadap kinerja, (2) Terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara kecerdasan emosional dan kinerja dimana semakin tinggi kecerdasan emosional semakin tinggi kinerja,

(3) Terdapat hubungan negatif yang sangat signifikan antara stress kerja dengan kinerja dimana semakin tinggi stress kerja maka semakin rendah kinerja karyawan.

Yadav (2011) melakukan penelitian dengan judul "*Emotional Intelligence and Its On Job Eefetcs Perfomance : Comparative Study on Life Insurance Sales Professional*". Permasalahan yang diteliti adalah untuk mengetahui dampak kecerdasan emosional terhadap kinerja dan bagaimana elemen kecerdasan emosional memberikan kontribusi terhadap kecerdasan emosional. Populasi adalah sales professional pada 5 buah perusahaan Asuransi Jiwa yang berbeda di Vapi, Gujarat, India dan sampel dipilih secara purposive sebanyak 100 responden. Variabel yang diuji adalah kesadaran diri, manajemen diri, motivasi, empati dan ketrampilan sosial. Metode pengumpulan data melalui kuesioner dan dianalisis dengan Uji T, ANOVA dan korelasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosi memberi dampak terhadap kinerja sales professional dan hanya variabel manajemen diri yang tidak berkontribusi terhadap kecerdasan emosional.

Yanti (2011), melakukan penelitian dengan judul "*Analisis Pengaruh kecerdasan Emosional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan*". Permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini adalah : (1) Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional dan motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada kantor Regional VI BKN Medan?, (2) Bagaimana pengaruh kesadaran diri, pengaturan diri, dan empati terhadap kecerdasan emosional Pegawai Negeri Sipil di Kantor Regional VI BKN Medan?. Populasi penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil

yang bekerja pada Kantor Regional VI BKN Medan sebanyak 130 orang. Sampel penelitian diambil dengan menggunakan rumus Slovin, sehingga diperoleh sampel sebanyak 57 orang dengan tingkat ketidakteelitian sebesar 10 %. Variabel independen dari penelitian ini adalah kecerdasan emosional, motivasi kerja, kesadaran diri, pengaturan diri dan empati. Sedangkan variabel dependennya adalah kinerja pegawai. Metode pengumpulan data dilakukan dengan pengumpulan data primer melalui kuesioner dan pengumpulan data sekunder. Data yang dihasilkan dianalisis dengan teknik deskriptif dan statistik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara serempak variabel kecerdasan emosional dan motivasi kerja berpengaruh sangat signifikan terhadap peningkatan kinerja PNS di Kantor Regional VI BKN Medan. Kesadaran diri, pengaturan diri, dan empati berpengaruh terhadap kecerdasan emosional PNS di Kantor regional VI BKN Medan.

Chaudhary dan Sharma (2012), melakukan penelitian yang berjudul *"Impact of Employee Motivation on Performance (Productivity) In Private Organizations"*. Permasalahan yang dikaji adalah untuk mengetahui faktor utama yang menjadi motivasi pada karyawan swasta. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan swasta dari berbagai departemen yang berbeda dan posisi jabatan yang berbeda. Sampel yang diambil adalah sebanyak 70 karyawan di Jaipur dan metode pengumpulan data dengan mengirim kuesioner melalui email kepada responden. Variabel yang diuji adalah motivasi, kepuasan karyawan, kinerja karyawan, produktivitas dan lingkungan kerja. Data yang diperoleh dianalisa secara deskriptif. Studi menunjukkan bahwa motivasi karyawan berdampak langsung

pada produktivitas dan pertumbuhan. Peningkatan pekerjaan dari karyawan akan menambah nilai organisasi itu sendiri dan untuk produktivitas karyawan.

Secara ringkas penelitian terdahulu disajikan pada Tabel 2.2 berikut ini :

Tabel 2.2. Hasil Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Judul	Hasil
1.	Edi Suparno (2005)	Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan dan Kecerdasan Emosional Guru terhadap Kinerja Guru d SMP Negeri se-Rayon Barat Kabupaten Sragen	Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan dan Kecerdasan Emosional Guru terhadap Kinerja Guru d SMP Negeri se-Rayon Barat Kabupaten Sragen
2.	Heri Susilowati (2006)	Pengaruh Kompetensi, Kecerdasan Emosional dan Konsep Diri terhadap Profesionalisme Pegawai pada Badan Kepegawaian Negara Jakarta	Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari kompetensi pegawai, kecerdasan emosional, dan konsep diri secara sendiri-sendiri terhadap profesionalisme pegawai pada Badan Kepegawaian Negara di Jakarta
3.	Laras Tris Ambar Suksesi Edwardin (2006)	Analisis Pengaruh Kompetensi Komunikasi, Kecerdasan Emosional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Pos Indonesia (Persero) se-Kota Semarang)	Variabel kompetensi komunikasi, kecerdasan emosional dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.2. Hasil Penelitian Terdahulu (Lanjutan)

No.	Peneliti	Judul	Hasil
4.	Ahmad Alwani (2007)	Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntansi Publik di Kota Semarang	Secara simultan kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati dan ketrampilan sosial berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Secara bersama-sama kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati dan kecerdasan emosional memberikan sumbangan terhadap variabel terikat sebesar 77,6 %, sedangkan sisanya 22,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model
5.	Reni Hidayati, Yadi Purwanto dan Susatyo Yuwono (2008)	Kecerdasan Emosi, Stress Kerja dan Kinerja Karyawan di PT. BRI Kebumen	(1) Terdapat hubungan yang sangat signifikan antara kecerdasan emosional dan stress kerja terhadap kinerja, (2) Terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara kecerdasan emosional dan kinerja dimana semakin tinggi kecerdasan emosional sendiri tinggi kinerja, (3) Terdapat hubungan negatif yang sangat signifikan antara stress kerja dengan kinerja dimana semakin tinggi stress kerja maka semakin rendah kinerja karyawan.
6.	Desi Ari Yanti (2011)	Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan	Terdapat pengaruh sangat signifikan kecerdasan emosional, dan motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja PNS di Kantor Regional VI BKN Medan. Secara bersama-sama kesadaran diri, pengaturan diri, dan empati berpengaruh sangat signifikan terhadap kecerdasan emosional.

Tabel 2.2. Hasil Penelitian Terdahulu (Lanjutan)

No.	Peneliti	Judul	Hasil
7.	Nindhi Yadav (2011)	<i>Emotional Intelligence and Its On Job Eefetcs Perfomance : Comparative Study on Life Insurance Sales Professional</i>	Kecerdasan emosi memberi dampak terhadap kinerja sales professional dan hanya variabel manajemen diri yang tidak berkontribusi terhadap kecerdasan emosional.
8.	Nupur Chaudhary dan Bharti Sharma (2012)	<i>Impact of Employee Motivation on Performance (Productivity) In Private Organizations</i>	Motivasi karyawan berdampak langsung pada produktivitas dan pertumbuhan. Peningkatan pekerjaan dari karyawan akan menambah nilai organisasi itu sendiri dan untuk produktivitas karyawan.

Pada penelitian terdahulu umumnya menggunakan kuesioner untuk pengumpulan data dan responden diambil secara sampel. Data yang diperoleh selanjutnya diuji dengan berbagai metoda dan dianalisa dengan cara yang berbeda pula. Hasil dari setiap penelitian menunjukkan karakteristik yang berbeda tergantung dari variabel yang digunakan, responden yang diteliti dan tempat dimana responden bekerja, walaupun variabel terikat yang digunakan adalah sama yaitu kinerja. Sehingga penulis mengambil kesimpulan bahwa kinerja sebagai variabel terikat masih menarik untuk diteliti pada responden dengan tempat kerja yang berbeda dan dengan variabel bebas yang sama ataupun berbeda.

Pada penelitian ini, penulis menggunakan angket untuk pengumpulan data dan dilakukan secara sensus. Variabel bebas yang digunakan adalah kompetensi SDM (X1), kecerdasan emosional (X2) dan motivasi kerja (X3) dengan variabel terikat adalah kinerja KSK (Y). Dilakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap

data yang dihasilkan. Hasil pengolahan data diuji secara statistik dengan uji asumsi klasik dan selanjutnya dilakukan analisa regresi linier berganda. Hasil uji statistik tersebut disajikan secara deskriptif explanatory. Sebagai populasi penelitian adalah KSK di wilayah kerja BPS Kabupaten/Kota se-Provinsi Riau.

C. Kerangka Berpikir

Sumber daya manusia yang berkualitas sangat menentukan bagi suatu organisasi untuk mencapai visi dan misinya secara berkelanjutan. Menurut Yanti (2011), dalam suatu organisasi baik bisnis maupun publik agar dapat bertahan dan konsisten harus menjadi *learning organization*. Selanjutnya Senge (2000) menyatakan bahwa sumber daya manusia yang berkualitas harus memiliki antara lain:

- 1) *System thinking*, yaitu kemampuan berfikir secara sistem, mencakup makna kemampuan untuk selalu berfikir dan bertindak dengan pendekatan yang menyeluruh dan mampu menimbang segala unsur yang saling berkaitan atau sistemik.
- 2) *Personal mastery*, yaitu derajat kemampuan/ keahlian kerja setiap anggota tim, mencakup makna semangat menemukan proses kerja dan hasil kerja yang lebih baik dari sebelumnya serta derajat kemampuan atau keahlian kerja dari setiap anggota.
- 3) *Shared vision*, yaitu kemampuan dan kemauan setiap anggota untuk menumbuhkan persamaan pandangan masa depan kemudian menumbuhkan kesadaran komitmen, mencakup makna adanya kesepakatan seluruh anggota tim untuk menjadikan proses berbagai kebiasaan kerja sehari-hari,

- 4) *Mental model*, yaitu keserasian nilai-nilai antar anggota tim, mencakup makna adanya keserasian nilai-nilai yang dianut dalam menyikapi proses pembelajaran,
- 5) *Team learning*, yaitu kemampuan dan kemauan untuk belajar dan bekerja sama dalam satu tim, mencakup makna derajat semangat seluruh anggota tim untuk saling berbagi pengetahuan dan saling mengajarkan berbagai cara, serta derajat kemampuan seluruh anggota tim untuk belajar dan bekerjasama sebagai satu kesatuan.

Sesuai dengan uraian tersebut, maka kemampuan sumber daya manusia dalam suatu organisasi tidak terlepas dari kompetensi, kemampuan untuk mengendalikan emosinya dan menumbuhkan motivasi agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, mengelola kepribadiannya dan meningkatkan prestasi kerjanya sehingga kinerjanya meningkat.

Kompetensi dapat digambarkan sebagai kemampuan untuk melaksanakan tugas, peran dan tugas, kemampuan mengintegrasikan pengetahuan, ketrampilan-ketrampilan, sikap-sikap dan nilai-nilai pribadi dan kemampuan untuk membangun pengetahuan dan ketrampilan yang didasarkan pada pengalaman dan pembelajaran yang dilakukan. Kompetensi mengandung pengertian pemilihan pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan yang ditentukan oleh jabatan tertentu (Rustjah, 1982) dalam Triwiyatno (2012). Kompetensi dimaksud pula sebagai pengetahuan dan ketrampilan. Kompetensi adalah seperangkat tindakan cerdas, penuh tanggungjawab yang dimiliki seseorang sebagai syarat untuk dianggap mampu oleh masyarakat dalam melaksanakan tugas-tugas di bidang tugas tertentu (Mendiknas no. 045/V/2002). Hasil penelitian Agha, Alrubaiee dan Jamhour

(2012) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan.

Dalam melaksanakan tugasnya, seringkali seorang pegawai tidak sepenuhnya mengaplikasikan kemampuan, pengetahuan dan ketrampilan yang dimilikinya. Kurangnya pembinaan atau perhatian dari lingkungan pekerjaan, ataupun seseorang ditempatkan pada pekerjaan yang tidak sesuai dengan latar belakang kompetensinya, sehingga pekerjaan yang dihasilkan tidak seperti yang diharapkan oleh organisasinya.

Yanti (2011) menyatakan bahwa seseorang dikatakan memiliki kecerdasan emosional adalah apabila ia mampu mengenali emosi dirinya dengan baik, mengelola emosinya, serta mampu mengenali emosi orang lain. Dalam aktivitas bekerja, sering sekali dirasakan bahwa emosi negatif sangat menguras tenaga, menumpulkan kecerdasan intelektual dan membuat gerakan menjadi tidak terkendali dan tidak terkoordinasi. Oleh sebab itu, seseorang yang memiliki kecerdasan emosional yang baik harus mampu mengelola emosinya dengan baik, sehingga menjadi motivator perilaku, dan dapat menekan emosi yang berlebihan.

Selanjutnya Yanti (2011) menyatakan bahwa kecerdasan emosional dapat diartikan kemampuan untuk mengenali, mengelola, dan mengekspresikan dengan tepat, termasuk untuk memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain, serta membina hubungan dengan orang lain. Emosi merupakan penggerak perilaku (*motivator*) dalam arti dapat meningkatkan kinerja, namun sebaliknya apabila emosi yang ditimbulkan berlebihan akan dapat menghambat kinerjanya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara elemen kecerdasan emosional dengan kinerja (Yadav, 2011).

Pada kenyataannya, seseorang seringkali tidak mampu menangani masalah-masalah emosional di tempat kerja secara memuaskan. Bukan saja tidak mampu memahami perasaan diri sendiri, melainkan juga perasaan orang lain yang berinteraksi dengan mereka. Hal ini menyebabkan kesalahpahaman dan konflik antar pribadi.

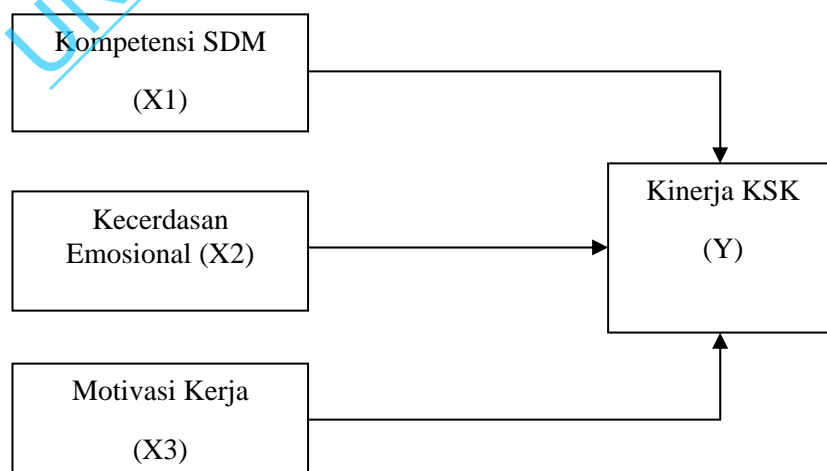
Yanti (2011) menyatakan bahwa motivasi merupakan masalah kompleks dalam organisasi, karena kebutuhan dan keinginan setiap anggota organisasi berbeda satu dengan yang lainnya. Hal ini karena setiap anggota suatu organisasi adalah unik secara biologis maupun psikologis, dan berkembang atas dasar proses belajar yang berbeda. Istilah motivasi berasal dari perkataan bahasa latin, yakni *movere* yang berarti menggerakkan, juga dapat diartikan sebagai proses-proses psikologis untuk mengarahkan pada tujuan.

Kemampuan dan motivasi merupakan sebagian dari fungsi kinerja. Atau dengan kata lain, kinerja individu sebagai anggota kelompok organisasi ditentukan oleh kemampuan dan kemauannya dalam melaksanakan tugas. Luthan (2008), berpendapat bahwa kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh sejumlah usaha yang dilakukan seseorang, tetapi dipengaruhi pula oleh kemampuan (*ability*), komitmen, umpan balik (*feed back*), kompleksitas tugas (*task complexity*), tantangan (*challenge*), tujuan (*goal*), kondisi yang menghambat (*situasional constraint*), keakuratan diri (*selfafficacy*), arah (*direction*), usaha (*effort*), daya tahan, ketekunan (*persistance*), strategi khusus dalam menghadapi tugas (*task specific strategies*). Hasil penelitian Chaudhary dan Sharma (2012) menunjukkan bahwa motivasi karyawan berdampak langsung pada produktivitas dan pertumbuhan kinerja.

Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi dalam mencapai produktivitas kerja yang tinggi serta merujuk pada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik. Batasan ini menunjukkan bahwa kinerja didasarkan pada tingkat keberhasilan dalam pencapaian tujuan dan kemampuan yang diperlukan untuk mencapai hasil pekerjaan tersebut. Robbins (2001) mengemukakan bahwa kinerja adalah ukuran kerja yang dilakukan dengan menggunakan kriteria yang disetujui bersama.

Dengan demikian setiap pegawai harus dievaluasi atau dinilai hasil kerjanya. Evaluasi kinerja adalah suatu metode dan proses penilaian pelaksanaan tugas seseorang atau kelompok orang atau unit-unit kerja dalam suatu perusahaan atau organisasi sesuai dengan standar kinerja atau tujuan yang ditetapkan terlebih dahulu.

Berdasarkan teori-teori yang telah diuraikan diatas, maka konsep kerangka penelitian ini adalah sebagai berikut :



Bagan 2.1. Kerangka Berpikir

D. Hipotesis

Dari kerangka berpikir seperti tersebut diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

1. Kompetensi SDM, kecerdasan emosional dan motivasi kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap kinerja KSK di BPS Provinsi Riau.
2. Kompetensi SDM, kecerdasan emosional dan motivasi kerja secara parsial, masing-masing mempunyai pengaruh terhadap kinerja KSK di BPS Provinsi Riau.

E. Defenisi Operasional

Variabel-variabel yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel Terikat (*Dependent Variable*) dengan simbol Y, yaitu Kinerja KSK di lingkungan BPS Provinsi Riau.
2. Variabel Bebas (*Independent Variable*) dengan simbol X, yaitu terdiri dari Kompetensi SDM, Kecerdasan Emosional dan Motivasi Kerja di lingkungan BPS Provinsi Riau.

Adapun definisi operasional pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kompetensi Sumber Daya Manusia (X_1)

Kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan tugas, peran dan tugas, kemampuan mengintegrasikan pengetahuan, ketrampilan-ketrampilan, sikap-sikap dan nilai-nilai pribadi dan kemampuan untuk membangun pengetahuan dan ketrampilan yang didasarkan pada pengalaman dan pembelajaran yang

dilakukan. Dimensi (1) latar belakang pendidikan (2) kerjasama dalam pekerjaan (3) pengetahuan .

2. Kecerdasan Emosional (X_2)

Kecerdasan emosional adalah, kemampuan untuk mengenali, mengelola, dan mengekspresikan dengan tepat, termasuk untuk memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain, serta membina hubungan dengan orang lain. Dimensi (1) memahami perasaan orang lain, (2) mengelola konflik, dan (3) tenang dalam menghadapi permasalahan.

3. Motivasi Kerja (X_3)

Motivasi kerja adalah dorongan kerja yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar pegawai mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Dimensi (1) kepuasan kerja, (2) kompensasi, (3) kondisi lingkungan kerja, dan (4) keinginan dan harapan pribadi.

4. Kinerja KSK (Y)

Penampilan kerja atau unjuk kerja individu sesuai dengan tanggung jawabnya dalam mencapai tujuan organisasi. Dimensi 1) kuantitas kerja, 2) kualitas kerja, dan 3) waktu penyelesaian pekerjaan.

Variabel-variabel yang telah dioperasionalisasikan dalam penelitian ini terdapat pada Tabel 2.3. di halaman berikut :

Tabel 2.3. Definisi Operasional Variabel Hipotesis

No.	Variabel	Definisi	Dimensi	Pengukuran
1.	KOMPETENSI (X_1)	Kemampuan untuk melaksanakan tugas, peran dan tugas, kemampuan mengintegrasikan pengetahuan, ketrampilan-ketrampilan, sikap-sikap dan nilai-nilai pribadi dan kemampuan untuk membangun pengetahuan dan ketrampilan yang didasarkan pada pengalaman dan pembelajaran yang dilakukan.	Latar belakang pendidikan, Kerjasama dalam pekerjaan, pengetahuan	Ordinal
2.	KECERDASAN EMOSIONAL (X_2)	Kemampuan untuk mengenali, mengelola, dan mengekspresikan dengan tepat, termasuk untuk memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain, serta membina hubungan dengan orang lain.	Mampu memahami perasaan orang lain, Mampu mengelola konflik, Mampu memotivasi diri sendiri	Ordinal
3.	MOTIVASI KERJA (X_3)	Pemberian sesuatu yang memberikan semangat atau dorongan kerja yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar pegawai mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.	Kepuasan kerja, kompensasi yang memadai, kondisi lingkungan kerja, keinginan dan harapan	Ordinal
4.	KINERJA KSK (Y)	Unjuk kerja individu sesuai dengan tanggungjawabnya dalam mencapai tujuan organisasi	Kuantitas kerja, Kualitas kerja, dan waktu penyelesaian kerja	Ordinal

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Rancangan penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Metode deskriptif adalah metode penelitian untuk membuat gambaran mengenai situasi atau kejadian, sehingga metode ini membutuhkan akumulasi data dasar. Metode ini bukan saja digunakan untuk memberikan gambaran terhadap fenomena-fenomena, tetapi juga menerangkan hubungan, menguji hipotesa-hipotesa, membuat prediksi serta mendapatkan makna dan implikasi dari suatu masalah yang ingin dipecahkan.

Sedangkan menurut sifat penelitiannya, penelitian ini bersifat *deskriptif explanatory* yang bertujuan untuk memperjelas kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara variabel dengan variabel yang lain.

B. Populasi dan Sampel

Sugiono (2005) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Karena tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi SDM, kecerdasan emosional dan motivasi kerja terhadap kinerja KSK baik secara bersama-sama maupun secara parsial, maka populasi dalam penelitian ini adalah KSK yang berstatus Pegawai Negeri Sipil dan bekerja pada lingkungan BPS Provinsi Riau, baik yang menduduki jabatan fungsional maupun yang tidak.

Penelitian ini dilakukan secara sensus, berarti semua Pegawai Negeri Sipil yang bertugas sebagai KSK di Kecamatan yang sudah defenitif di wilayah tugas Kabupaten/Kota se-Provinsi Riau dijadikan sampel, dimana sampai dengan April 2012 KSK berjumlah 145 orang. Hal ini sesuai dengan pendapat Suharsimi (2005) yang menyatakan bahwa jika jumlah anggota subjek dalam populasi hanya meliputi antara 100 – 150 orang, dan dalam pengumpulan datanya peneliti menggunakan angket, maka sebaiknya subjek sejumlah itu diambil seluruhnya.

Sugiono (2005) menyatakan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Semakin kecil jumlah sampel yang diperlukan akan semakin besar tingkat kesalahannya. Sebaliknya semakin besar sampel yang digunakan akan semakin kecil tingkat kesalahannya.

C. Instrumen Penelitian

1. Angket Penelitian

Data yang dikumpulkan melalui angket dengan menggunakan skala Likert. Angket dirancang sesuai dengan defenisi operasional dari variabel bebas dan variabel terikat yang digunakan pada penelitian ini. Secara detail dimensi dan indikator yang digunakan dari masing-masing variabel pada angket diuraikan dengan rinci seperti di bawah ini.

a. Kompetensi SDM (X1)

LAN (2003) mengelompokkan kompetensi menjadi 4 (empat) jenis, yaitu kompetensi teknis, kompetensi manajerial, kompetensi sosial dan kompetensi intelektual. Dimana didalamnya termasuk latar belakang pendidikan, kemampuan menjalin kerjasama, pengetahuan dan ketrampilan. Selanjutnya

diuraikan dengan indikator yang disesuaikan dengan ciri dan karakteristik bidang pekerjaan responden.

Variabel X1 diukur dengan indikator-indikator :

1) Latar Belakang Pendidikan

- a) Jenjang pendidikan yang dimiliki sesuai dengan pekerjaan yang ditekuni.
- b) Perlu adanya tambahan pelatihan di bidang manajerial.
- c) Pelatihan yang diadakan untuk survei selama ini sudah memadai.

2) Kerjasama Dalam Pekerjaan

- a) Kemampuan untuk bekerjasama dengan sesama rekan kerja.
- b) Kemampuan untuk merekrut petugas jika ada kegiatan besar.
- c) Kemampuan untuk bekerja dalam tim.
- d) Kemampuan untuk berkoordinasi dengan pemerintah setempat.

3) Pengetahuan dan Ketrampilan

- a) Mengetahui program STATCAP CERDAS.
- b) Memahami Standard Operational Procedure (SOP) setiap pekerjaan.
- c) Kemampuan mengaplikasikan pelatihan ke dalam pekerjaan.
- d) Mempunyai kemampuan untuk berpikir kreatif dan memberikan ide yang baik dalam melaksanakan pekerjaan.
- e) Mempunyai kemampuan berkomunikasi yang baik dengan responden dan pengguna data.
- f) Dapat menyelesaikan tugas dengan ketrampilan yang dimiliki.

b. Kecerdasan Emosional (X2)

Covey (2005) menyebutkan ada 5 (lima) komponen utama kecerdasan emosional yang telah umum diterima, yaitu kesadaran diri, motivasi pribadi, pengaturan diri, empati, kemampuan sosial dan komunikasi. Komponen kecerdasan emosional tersebut diartikan sebagai kemampuan memahami perasaan orang lain, mampu mengelola konflik dan mampu memotivasi diri sendiri. Selanjutnya diuraikan menjadi indikator yang disesuaikan dengan ciri dan karakteristik pekerjaan responden.

Variabel X2 diukur dengan indikator-indikator :

- 1) Mampu memahami perasaan orang lain
 - a) Selalu berusaha menciptakan rasa saling menghargai dengan sesama rekan kerja.
 - b) Memahami perilaku rekan kerja.
 - c) Selalu senang hati untuk membantu rekan kerja jika ada permasalahan.
- 2) Mampu mengelola konflik
 - a) Kemampuan bekerja walaupun dalam keadaan tertekan.
 - b) Kemampuan untuk menerima masukan, kritik dan saran.
 - c) Mengetahui bagaimana cara terbaik untuk mengungkapkan emosi.
 - d) Berusaha tenang dalam bekerja.
 - e) Tetap berusaha menyelesaikan pekerjaan walaupun kondisi lingkungan yang tidak mendukung.
 - f) Tetap berusaha bekerja dengan baik walaupun dengan beban kerja yang tinggi.

3) Mampu memotivasi diri sendiri

- a) Mempunyai kemampuan menyelesaikan tugas apapun dengan penuh keyakinan.
- b) Memiliki rasa tanggungjawab yang tinggi terhadap pekerjaan.
- c) Tidak mau ketinggalan dengan adanya perubahan.
- d) Sangat senang terhadap ide dan informasi ilmu pengetahuan yang baru.
- e) Memiliki semangat untuk menjadi pribadi yang lebih baik.
- f) Mempunyai kemampuan memberi motivasi kepada orang lain.
- g) Mempunyai kemampuan untuk memimpin tim.
- h) Berusaha melakukan pekerjaan dengan baik.
- i) Berusaha disiplin dalam bekerja.

c. Motivasi Kerja (X3)

Anwar (2000) menyatakan ada 5 (lima) prinsip motivasi kerja pegawai dalam organisasi, yaitu prinsip partisipasi, prinsip komunikasi, prinsip mengakui andil bawahan, prinsip pendelegasian wewenang dan prinsip memberikan perhatian. Prinsip motivasi kerja diadopsi dengan kepuasan kerja, kompensasi yang memadai, kondisi lingkungan kerja, keinginan dan harapan. Selanjutnya diuraikan menjadi indikator yang disesuaikan dengan ciri dan karakteristik pekerjaan responden.

Variabel X3 diukur dengan indikator-indikator :

1) Kepuasan kerja

- a) Puas bekerja sebagai KSK.
- b) Sudah berprestasi sebagai KSK.
- c) Mendapat tanggungjawab yang sesuai dengan tugas sebagai KSK.

- d) Puas dengan penghargaan yang telah diberikan atas prestasi kerja.
 - e) Pimpinan sudah memberikan penghargaan yang pantas atas prestasi kerja.
 - f) Pimpinan sudah memberikan bimbingan yang cukup terhadap tugas KSK.
 - g) Dapat mengambil kebijakan sendiri sehubungan dengan penyelesaian tugas.
 - h) Sepenuhnya dapat mengambil keputusan sendiri untuk kelancaran tugas sehari-hari.
- 2) Kompensasi Yang Memadai
- a) Gaji yang diterima sudah sesuai dengan beban kerja.
 - b) Gaji yang diterima dapat meningkatkan prestasi kerja.
 - c) Honor yang diterima sudah sesuai dengan jenis pekerjaan.
 - d) Mendapat isentif karena prestasi kerja meningkat.
- 3) Kondisi Lingkungan Kerja
- a) Kondisi lingkungan kerja menuntut agar dapat bekerja lebih baik.
 - b) Fasilitas yang diberikan dapat memperlancar proses kerja.
 - c) Lingkungan kerja cukup nyaman dan menyenangkan dalam melaksanakan tugas sehari-hari.
- 4) Keinginan dan Harapan
- a) Hubungan yang harmonis dengan pimpinan dapat meningkatkan produktivitas kerja.
 - b) Pimpinan telah memberikan kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan.

- c) Pimpinan memberikan kesempatan untuk promosi jabatan berjalan sesuai dengan aturan dan prestasi kerja.
 - d) Pimpinan memberikan kesempatan kepada bawahan pada setiap kebijakan di kantor.
- d. Kinerja (Y)

Banyak indikator yang dapat digunakan untuk menilai kinerja pegawai, diantaranya keandalan, inisiatif, hasil pekerjaan, kehadiran, sikap, kerjasama, kualitas kerja dsb. (Werther dan Davis, 2001). Indikator yang diadopsi untuk menilai kinerja pada penelitian ini adalah kuantitas kerja, kualitas pekerjaan dan waktu penyelesaian kerja. Selanjutnya diuraikan menjadi indikator yang disesuaikan dengan ciri dan karakteristik pekerjaan responden.

Variabel Y diukur dengan indikator-indikator :

1) Kuantitas Kerja

- a) Volume pekerjaan yang diterima sesuai dengan kemampuan.
- b) Mampu mengerjakan tugas walaupun dengan volume yang besar.
- c) Dapat mengerjakan setiap pekerjaan tepat waktu walaupun volumenya besar.

2) Kualitas Pekerjaan

- a) Mengerjakan semua pekerjaan tepat waktu.
- b) Mengerjakan semua pekerjaan sesuai dengan SOP yang ditentukan.
- c) Hasil pekerjaan memuaskan pimpinan

3) Waktu Penyelesaian Kerja

- a) Waktu yang diberikan untuk menyelesaikan tugas sudah sesuai dengan beban kerja.

- b) Tetap mengerjakan suatu pekerjaan walaupun batas waktu yang diberikan telah berakhir.
- c) Berusaha agar pekerjaan selesai tepat pada waktu yang ditentukan.

2. Metode Pengolahan Data

Data yang diperoleh dari angket masih dalam bentuk skala pengukuran Ordinal. Untuk analisis statistik parametrik skala pengukuran minimal Interval. Agar analisis dapat dilanjutkan maka skala pengukuran Ordinal harus dinaikkan (ditransformasikan) ke dalam skala Interval.

Syarifudin Hidayat (2005) dalam artikel Dwikurniawan (2011) menyatakan bahwa metode penskalaan untuk menaikkan skala pengukuran ordinal ke skala pengukuran interval disebut *Methods of Successive Interval* (MSI). Adapun langkah-langkah transformasi data ordinal ke data interval adalah sebagai berikut :

- a. Perhatikan nilai jawaban dari setiap pertanyaan dalam kuesioner
- b. Untuk setiap pertanyaan tersebut, lakukan perhitungan ada berapa responden yang menjawab skor 1, 2, 3, 4, 5 = frekuensi (f).
- c. Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya n responden dan hasilnya = proporsi (p)
- d. Dengan menggunakan tabel normal, dihitung nilai distribusi normal (Z) untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh :

$$f(Z) = \frac{1}{\sqrt{2\pi}} e^{-\frac{Z^2}{2}}, -\infty < Z < +\infty$$

- e. Tentukan nilai densitas normal (fd) yang sesuai dengan nilai Z
- f. Tentukan nilai interval (scale value) untuk setiap skor jawaban.

g. Sesuaikan nilai skala ordinal ke interval, yaitu Skala Value (SV) yang nilainya terkecil (harga negative yang terbesar) diubah menjadi sama dengan jawaban responden yang terkecil melalui transformasi berikut ini :

$$\text{Transformamed Scale Value : } SV = -\{\text{Min data}-\text{Min SV}\}$$

Pada penelitian ini, penulis menggunakan software program komputer Microsoft Office Excel yang didesain oleh Azuar Juliandi yang didownload melalui www.azuarjuliandi.com.

Data yang telah diperoleh direkap dalam bentuk tabulasi sesuai dengan pernyataan-pernyataan dari variabel masing-masing. Kemudian dilakukan transformasi data dari data skala Ordinal ke Interval melalui software tersebut. Setelah diperoleh data skala Interval, pengolahan data dilanjutkan dengan Program SPSS versi 17.0 untuk proses analisa data.

Untuk melengkapi analisa data, dilakukan juga analisa statistik deskriptif variabel. Skor yang diperoleh dari suatu pengumpulan data penelitian belum dapat menggambarkan hasil jawaban responden, baik jika dilihat dari total maupun rata-rata hitung skor. Maka digunakan rata-rata hitung skor sebagai dasar untuk pengukuran tingkat pencapaian dari setiap indikator maupun variabelnya. Setelah itu dilakukan rentang skor dan makna masing-masing rentang skor. Rentang skor untuk masing-masing variabel penelitian yang diperoleh dari hasil penelitian bersifat relative dan disusun berdasarkan nilai minimum dan nilai maksimum dari nilai skor.

Rentang rata-rata nilai pada setiap kategori dan makna masing-masing kategori dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.1. Kategori Jawaban Responden

No.	Rentang Rata-rata Skor	Kategori
1.	1,00 - 1,79	Sangat Jelek
2.	1,80 - 2,59	Jelek
3.	2,60 - 3,39	Sedang
4.	3,40 - 4,19	Baik
5.	4,20 - 5,00	Sangat Baik

Hasil olahan data dengan SPSS vers 17.0 tersebut selanjutnya diuji dengan Validitas dan Realibilitas.

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel dan diuji untuk semua variabel. Sehingga kuesioner yang digunakan sebagai alat pengumpul data dianggap valid.

Untuk menentukan validitas digunakan teknik korelasi *product moment* dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Nilai validitas dapat dilihat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation*. Jika angka korelasi yang diperoleh lebih besar daripada angka kritik ($r_{\text{kritik}} > r_{\text{tabel}}$) maka instrumen tersebut dikatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Untuk mengetahui konsistensi atau kepercayaan hasil ukur yang mengandung kecermatan pengukuran maka dilakukan uji reliabilitas (Ghozali, 2006). Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara *One Shot*. Suatu konstruk

atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$ (Nunnally dalam Ghozali, 2006).

D. Prosedur Pengumpulan Data

1. Jenis dan Sumber Data

Data penelitian ini terdiri dari dua sumber, yakni data primer dan data sekunder.

- a. Data primer diperoleh melalui penyebaran angket kepada responden yang telah ditetapkan.
- b. Data sekunder diperoleh melalui dokumen dan statistik, berupa dokumen resmi yang terdapat pada instansi pemerintah, baik berupa peraturan perundang-undangan maupun berupa data statistik yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

2. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan melalui pengumpulan data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui angket penelitian. Angket penelitian yang digunakan dirancang sedemikian rupa, sehingga semua pernyataan yang dicantumkan sesuai dengan penelitian dan variabel dipastikan telah tercakup.

Pada angket penelitian ini digunakan skala Likert yang diberi pilihan jawaban berkisar antara sangat setuju (SS), setuju (S), kurang setuju (KS), tidak setuju (TS), sangat tidak setuju (STS). Responden, dalam hal ini KSK di lingkungan BPS Provinsi Riau dapat memilih jawaban sesuai dengan kondisi objektif menurut persepsinya.

Nilai persepsi ini diukur dengan memberikan nilai jawaban terhadap lima alternatif jawaban yang bergerak dari poin 5, 4, 3, 2, dan 1. Nilai untuk setiap skala adalah 5 untuk jawaban sangat setuju (SS), 4 untuk jawaban setuju (S), 3 untuk jawaban kurang setuju (KS), 2 untuk jawaban tidak setuju (TS), dan 1 untuk jawaban sangat tidak setuju (STS).

Pengumpulan data sekunder dilakukan melalui pengumpulan data yang sudah tercatat di BPS. Peneliti dalam melakukan pengumpulan data primer meminta bantuan 1 (satu) orang Kepala Seksi/Staf pada setiap BPS Kabupaten/Kota untuk mengkoordinir pendistribusian angket penelitian kepada KSK dan mengumpulkannya kembali setelah angket terisi.

E. Metode Analisis Data

Model analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Regresi Linear Berganda (*Multiple Regression*) dengan model sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + \hat{a}$$

Di mana:

Y = Kinerja KSK

X1 = Kompetensi

X2 = Kecerdasan Emosional

X3 = Motivasi Kerja

a = Konstanta

b1 = Koefisien regresi kompetensi

b2 = Koefisien regresi kecerdasan emosional

b2 = Koefisien regresi motivasi kerja

α = Variabel yang tidak diteliti

Pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat diuji dengan tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha = 0,05\%$.

1. Pengujian Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis yang menggunakan analisis regresi, maka diperlukan pengujian asumsi klasik yang dimaksudkan untuk memastikan bahwa model regresi linier berganda dapat digunakan. Adapun pengujian asumsi klasik meliputi :

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variable dependen dan independen keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Untuk pengujian normalitas data, menurut pendapat Ghozali (2006) menyatakan bahwa, jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas dan sebaliknya jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi,

maka terdapat masalah multikolinieritas. Pada model regresi yang baik tidak terjadi korelasi diantara variabel independen.

Menurut Ghozali (2006), ada beberapa cara yang dapat dilakukan untuk mendeteksi gejala multikolinieritas, yaitu:

- 1) Nilai R^2 yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris yang sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel independen banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen.
- 2) Dengan melakukan analisis koefisien korelasi antara variabel bebasnya. Apabila terdapat koefisien korelasi yang tinggi (umumnya di atas 0,90) maka dapat diprediksi akan terjadi multikolinieritas.
- 3) Dengan melihat toleransi variabel dan *variance inflation factor* (VIF). Jika nilai *variance inflation factor* (VIF) tidak lebih dari 10 dan nilai toleransi tidak kurang dari 0,10 maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Pada penelitian ini digunakan metode Scatterplot untuk mendeteksi terjadi atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

2. Uji F (uji serempak)

Pengujian hipotesis untuk Uji F (uji serempak) dilakukan untuk melihat pengaruh secara serempak variabel-variabel bebas (X_1 , X_2 dan X_3) terhadap variabel terikat (Y) yaitu kinerja KSK. Pengujian hipotesis yang digunakan dalam uji secara simultan adalah sebagai berikut :

$H_0 : b_1, b_2, b_3 = 0$ (kompetensi, kecerdasan emosional dan motivasi kerja secara serempak tidak berpengaruh terhadap kinerja).

$H_1 : b_1, b_2, b_3 \neq 0$ (kompetensi, kecerdasan emosional dan motivasi kerja secara serempak berpengaruh terhadap kinerja).

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara serempak bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Variabel bebas secara serempak dinyatakan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat, jika hasil F_{hitung} mempunyai nilai signifikan $< 0,05$ (5%) atau signifikan, **H_0 ditolak dan H_1 diterima**. Variabel bebas secara serempak dinyatakan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat, jika hasil F_{hitung} mempunyai nilai signifikan $> 0,05$ (5%) atau tidak signifikan, **H_0 diterima dan H_1 ditolak**.

3. Uji t (uji *partial*)

Pengujian hipotesis untuk uji t (uji *partial*) dilakukan untuk melihat pengaruh secara *partial* masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian hipotesis yang digunakan dalam uji secara *partial* adalah sebagai berikut :

$H_0 : b_1, b_2, b_3 = 0$ (kompetensi, kecerdasan emosional dan motivasi kerja secara *partial* tidak berpengaruh terhadap kinerja).

H1 : $b_1, b_2, b_3 \neq 0$ (kompetensi, kecerdasan emosional dan motivasi kerja secara *partial* berpengaruh terhadap kinerja).

Variabel bebas dinyatakan berpengaruh secara *partial* terhadap variabel terikat jika nilai t hitung mempunyai nilai signifikan $< 0,05$ (5%) atau signifikan, **H0 ditolak dan H1 diterima**. Variabel bebas dinyatakan tidak berpengaruh secara *partial* terhadap variabel terikat jika nilai t hitung mempunyai nilai signifikan $> 0,05$ (5%) atau tidak signifikan, **H0 diterima dan H1 ditolak**.

UNIVERSITAS TERBUKA

BAB IV

TEMUAN DAN PEMBAHASAN

A. Temuan

1. Gambaran Umum Penelitian

Objek penelitian ini adalah pegawai negeri sipil yang bertugas sebagai KSK yang tersebar di semua BPS Kabupaten/Kota se-BPS Provinsi Riau. Penelitian dilakukan dengan menyebarkan angket penelitian kepada semua KSK sejumlah 145 orang. Jawaban yang diteliti adalah pernyataan-pernyataan tentang kompetensi (X1), kecerdasan emosional (X2) dan motivasi kerja (X3) dan kinerja KSK (Y).

Tabel 4.1. Jumlah KSK dan Angket Yang Masuk

No.	Kabupaten/Kota	Jumlah KSK	Angket Yang Masuk
1	Kuantan Singingi	11	10
2	Indragiri Hulu	13	13
3	Indragiri Hilir	18	12
4	Pelalawan	12	12
5	Siak	13	12
6	Kampar	21	18
7	Rokan Hulu	15	15
8	Bengkalis	7	4
9	Kep. Meranti	4	4
10	Rokan Hilir	14	11
11	Pekanbaru	12	11
12	Dumai	5	4
	Jumlah	145	126

Sumber : - BPS Provinsi Riau, 2012 (Data diolah)
- Lampiran 3

Dari Tabel 4.1. dapat diketahui jumlah angket yang masuk yaitu sebanyak 126 dari 145 angket yang disebarkan. Jumlah sampel tidak terpenuhi disebabkan ada KSK yang cuti, sudah berstatus staf di BPS Kabupaten/Kota, meninggal dunia, tidak dapat ditemui karena tempat tugas yang jauh dari ibukota kabupaten dan non respon pada saat penelitian.

Data yang diperoleh dari angket selanjutnya ditabulasikan sesuai dengan rincian pernyataan variabel-variabel yang diuji sebagai bahan pengolahan statistik selanjutnya dengan program SPSS.

a. Gambaran Badan Pusat Statistik

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

Muatan baru dalam UU Nomor 16 Tahun 1997, antara lain :

- 1) Jenis statistik berdasarkan tujuan pemanfaatannya terdiri atas statistik dasar yang sepenuhnya diselenggarakan oleh BPS, statistik sektoral yang dilaksanakan oleh instansi Pemerintah secara mandiri atau bersama dengan BPS, serta statistik khusus yang diselenggarakan oleh lembaga, organisasi,

perorangan, dan atau unsur masyarakat lainnya secara mandiri atau bersama dengan BPS.

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

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

- 1) Menyediakan kebutuhan data bagi pemerintah dan masyarakat. Data ini didapatkan dari sensus atau survey yang dilakukan sendiri dan juga dari departemen atau lembaga pemerintahan lainnya sebagai data sekunder
- 2) Membantu kegiatan statistik di departemen, lembaga pemerintah atau institusi lainnya, dalam membangun sistem perstatistikan nasional.
- 3) Mengembangkan dan mempromosikan standar teknik dan metodologi statistik, dan menyediakan pelayanan pada bidang pendidikan dan pelatihan statistik.
- 4) Membangun kerjasama dengan institusi internasional dan negara lain untuk kepentingan perkembangan statistik Indonesia.

Tugas, fungsi dan kewenangan BPS telah ditetapkan dalam Keputusan Presiden RI (Keppres) Nomor 103 Tahun 2001. Dalam menjalankan tugas, fungsi, dan kewenangnya seperti tercantum di bawah ini, BPS juga dibatasi oleh 10

prinsip etika perstatistikan yang tercantum dalam *United Nations Fundamental Principles of Official Statistics*.

1) Tugas

Melaksanakan tugas pemerintahan di bidang kegiatan statistik sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

2) Fungsi

- a) Pengkajian dan penyusunan kebijakan nasional di bidang kegiatan statistik;
- b) Penyelenggaraan statistik dasar; Koordinasi kegiatan fungsional dalam pelaksanaan tugas BPS;
- c) Fasilitasi pembinaan terhadap kegiatan instansi pemerintah di bidang kegiatan statistik; dan
- d) Penyelenggaraan pembinaan dan pelayanan administrasi umum di bidang perencanaan umum, ketatausahaan, organisasi dan tatalaksana, kepegawaian, keuangan, kearsipan, hukum, persandian, perlengkapan dan rumah tangga.

3) Kewenangan

- a) Penyusunan rencana nasional secara makro di bidangnya;
- b) Perumusan kebijakan di bidangnya untuk mendukung pembangunan secara makro;
- c) Penetapan sistem informasi di bidangnya;
- d) Penetapan dan penyelenggaraan statistik nasional;

Kewenangan lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, yaitu :

- a) Perumusan dan pelaksanaan kebijakan tertentu di bidang kegiatan statistik;
- b) Penyusun pedoman penyelenggaraan survei statistik sektoral.

4) Visi

Pelopor data statistik terpercaya untuk semua

5) Misi

- a) Memperkuat landasan konstitusional dan operasional lembaga statistik untuk penyelenggaraan statistik yang efektif dan efisien.
- b) Menciptakan insan statistik yang kompeten dan profesional, didukung pemanfaatan teknologi informasi mutakhir untuk kemajuan perstatistikan Indonesia.
- c) Meningkatkan penerapan standar klasifikasi, konsep dan definisi, pengukuran, dan kode etik statistik yang bersifat universal dalam setiap penyelenggaraan statistik.
- d) Meningkatkan kualitas pelayanan informasi statistik bagi semua pihak.
- e) Meningkatkan koordinasi, integrasi, dan sinkronisasi kegiatan statistik yang diselenggarakan pemerintah dan swasta, dalam kerangka Sistem Statistik Nasional (SSN) yang efektif dan efisien.

6) Nilai-nilai Inti (Core Values)

Core values (nilai-nilai inti) BPS merupakan pondasi yang kokoh untuk membangun jati diri dan penuntun perilaku setiap insan BPS dalam melaksanakan tugas. Nilai-nilai Inti BPS terdiri dari :

a) Profesional

merupakan modal dasar yang harus dimiliki oleh setiap pegawai dalam melaksanakan profesi/tugasnya, dengan unsur-unsur sebagai berikut:

(1) Kompeten

mempunyai keahlian dalam bidang tugas yang diemban;

(2) Efektif

memberikan hasil maksimal;

(3) Efisien

mengerjakan setiap tugas secara produktif, dengan sumber daya minimal;

(4) Inovatif

selalu melakukan pembaruan dan/atau penyempurnaan melalui proses pembelajaran diri secara terus-menerus;

(5) Sistemik

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

b) Integritas

merupakan sikap dan perilaku kerja yang harus dimiliki oleh setiap pegawai

dalam pengabdian kepada institusi/organisasi, dengan unsur-unsur sebagai berikut:

(1) Dedikasi

memiliki pengabdian yang tinggi terhadap profesi yang diemban dan institusi;

(2) Disiplin

melaksanakan pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan;

(3) Konsisten

satunya kata dengan perbuatan;

(4) Terbuka

menghargai ide, saran, pendapat, masukan, dan kritik dari berbagai pihak;

(5) Akuntabel

bertanggung jawab dan setiap langkahnya terukur.

c) Amanah

merupakan sikap kerja yang harus dimiliki oleh setiap pegawai untuk dipertanggungjawabkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, dengan unsur-unsur sebagai berikut:

(1) Terpercaya

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

(2) Jujur

melaksanakan semua pekerjaan dengan tidak menyimpang dari prinsip moralitas;

(3) Tulus

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

(4) Adil

menempatkan sesuatu secara berkeadilan dan memberikan haknya.

b. STATCAP CERDAS BPS

STATCAP CERDAS (Statistic Capacity Building Change and Reform for Development of Statistic) merupakan suatu perencanaan BPS untuk 5 tahun ke depan (2010-2014) untuk memenuhi kebutuhan data statistik yang berkualitas, lengkap, akurat, relevan, mutakhir, dan berkesinambungan sebagai acuan dasar dalam perencanaan pembangunan nasional.

Rencana Strategis Badan Pusat Statistik (Renstra BPS) Tahun 2010-2014 merupakan rencana pembangunan di bidang statistik selama lima tahun ke depan yang disusun dengan mempertimbangkan perubahan lingkungan strategis, terutama yang menyangkut potensi, peluang, tantangan, dan permasalahan BPS. Renstra dirumuskan untuk menjadi pedoman dan arahan bagi seluruh jajaran BPS dan para pemangku kepentingan dalam upaya mencapai sasaran-sasaran pembangunan statistik yang telah ditetapkan.

Sasaran strategis pembangunan statistik nasional Indonesia dirumuskan sebagai berikut:

- 1) Tersedianya data dan informasi statistik yang lengkap, akurat, dan tepat waktu di seluruh bidang pembangunan serta meningkatkan pelayanan bagi pengguna data dan informasi statistik
- 2) Terwujudnya struktur organisasi BPS secara efektif dan efisien dalam kerangka mewujudkan good governance serta meningkatkan pengawasan dan akuntabilitas kinerja aparatur BPS
- 3) Meningkatnya kapasitas SDM dalam pengetahuan, penguasaan ilmu, metoda statistik, dan teknologi informasi mutakhir guna menyempurnakan metoda pengumpulan, pengolahan dan diseminasi statistik
- 4) Meningkatnya kerjasama antar lembaga statistik/penelitian dalam negeri maupun internasional atas dasar saling menghormati kemandirian dan menguntungkan dalam rangka menghasilkan data dan informasi statistik berkualitas internasional
- 5) Terwujudnya SSN dalam menunjang kelancaran tugas dan fungsi lembaga-lembaga statistik yang ada baik di instansi pemerintah, swasta maupun masyarakat
- 6) Meningkatnya kualitas dan kuantitas sarana dan prasarana fisik.

Adapun tujuan utama dalam pembangunan nasional di bidang statistik lima tahun ke depan adalah meningkatkan ketersediaan data dan informasi statistik yang berkualitas serta pelayanan prima dalam rangka mewujudkan SSN yang andal, efektif, dan efisien. Untuk itu, BPS perlu meningkatkan koordinasi dengan instansi terkait, integrasi, sinkronisasi, dan standardisasi kegiatan statistik.

Berdasarkan visi, misi, tujuan, dan sasaran yang telah ditetapkan, maka BPS menetapkan strategi yang meliputi :

- 1) Strategi Bidang Peningkatan Kualitas dan Keragaman Data
- 2) Strategi Bidang Teknologi Informasidan Komunikasi (TIK)
- 3) Strategi Bidang Peningkatan Kapasitas dan Kemampuan SDM
- 4) Penataan Kelembagaan.

dimana strategi strategis BPS tahun 2010-2014 ini yang lebih dikenal dengan sebutan STATCAP CERDAS (*Statistic Capacity Building Change and Reform for Development of Statistic*).

2.Deskriptif Profil Responden

Data yang diperoleh dari 126 responden, selanjutnya ditabulasi dan dilakukan analisa deskriptif terhadap profil responden. Analisa deskriptif dari profil responden adalah umur, jenis kelamin, masa kerja, pendidikan dan status tempat tugas (perkotaan dan non perkotaan). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel-tabel berikut ini :

Tabel 4.2. Profil Responden Berdasarkan Kelompok Umur

No.	Kategori Umur	Jumlah Responden	Persentase
1.	21 - 30	59	46.83
2.	31 - 40	42	33.33
3.	41-50	20	15.87
4.	51 - 60	5	3.97
		126	100.00

Sumber : Lampiran 3

Jumlah responden dengan kategori umur 21 s.d. 30 tahun berjumlah 59 orang (46,83 persen); kategori 31 s.d. 40 tahun berjumlah 42 orang (33,33 persen); kategori 41 s.d. 50 tahun berjumlah 20 orang (15,87 persen) dan kategori 51 s.d. 60 tahun berjumlah 5 orang. Angka ini menunjukkan bahwa KSK di BPS Provinsi Riau umumnya berusia muda sebesar 46,83 persen (< 30 tahun) dan hanya 3, 97 persen (> 50 tahun) berusia mendekati masa pensiun.

KSK yang bertugas di BPS Provinsi Riau sebanyak 107 orang dari 126 responden adalah berjenis kelamin laki-laki (84,92 persen) dan 19 orang dari 126 responden adalah berjenis kelamin perempuan (15,08 persen).

Tabel 4.3. Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
1.	Laki-laki	107	84.92
2.	Perempuan	19	15.08
		126	100.00

Sumber : Lampiran 3

Masa kerja KSK umumnya masih baru yaitu dibawah 6 tahun sebanyak 58 responden dari 126 responden atau sebesar 46,03 persen; masa kerja antara 6 s.d. 10 tahun sebanyak 45 responden dari 126 responden atau 35,71 persen; masa kerja lebih besar dari 20 tahun sebanyak 13 responden dari 126 responden; masa kerja antara 11 s.d. 15 tahun sebanyak 6 responden dari 126 responden atau 4,76 persen. Sedangkan sisanya sebesar 3,17 persen atau 4 responden adalah dengan masa kerja 16 s.d. 20 tahun.

Tabel 4.4. Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Masa Kerja	Jumlah Responden	Persentase
1.	<6	58	46,03
2.	6-10	45	35,71
3.	11 - 15	6	4,76
4.	16-20	4	3,17
5.	> 20	13	10,32
		126	100,00

Sumber : Lampiran 3

Jenjang pendidikan KSK sebagian besar adalah tamatan SMA Sederajat dengan jumlah 56 responden dari 126 responden; KSK yang bergelar S1 sebanyak 51 responden dari 126 responden atau 40,48 persen, sedangkan sisanya sebesar 15,08 persen atau 19 responden dari 126 responden adalah tamatan Diploma (D1/D2/D3).

Tabel 4.5. Profil Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

No.	Jenjang Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase
1.	SMA Sederajat	56	44,44
2.	D1/D2/D3 (Diploma)	19	15,08
3.	S1	51	40,48
		126	100,00

Sumber : Lampiran 3

Tabel 4.6. Profil Responden Berdasarkan Status Tempat Tugas

No.	Status Tempat Tugas	Jumlah Responden	Persentase
1.	Perkotaan	24	19,05
2.	Non Perkotaan	102	80,95
		126	100,00

Sumber : Lampiran 3

Kebanyakan KSK bertugas pada Kecamatan yang berstatus non perkotaan yaitu sebanyak 102 responden dari 126 responden dan yang bertugas pada Kecamatan yang berstatus perkotaan sebanyak 24 responden dari 126 responden atau 19,05 persen.

3.Deskriptif Variabel

Selanjutnya dari pengolahan data diperoleh frekuensi statistik deskriptif untuk semua variabel, seperti terlihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.7. Deskriptif Variabel

No.	Variabel	Rata-rata (Mean)	Standart Deviasi	Kategori
1.	Kompetensi SDM (X1)	4,20	0,32	Sangat Baik
2.	Kecerdasan Emosional (X2)	4,29	0,44	Sangat Baik
3.	Motivasi Kerja (X3)	3,89	0,38	Baik
4.	Kinerja KSK (Y)	3,82	0,35	Baik

Sumber : Hasil Penelitian
Data Diolah

Nilai skor rata-rata (mean) pada variabel penelitian ini adalah sebagai berikut : kompetensi SDM (X1) dengan rata-rata 4,20 ; kecerdasan emosional (X2) dengan rata-rata 4,29 ; motivasi kerja (X3) dengan rata-rata 3,89 dan kinerja KSK (Y) dengan rata-rata 3,82. Rata-rata nilai skor variabel yang diuji termasuk

kategori sangat baik dan baik, dengan rincian kompetensi SDM (X1) dan kecerdasan emosional (X2) adalah sangat baik, motivasi kerja (X3) dan kinerja KSK (Y) adalah baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa respon dari responden terhadap semua pernyataan-pernyataan positif tentang kompetensi SDM (X1) dan kecerdasan emosional (X2) adalah sangat baik, motivasi kerja (X3) dan kinerja KSK (Y) adalah baik.

Respon terbaik dari responden terhadap pernyataan positif dijumpai pada variabel kecerdasan emosional (X2) dengan rata-rata tertinggi sebesar 4,29. Sedangkan respon terendah terhadap pernyataan-pernyataan positif dijumpai pada kinerja KSK (Y) dengan rata-rata terendah sebesar 3,82.

4. Distribusi Frekuensi Variabel

Pada penelitian ini ada 3 (tiga) variabel bebas yang diuji yaitu kompetensi SDM, kecerdasan emosional, motivasi kerja dan 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja KSK. Ada 5 (lima) alternatif jawaban responden dan masing-masing diberi skor sebagai berikut :

Jawaban sangat tidak setuju (STS)	:	skor 1
Jawaban tidak setuju (TS)	:	skor 2
Jawaban kurang setuju (KS)	:	skor 3
Jawaban setuju (S)	:	skor 4
Jawaban sangat setuju (SS)	:	skor 5

Gambaran dari variabel-variabel yang diteliti akan dideskripsikan sesuai dengan jawaban responden sebagai berikut :

a. Kompetensi SDM

Ada 16 (enam belas) indikator berupa pernyataan-pernyataan positif tentang kompetensi SDM dan distribusi frekuensi setiap indikator kompetensi SDM dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.8. Distribusi Frekuensi Kompetensi SDM (X1)

Skor	Variabel X1 (%)				
	X11	X12	X13	X14	X15
1	1,59	0,00	0,00	1,59	0,00
2	7,14	6,35	0,00	3,17	0,00
3	23,81	28,57	0,00	33,33	2,38
4	56,35	58,73	30,95	50,79	43,65
5	11,11	6,35	69,05	11,11	53,97
Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
Rata-rata	3,68	3,65	4,69	3,67	4,52
Rata-rata variabel	4,20				

Sumber : Hasil Penelitian
Data Diolah

Tabel 4.8. Lanjutan

Skor	Variabel X1 (%)				
	X16	X17	X18	X19	X110
1	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
2	0,00	0,00	0,79	0,00	1,59
3	4,76	2,38	2,38	7,14	14,29
4	57,94	38,10	53,17	57,94	67,46
5	37,30	59,52	43,65	34,92	16,67
Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
Rata-rata	4,33	4,57	4,40	4,28	3,99
Rata-rata variabel	4,20				

Sumber : Hasil Penelitian
Data Diolah

Tabel 4.8. Lanjutan

Skor	Variabel X1 (%)					
	X111	X112	X113	X114	X115	X116
1	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
2	0,00	0,00	0,79	0,00	0,79	0,00
3	11,11	5,56	4,76	4,76	3,17	3,17
4	69,05	71,43	65,87	72,22	57,94	65,08
5	19,84	23,02	28,57	23,02	38,10	31,75
Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
Rata-rata	4,09	4,17	4,22	4,18	4,33	4,29
Rata-rata variabel	4,20					

Sumber : Hasil Penelitian
Data Diolah

Skor 5 (sangat setuju) tertinggi dijumpai pada indikator pernyataan X13 sebesar 69,05 persen, yaitu pada pernyataan *Saya menganggap perlu adanya pelatihan khusus untuk KSK sebagai penambah wawasan dalam bekerja khususnya di bidang manajerial*. Sedangkan skor 1 (sangat tidak setuju) tertinggi dijumpai pada pernyataan X11 dan X14 dengan persentase yang sama, yaitu sebesar 1,59 persen. Pernyataan X11 adalah *Saya merasa jenjang pendidikan yang dimiliki sudah sesuai dengan pekerjaan yang ditekuni* dan pernyataan X14 *Saya menganggap pelatihan-pelatihan (khusus berkaitan dengan survei) yang telah diberikan selama ini sudah memadai*.

Nilai rata-rata jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan tentang variabel kompetensi SDM adalah antara 3,65 sampai dengan 4,69 dan rata-rata keseluruhan adalah 4,20. Nilai rata-rata keseluruhan jika dikategorikan terhadap kategorisasi jawaban responden termasuk dalam kategori sangat baik. Hal tersebut menggambarkan bahwa pada umumnya responden sangat setuju akan pernyataan-

pernyataan tentang kompetensi SDM dengan indikator pernyataan dari X11 sampai dengan X116.

Jika diamati lebih teliti, ada 4 pernyataan yang memiliki nilai rata-rata dibawah 4 yaitu pada pernyataan X11 (*Saya merasa jenjang pendidikan yang dimiliki sudah sesuai dengan pekerjaan yang ditekuni*), X12 (*Saya menganggap tamatan SMA/D1 sudah memenuhi kriteria untuk menjabat sebagai KSK*), X14 (*Saya menganggap pelatihan-pelatihan (khusus berkaitan dengan survei) yang telah diberikan selama ini sudah memadai*) dan X110 (*Saya mengetahui program STATCAP CERDAS yang sedang berlangsung*).

Dari pernyataan X11 dapat memberikan gambaran bahwa masih ada responden yang menjawab pernyataan dengan skor 1 dan 2, dimana responden merasa pendidikan yang dimiliki oleh KSK saat ini masih dianggap belum sesuai dengan pekerjaan. Setelah ditelusuri responden yang menjawab skor 1 dan 2 adalah mereka umumnya tamatan SLTA Kejuruan dan S1.

Dari pernyataan X12 dapat memberikan gambaran bahwa masih ada responden yang menjawab pernyataan dengan skor 2 (6,35%) dan sedikit yang menjawab skor 5 (6,35%), dimana responden merasa bahwa tamatan SMA/D1 belum memenuhi kriteria untuk menjabat sebagai KSK. Responden yang menjawab skor 2, rata-rata adalah mereka yang tamatan SLTA dan yang menjawab skor 5 adalah responden tamatan S1 dan ada yang SLTA. Dari fakta ini dapat disimpulkan bahwa responden merasa untuk menjabat sebagai KSK diperlukan pendidikan yang lebih tinggi dari SMA/D1.

Dari pernyataan X14 dapat memberikan gambaran bahwa masih ada responden yang menjawab pernyataan dengan skor 1, 2 dan sedikit yang

menjawab skor 5. Hal ini menggambarkan bahwa masih ada responden yang merasa bahwa pelatihan khususnya untuk kegiatan survei yang telah diberikan selama ini belum memadai. Penyebab keadaan ini diperkirakan tidak semua survei ada pelatihannya, terutama untuk survei yang sudah rutin dan waktu untuk pelatihan terbatas. Sedangkan kebanyakan KSK adalah pegawai baru.

Dari pernyataan X110 dapat memberikan gambaran bahwa masih ada responden yang menjawab pernyataan dengan skor 2. Hal ini menggambarkan bahwa program STATCAP CERDAS gaungnya dan maknanya belum diketahui oleh sebagian responden. Sosialisasi program ini masih kurang kepada KSK, terutama pada KSK yang masih baru.

b. Kecerdasan Emosional

Variabel kecerdasan emosional berisi 19 (sembilan belas) pernyataan-pernyataan positif dan distribusi frekuensi setiap indikator Kecerdasan Emosional dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Skor 5 (sangat setuju) tertinggi dijumpai pada indikator X27 sebesar 66,67 persen, yaitu pada pernyataan *Saya memiliki semangat untuk menjadi pribadi yang lebih baik*. Sedangkan skor 1 (sangat tidak setuju) tertinggi dijumpai pada indikator X21 sebesar 1,59 persen, yaitu pada pernyataan *Saya mampu bekerja walaupun dalam keadaan tertekan*.

Nilai rata-rata jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan tentang variabel kecerdasan emosional adalah antara 3,62 sampai dengan 4,92 dan rata-rata keseluruhan adalah 4,29. Nilai rata-rata keseluruhan jika dikategorikan terhadap kategorisasi jawaban responden termasuk dalam kategori sangat baik.

Hal tersebut menggambarkan bahwa pada umumnya responden sangat setuju akan pernyataan-pernyataan tentang kecerdasan emosional dengan indikator pernyataan dari X21 sampai dengan X219.

Tabel 4.9. Distribusi Frekuensi Kecerdasan Emosional (X2)

Skor	Variabel X2 (%)						
	X21	X22	X23	X24	X25	X26	X27
1	1.59	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
2	6.35	0.79	0.00	0.00	0.00	0.79	0.00
3	31.75	6.35	4.76	2.38	1.59	2.38	0.00
4	49.21	67.46	65.08	50.79	49.21	46.83	33.33
5	11.11	25.40	30.16	46.83	49.21	50.00	66.67
Total	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
Rata-rata	3.62	4.17	4.25	4.44	4.48	4.46	4.67
Rata-rata variabel	4.29						

Sumber : Hasil Penelitian
Data Diolah

Tabel 4.9. Lanjutan

Skor	Variabel X2 (%)						
	X28	X29	X210	X211	X212	X213	X214
1	0.00	0.00	0.00	0.79	0.00	0.00	0.00
2	0.00	0.00	0.79	1.59	0.79	0.00	0.79
3	2.38	12.70	20.63	8.73	3.17	0.79	14.29
4	48.41	73.02	69.05	69.84	67.46	44.44	68.25
5	49.21	14.29	9.52	19.05	28.57	54.76	16.67
Total	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
Rata-rata	4.47	4.02	3.87	4.05	4.24	4.54	4.01
Rata-rata variabel	4.29						

Sumber : Hasil Penelitian
Data Diolah

Tabel 4.9. Lanjutan

Skor	Variabel X2 (%)				
	X215	X216	X217	X218	X219
1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
2	2.38	0.00	0.00	0.00	0.00
3	7.14	3.17	1.60	4.76	4.76
4	70.63	49.21	44.80	61.11	62.70
5	19.84	47.62	53.60	34.13	32.54
Total	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
Rata-rata	4.08	4.44	4.92	4.29	4.28
Rata-rata variabel	4.29				

Sumber : Hasil Penelitian
Data Diolah

Jika dilihat lebih teliti lagi, pada variabel kecerdasan emosional masih ada jawaban pernyataan yang rata-ratanya di bawah 4 yaitu pada pernyataan X21 (*Saya mampu bekerja walaupun dalam keadaan tertekan*) dan X210 (*Saya mengetahui bagaimana cara yang terbaik untuk mengungkapkan emosi saya*).

Dari pernyataan X21 dapat memberikan gambaran bahwa masih ada responden yang memberi jawaban dengan skor 1, 2 dan sedikit yang menjawab dengan skor 5. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada responden yang belum mampu bekerja dalam keadaan tertekan. Umumnya responden adalah pegawai baru sehingga belum mengetahui ritme dan situasi kerja sebagai KSK.

Dari pernyataan X210 dapat memberikan gambaran bahwa masih ada responden yang memberi jawaban dengan skor 2 dan sedikit yang menjawab skor 5. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada responden yang belum mampu mengendalikan emosinya. Tetapi hal ini tidak perlu diperhatikan secara serius

karena hanya 1 orang responden saja dari 126 responden.

c. Motivasi Kerja

Variabel motivasi kerja berisi 19 (sembilan belas) pernyataan-pernyataan positif dan distribusi frekuensi setiap indikator Motivasi Kerja dapat dilihat pada tabel di halaman berikut ini.

Skor 5 (sangat setuju) tertinggi dijumpai pada indikator X316 sebesar 50,00 persen, yaitu pada pernyataan *Saya merasa hubungan yang harmonis dengan pimpinan dapat meningkatkan produktivitas kerja*. Sedangkan skor 1 (sangat tidak setuju) tertinggi dijumpai pada indikator X312 sebesar 4,76 persen, yaitu pada pernyataan *Saya mendapat insentif karena prestasi kerja meningkat*.

Nilai rata-rata jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan tentang variabel motivasi kerja adalah antara 3,47 sampai dengan 4,49 dan rata-rata keseluruhan adalah 3,89. Nilai rata-rata keseluruhan jika dikategorikan terhadap kategorisasi jawaban responden termasuk dalam kategori baik. Hal tersebut menggambarkan bahwa pada umumnya responden setuju akan pernyataan-pernyataan tentang motivasi kerja dengan indikator pernyataan dari X31 sampai dengan X319.

Rata-rata jawaban yang diberikan responden masih ada yang jauh dari angka rata-ratanya, yaitu pada pernyataan X32 (*Saya merasa sudah berprestasi sebagai KSK*), X34 (*Saya merasa puas dengan penghargaan yang telah diberikan atas prestasi kerja saya*), X39 (*Saya merasa gaji yang diterima sudah sesuai dengan beban kerja*), X311 (*Saya mendapat insentif karena prestasi kerja saya meningkat*) dan X312 (*Saya merasa kondisi lingkungan kerja menuntut agar*

dapat bekerja lebih baik).

Dari pernyataan X32 dapat diperoleh gambaran bahwa masih ada responden yang memberikan jawaban dengan skor 1, 2 dan sedikit yang memberikan jawaban dengan skor 5. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada KSK yang belum merasa berprestasi. Responden yang memberikan jawaban tersebut masa kerjanya 4 tahun ke atas, diperkirakan mereka belum merasa memberikan yang terbaik untuk pekerjaannya.

Dari pernyataan X34 dapat diperoleh gambaran bahwa masih ada responden yang memberikan jawaban dengan skor 1, 2 dan sedikit yang memberikan jawaban dengan skor 5. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada KSK belum merasa puas dengan penghargaan yang diterima selama ini. Belum semua pimpinan menerapkan reward bagi KSK yang berprestasi dan memberikan punishmen bagi KSK yang melakukan kesalahan.

Dari pernyataan X39 dapat diperoleh gambaran bahwa masih ada responden yang memberikan jawaban dengan skor 2 dan sedikit yang memberikan jawaban dengan skor 5. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada KSK yang merasa belum menerima gaji yang sesuai dengan beban kerja. Responden yang memberi jawaban dengan skor 2 adalah responden dengan masa kerja lebih dari 10 tahun dan di bawah 5 tahun.

Dari pernyataan X311 dapat diperoleh gambaran bahwa masih ada responden yang memberikan jawaban dengan skor 1, 2 dan sedikit yang memberikan jawaban dengan skor 5. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada KSK yang merasa belum mendapat isentif karena pekerjaan kerja yang meningkat. Responden yang memberi jawaban dengan dengan skor 1 dan 2 adalah KSK

yang mempunyai latar belakang pendidikan S1.

Dari pernyataan X312 dapat diperoleh gambaran bahwa masih ada responden yang memberikan jawaban dengan skor 1, 2 dan sedikit yang memberikan jawaban dengan skor 5. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada KSK yang merasa bahwa kondisi lingkungan kerja belum menuntut agar dapat bekerja lebih baik. Responden yang memberi jawaban dengan skor 1 dan 2 adalah mereka dengan masa kerja di atas 5 tahun dan latar belakang pendidikan S1 serta pegawai baru dengan masa kerja dibawah 5 tahun dan pendidikan SMA/SL.

Secara lengkap distribusi frekuensi setiap indikator motivasi kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.10. Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja (X3)

Skor	Variabel X3 (%)						
	X31	X32	X33	X34	X35	X36	X37
1	0,79	1,59	0,00	0,79	0,79	0,79	0,00
2	3,97	6,35	0,00	6,35	2,38	0,00	3,97
3	20,63	42,86	13,49	31,75	23,02	15,08	20,63
4	49,21	42,06	73,02	54,76	57,94	65,08	60,32
5	25,40	7,14	13,49	6,35	15,87	19,05	15,08
Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
Rata-rata	3,94	3,47	4,00	3,60	3,86	4,02	3,87
Rata-rata variabel	3,89						

Sumber : Hasil Penelitian
Data Diolah

Tabel 4.10. Lanjutan

Skor	Variabel X3 (%)						
	X38	X39	X310	X311	X312	X313	X314
1	0,00	0,00	0,00	1,59	4,76	0,00	0,00
2	2,38	4,76	2,38	8,73	6,35	0,79	0,79
3	24,60	37,30	32,54	54,76	34,13	11,11	3,97
4	54,76	51,59	53,97	29,37	42,86	69,84	60,32
5	18,25	6,35	11,11	5,56	11,90	18,25	34,92
Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
Rata-rata	3,89	3,60	3,74	3,29	3,51	4,06	4,29
Rata-rata variabel	3,89						

Sumber : Hasil Penelitian
Data Diolah

Tabel 4.10. Lanjutan

Skor	Variabel X3 (%)				
	X315	X316	X317	X318	X319
1	0,00	0,00	0,00	0,79	1,59
2	0,79	0,00	1,59	5,56	2,38
3	19,05	0,79	3,97	11,90	17,46
4	61,11	49,21	68,25	64,29	58,73
5	19,05	50,00	26,19	17,46	19,84
Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
Rata-rata	3,98	4,49	4,19	3,92	3,93
Rata-rata variabel	3,89				

Sumber : Hasil Penelitian
Data Diolah

d.Kinerja KSK

Variabel kinerja KSK terdiri dari 10 (sepuluh) indikator pernyataan-pernyataan positif dan distribusi dari setiap indikator variabel kinerja KSK dapat dilihat pada Tabel di halaman berikut ini.

Tabel 4.11. Distribusi Frekuensi Kinerja KSK (Y)

Skor	Variabel Y (%)				
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5
1	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
2	1,59	1,59	1,59	1,59	0,79
3	16,67	37,30	47,62	24,60	12,70
4	73,02	54,76	47,62	63,49	75,40
5	8,73	6,35	3,17	10,32	11,11
Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
Rata-rata	3,89	3,66	3,52	3,83	3,97
Rata-rata variabel	3,82				

Sumber : Hasil Penelitian
Data Diolah

Tabel 4.11. Lanjutan

Skor	Variabel Y (%)				
	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10
1	0,00	1,59	0,00	0,00	1,59
2	1,59	3,17	0,79	0,00	2,38
3	19,05	42,86	13,49	1,59	45,24
4	68,25	48,41	73,02	60,32	42,06
5	11,11	3,97	12,70	38,10	8,73
Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
Rata-rata	3,89	3,50	3,98	4,37	3,54
Rata-rata variabel	3,82				

Sumber : Hasil Penelitian
Data Diolah

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa Skor 5 (sangat setuju) tertinggi dijumpai pada indikator Y9 sebesar 38,10 persen, yaitu pada pernyataan *Saya berusaha agar pekerjaan selesai tepat pada waktu yang ditentukan*. Sedangkan skor 1 (sangat tidak setuju) tertinggi dijumpai pada indikator Y7 dan Y10 masing-masing sebesar 1,59 persen. Pernyataan indikator Y7 adalah *Saya merasa waktu*

yang diberikan untuk menyelesaikan tugas sudah sesuai dengan beban kerja, sedangkan pernyataan indikator Y10 adalah Saya dapat mengerjakan pekerjaan tepat waktu, walaupun respondennya adalah perusahaan.

Nilai rata-rata jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan tentang variabel kinerja KSK adalah antara 3,50 sampai dengan 4,37 dan rata-rata keseluruhan adalah 3,82. Nilai rata-rata keseluruhan jika dikategorikan terhadap kategorisasi jawaban responden termasuk dalam kategori baik. Hal tersebut menggambarkan bahwa pada umumnya responden setuju akan pernyataan-pernyataan tentang kinerja KSK dengan indikator pernyataan dari Y1 sampai dengan Y10.

Dari pernyataan yang diajukan pada kinerja pegawai ada satu pernyataan yang rata-rata skornya melebihi rata-rata skor 3,82 yaitu pernyataan Y9 (*Saya tetap mengerjakan suatu pekerjaan walaupun batas waktu yang diberikan telah berakhir*). Hal ini menunjukkan bahwa responden mempunyai dedikasi yang tinggi untuk menyelesaikan pekerjaannya, tetapi hal ini perlu diwaspadai pimpinan dan responden itu sendiri, karena salah satu syarat data yang baik adalah yang tepat waktu.

5. Hasil Uji Alat Ukur

Tabel 4.12. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Indikator	Valid/Reliabel		Variabel	Indikator	Valid/Reliabel		
		Sig./C.Alpha	Hasil			Sig./C.Alpha	Hasil	
X1		0,847	Reliabel		X217	0,000	Valid	
	X11	0,000	Valid		X218	0,000	Valid	
	X12	0,000	Valid		X219	0,000	Valid	
	X13	0,000	Valid	X3		0,870	Reliabel	
	X14	0,001	Valid		X31	0,000	Valid	
	X15	0,000	Valid		X32	0,000	Valid	
	X16	0,000	Valid		X33	0,000	Valid	
	X17	0,000	Valid		X34	0,000	Valid	
	X18	0,000	Valid		X35	0,000	Valid	
	X19	0,000	Valid		X36	0,000	Valid	
	X110	0,000	Valid		X37	0,000	Valid	
	X111	0,000	Valid		X38	0,000	Valid	
	X112	0,000	Valid		X39	0,000	Valid	
	X113	0,000	Valid		X310	0,000	Valid	
	X114	0,000	Valid		X311	0,000	Valid	
	X115	0,000	Valid		X312	0,000	Valid	
X116	0,000	Valid	X313		0,000	Valid		
X2		0,892	Reliabel			X314	0,000	Valid
	X21	0,000	Valid			X315	0,000	Valid
	X22	0,000	Valid		X316	0,000	Valid	
	X23	0,000	Valid		X317	0,000	Valid	
	X24	0,000	Valid		X318	0,000	Valid	
	X25	0,000	Valid		X319	0,000	Valid	
	X26	0,000	Valid	Y		0,790	Reliabel	
	X27	0,000	Valid		Y11	0,000	Valid	
	X28	0,000	Valid		Y12	0,000	Valid	
	X29	0,000	Valid		Y13	0,000	Valid	
	X210	0,000	Valid		Y14	0,000	Valid	
	X211	0,000	Valid		Y15	0,000	Valid	
	X212	0,000	Valid		Y16	0,000	Valid	
	X213	0,000	Valid		Y17	0,000	Valid	
	X214	0,000	Valid		Y18	0,000	Valid	
	X215	0,000	Valid		Y19	0,000	Valid	
X216	0,000	Valid	Y110	0,000	Valid			

Sumber : Lampiran 6

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menilai apakah alat pengukuran dalam hal ini adalah pernyataan-pernyataan yang disampaikan kepada responden tepat untuk dijadikan sebagai alat ukur. Teknik perhitungan yang digunakan untuk uji validitas adalah dengan teknik perhitungan *korelasi Bivariate Pearson* (Korelasi Produk Momen Pearson). Analisis dilakukan dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor dengan skor total. Rincian pernyataan yang berkorelasi signifikan dengan skor total menunjukkan rincian pernyataan tersebut mampu memberi dukungan dalam membuktikan apa yang ingin dibuktikan.

Uji validitas dilakukan pada semua indikator variabel X1 (kompetensi SDM), X2 (kecerdasan emosional), X3 (motivasi kerja) dan Y (kinerja KSK). Hasil uji Validitas dapat dilihat pada Tabel 4.12 menunjukkan bahwa semua pernyataan yang disampaikan kepada responden pada penelitian ini adalah valid. Hal ini disimpulkan dari nilai korelasi semua pernyataan di atas 0,3. Untuk lebih rinci melihat nilai korelasi dari semua pernyataan tersebut dapat dilihat pada Lampiran 6.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menilai apakah jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan pada penelitian ini dikatakan handal (reliabel). Reliabel artinya jawaban untuk setiap pernyataan yang disampaikan kepada responden dijawab secara konsisten atau jawaban tidak acak karena masing-masing pernyataan hendak mengukur hal yang sama.

Uji reliabilitas dilakukan pada semua indikator variabel yang diuji pada

penelitian ini, yaitu variabel X1 (kompetensi SDM), X2 (kecerdasan emosional), X3 (motivasi kerja) dan Y (kinerja KSK). Hasil uji menunjukkan bahwa semua indikator variabel adalah reliabel atau konsisten. Hal ini dikarenakan nilai *Cronbach's Alpha* pada semua variabel diatas 0,6; yaitu variabel X1 = 0,847; X2 = 0,892, X3 = 0,870 dan Y = 0.790. Untuk lebih rinci melihat nilai *Cronbach's Alpha* dari semua pernyataan pada indikator variabel tersebut dapat dilihat pada Lampiran 6. Ringkasan dari hasil Reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 4.12.

c. Hasil Uji Asumsi Klasik

Langkah awal yang harus dilakukan sebelum melakukan uji statistik adalah screening terhadap data yang akan diolah melalui asumsi *multivariate normality*. *Multivariate normality* merupakan asumsi bahwa setiap variabel dan semua kombinasi linear dari variabel terdistribusi normal. Jika asumsi ini terpenuhi, maka nilai residual dari analisis juga berdistribusi normal dan independen (Ghozali, 2006). Asumsi ini dapat diuji dengan Uji Normalitas Data, Uji Multikolinearitas dan Uji Heteroskedastisitas.

1). Uji Normalitas Data

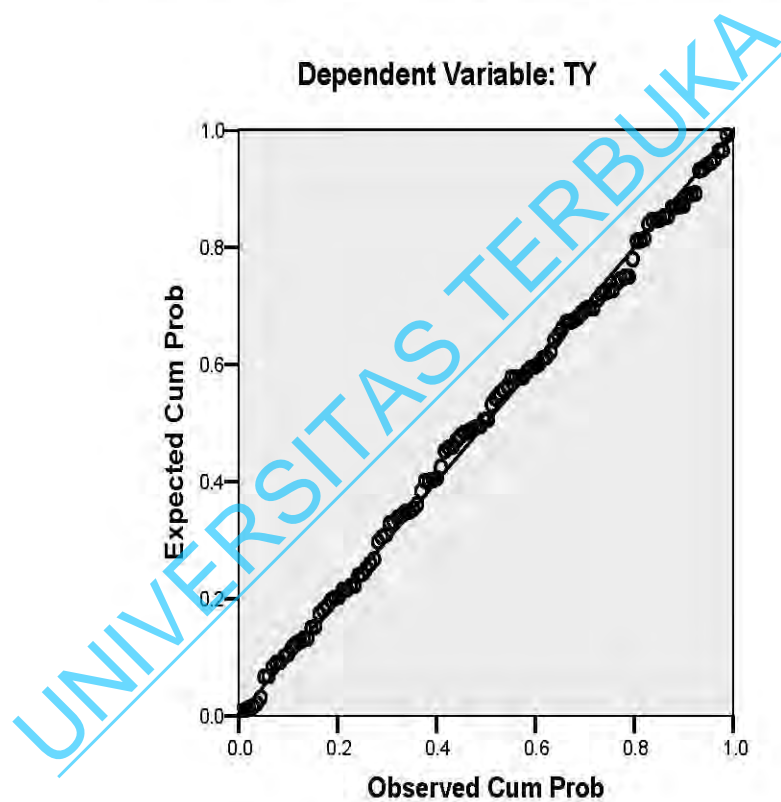
Gambar 4.1 menunjukkan pola distribusi normal yaitu titik-titik berada disekitar grafik, hal tersebut dapat menunjukkan bahwa data normal.

Dengan Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov diperoleh nilai signifikan 0,262 untuk X1 (Kompetensi SDM); 0,365 untuk X2 (Kecerdasan Emosional); 0,213 untuk X3 (Motivasi Kerja) dan 0,119 untuk Y (Kinerja KSK). Hal ini berarti tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara data yang akan diuji

dengan data normal baku, sehingga data yang diuji adalah normal. Nilai disebut signifikan jika nilai lebih besar dari 0,05. Hal ini juga sesuai dengan Uji Normalitas yang menunjukkan pola distribusi normal (Gambar 4.1).

Gambar 4.1. Normalitas Plot

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



2). Uji Multikolinieritas

Tabel 4.13 menyajikan hasil Uji Multikolinieritas dari setiap variabel bebas. Nilai toleransi dari masing-masing variabel bebas lebih besar dari 0,1; yaitu variabel X1 (Kompetensi SDM) mempunyai nilai toleransi 0,477; variabel X2 (kecerdasan emosional) mempunyai nilai toleransi 0,487; dan variabel X3

(Motivasi Kerja) mempunyai nilai toleransi 0,712.

Nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dari masing-masing variabel bebas lebih kecil dari 10, yaitu variabel X1 (Kompetensi SDM) mempunyai nilai toleransi 2,095; variabel X2 (kecerdasan emosional) mempunyai nilai toleransi 2,054; dan variabel X3 (Motivasi Kerja) mempunyai nilai toleransi 1,404.

Tabel 4.13. Hasil Uji Multikolinearitas

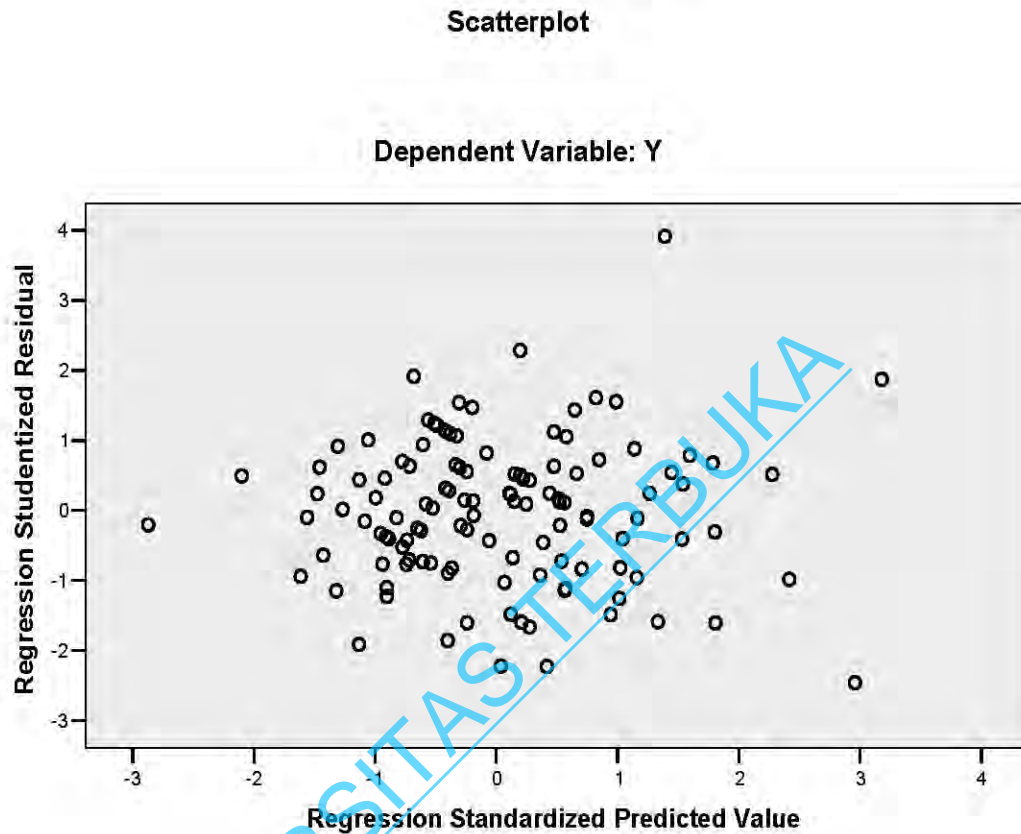
Variabel Bebas	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kompetensi SDM (X1)	0,477	2,095
Kecerdasan Emosional (X2)	0,487	2,054
Motivasi Kerja (X3)	0,712	1,404

Sumber : Lampiran 7

Dari kedua parameter tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas pada penelitian ini.

3). Uji Heteroskedastisitas

Gambar 4.2. Scatterplot



Gambar 4.2 adalah grafik Scatterplots yang menunjukkan titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai pada penelitian ini.

6. Uji Hipotesis

Dengan menggunakan SPSS 17.0 for Windows, maka diperoleh uji hipotesis seperti Tabel 4.14 dibawah ini :

Tabel 4.14. Hasil Uji Hipotesis

Variabel	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T/F Hitung	Signifikan	Hasil
MODEL -1					
Constant	1,725				
X1	0,089	0,134	1,517	0,132	Tidak Signifikan
X2	0,181	0,344	3,940	0,000	Signifikan
X3	0,197	0,395	5,446	0,000	Signifikan
	ANOVA		47,984	0,000	Signifikan
	ADJR²		0,530	0,000	
MODEL -2					
Constant	3,420				
X2	0,222	0,423	6,009	0,000	Signifikan
X3	0,212	0,425	6,035	0,000	Signifikan
	ANOVA		70,082	0,000	Signifikan
	ADJR²		0,525	0,000	

Sumber : Lampiran 7

Dengan menggunakan Metode *Backward Analysis* dilakukan analisa regresi dengan menggunakan SPSS 17.0 for Windows. Adapun hasil uji hipotesis adalah sebagai berikut :

a. Hasil Uji Hipotesis Pertama

Hipotesis pertama adalah : *Variabel kompetensi SDM, kecerdasan emosional dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja KSK.*

Dengan menggunakan metode Backward diperoleh 2 model analisis dari hasil analisa regresi linier berganda. **Model pertama** terdiri dari variabel kompetensi SDM, kecerdasan emosional dan motivasi kerja. Hasil analisis model pertama ini dengan menggunakan uji F (ANOVA), maka diperoleh F hitung adalah 47,984 dengan signifikan 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi SDM, kecerdasan emosional dan motivasi kerja secara bersama-sama **berpengaruh nyata atau signifikan** terhadap variabel kinerja KSK dengan

tingkat kesalahan 0,000 atau 0,00 %. Hal ini menunjukkan bahwa **H0 ditolak dan H1 diterima**.

Variabel bebas yang tidak signifikan secara langsung akan dikeluarkan untuk mengulangi analisis pada Metode Backward ini. Variabel kompetensi SDM adalah variabel yang tidak signifikan, maka variabel tersebut dikeluarkan dari analisis untuk model 2.

Pada model kedua, variabel yang digunakan adalah kecerdasan emosional dan motivasi kerja. Hasil analisis model kedua ini dengan menggunakan uji F (ANOVA), maka diperoleh F hitung adalah 70,082 dengan signifikan 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional dan motivasi kerja secara bersama-sama **berpengaruh nyata atau signifikan** terhadap variabel kinerja KSK dengan tingkat kesalahan 0,000 atau 0,00 %.

b. Hasil Uji Hipotesis Kedua

Hipotesis kedua adalah : *Variabel kompetensi SDM, kecerdasan emosional dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja KSK.*

Pengujian hipotesis kedua dilakukan dengan memakai uji parsial yaitu uji-t. Dengan uji-t ini juga diperoleh 2 model seperti yang diperoleh pada uji F.

Dari model pertama terlihat bahwa variabel kompetensi SDM menunjukkan pengaruh yang tidak signifikan terhadap variabel kinerja KSK dengan tingkat toleransi sebesar 0,132 atau 13,2 % lebih besar dari pada batas kritis sebesar 0,05 atau 5 %. Hal ini menunjukkan bahwa **H0 diterima dan H1 ditolak**, yang artinya bahwa secara parsial tidak ada pengaruh signifikan kompetensi SDM terhadap kinerja KSK.

Variabel kecerdasan emosional menunjukkan pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja KSK dengan tingkat toleransi sebesar 0,000 atau 0,00 %. Angka ini jauh lebih kecil dibandingkan dengan toleransi kesalahan 0,05 atau 5 %, sehingga hasil hipotesisnya adalah signifikan, dimana **H0 ditolak dan H1 diterima**. Hal ini berarti bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan kecerdasan emosional terhadap kinerja KSK.

Variabel motivasi kerja menunjukkan pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja KSK dengan tingkat toleransi sebesar 0,000 atau 0,00 %. Angka ini jauh lebih kecil dibandingkan dengan toleransi kesalahan 0,05 atau 5 %, sehingga hasil hipotesisnya adalah signifikan, dimana **H0 ditolak dan H1 diterima**. Hal ini berarti bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja KSK.

Variabel bebas yang tidak signifikan secara langsung akan dikeluarkan untuk mengulangi analisis pada Metode Backward ini. Variabel kompetensi SDM adalah variabel yang paling tidak signifikan, maka variabel tersebut dikeluarkan dari analisis untuk model 2.

Dari model 2 ini dapat diketahui bahwa variabel kecerdasan emosional dan motivasi kerja juga menunjukkan hasil yang sama, yaitu secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja KSK dengan tingkat kesalahan keduanya adalah 0,000 atau 0,00 %. Angka ini masih jauh dibawah nilai toleransi kesalahan 0,05 atau 0,5 %; sehingga hasil uji hipotesis untuk variabel kecerdasan emosi dan motivasi kerja adalah **H0 ditolak dan H1 diterima**. Hal ini berarti bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan variabel kecerdasan emosi dan motivasi kerja terhadap kinerja KSK.

c. Hasil Uji Determinasi

Analisis determinasi juga menghasilkan 2 model dengan 2 hasil yang berbeda sama seperti uji F dan uji-t. Model pertama menunjukkan adjusted R^2 sebesar 0,530 atau 53,0 %. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi SDM, kecerdasan emosional dan motivasi kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh sebesar 0,530 atau 53,0 % terhadap variabel kinerja KSK, sedangkan sisanya sebesar 47,0 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain selain kompetensi SDM, kecerdasan emosional dan motivasi kerja.

Variabel kompetensi SDM dikeluarkan pada model kedua dan nilai adjusted R^2 menjadi sebesar 0,525 atau 52,5 %. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional dan motivasi kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh sebesar 0,525 atau 52,5 % terhadap variabel kinerja KSK, sedangkan sisanya sebesar 47,5 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain selain kecerdasan emosional dan motivasi kerja.

Model pertama dengan menggunakan variabel kompetensi SDM, kecerdasan emosional dan motivasi kerja dan model kedua dengan mengeluarkan variabel kompetensi SDM menghasilkan nilai adjusted R^2 diatas 52,0 %. Nilai ini menunjukkan bahwa variabel-variabel bebas tersebut memberikan pengaruh terhadap variabel terikat pada penelitian ini.

d. Hasil Analisa Regresi Linier Berganda

Hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa analisa Regresi Linier Berganda layak digunakan pada penelitian ini. Analisa Regresi Linier Berganda dilakukan dengan Metoda Backward melalui program SPSS 17.0 for Windows.

Dengan metode ini, analisis dilakukan dengan mengeluarkan variabel bebas dengan nilai signifikan yang paling rendah, kemudian analisis dilakukan kembali sampai tidak ditemui lagi variabel bebas yang tidak signifikan. Dengan metode ini diperoleh model 1 dan model 2 sebagai berikut :

1). Model 1

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \hat{a}$$

atau

$$Y = 1,725 + 0,089X_1 + 0,181X_2 + 0,197X_3 + \hat{a}$$

dimana :

Y = Kinerja KSK

a = Konstanta = 1,725

b₁ = Koefesien Regresi untuk X₁ = 0,089

b₂ = Koefesien Regresi untuk X₂ = 0,181

b₃ = Koefesien Regresi untuk X₃ = 0,197

X₁ = Kompetensi SDM

X₂ = Kecerdasan Emosional

X₃ = Motivasi Kerja

\hat{a} = Variabel lain yang tidak diteliti

2). Model 2

$$Y = a + b_2X_2 + b_3X_3 + \hat{a}$$

atau

$$Y = 3,420 + 0,222X_2 + 0,212X_3 + \hat{a}$$

Dimana :

Y = Kinerja KSK

a = Konstanta = 3,420

b_2 = Koefesien Regresi untuk X_2 = 0,222

b_3 = Koefesien Regresi untuk X_3 = 0,212

X_2 = Kecerdasan Emosional

X_3 = Motivasi Kerja

α = Variabel lain yang tidak diteliti

Dari kedua Model ini yang paling optimal adalah Model 2. Dari model regresi yang optimal ini dapat diartikan sebagai berikut :

- a). Nilai konstanta sebesar 3,420; berarti bahwa jika variabel bebas diasumsikan sama dengan nol, secara rata-rata variabel di luar model tetap akan meningkatkan kinerja KSK sebesar 3,420 satuan. Atau dapat dikatakan bahwa jika variabel kecerdasan emosional dan motivasi kerja tidak ada, maka kinerja KSK tetap positif.
- b). Koefesien regresi b_2 sebesar 0,222; berarti bahwa variabel kecerdasan emosional (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja KSK (Y). Jika variabel kecerdasan emosional mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka kinerja KSK akan mengalami peningkatan sebesar 0,222.
- c). Koefesien regresi b_3 sebesar 0,212; berarti bahwa variabel motivasi kerja (X_3) berpengaruh positif terhadap kinerja KSK (Y). Jika variabel motivasi kerja mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka kinerja KSK akan mengalami peningkatan sebesar 0,212.

B. PEMBAHASAN

1. Pembahasan Hasil Penelitian

a. Deskriptif Responden

Dari deskriptif profil responden dan hasil pengolahan data dari 126 responden yang mengisi angket dari 145 angket yang didistribusikan kepada responden, diketahui bahwa KSK yang bertugas di BPS Provinsi Riau mempunyai karakteristik sebagai berikut :

- 1) berusia muda dengan umur sekitar 21-30 tahun (46,83%)
- 2) berjenis kelamin laki-laki (84,92%)
- 3) masa kerja < 6 tahun (46,03%)
- 4) berlatarbelakang pendidikan SMA sederajat (44,44%).
- 5) bertempat tugas di wilayah non perkotaan (80,95%).

Secara rinci karakteristik dari KSK akan dibahas satu per satu. Tabel 4.15 menunjukkan bahwa sebesar 46,83 persen KSK pada BPS Povinsi Riau berumur antara 21 sampai 30 tahun. Dimana jawaban terbaik pada golongan umur ini pada pernyataan-pernyataan kecerdasan emosional dengan rata-rata 4,33. Jawaban tersebut termasuk pada kategori sangat baik. Hal ini berarti bahwa pada kelompok usia tersebut kinerja KSK paling besar didukung oleh variabel kecerdasan emosionalnya.

Jawaban terbaik pada kelompok umur 31 - 40 adalah pada pernyataan-pernyataan kompetensi SDM dengan rata-rata 4,40; dimana jawaban tersebut termasuk pada kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa pada kelompok usia tersebut kinerja KSK paling besar didukung oleh variabel kompetensi SDM.

Tabel 4.15. Jawaban Responden Berdasarkan Umur

No.	Umur	Persentase	Rata-rata (Mean)			
			Kompetensi SDM	Kecerdasan Emosional	Motivasi Kerja	Kinerja KSK
1.	21 - 30	46,83	4,29	4,33	3,65	3,64
2.	31 - 40	33,33	4,40	4,38	3,91	3,78
3.	41-50	15,87	4,34	4,40	3,53	3,61
4.	>51	3,97	4,56	4,30	4,06	3,66

Sumber : Lampiran 3

Pada KSK dengan kelompok umur 41 – 50, jawaban terbaik pada pernyataan-pernyataan kecerdasan emosional dengan rata-rata 4,40; dimana jawaban termasuk kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja KSK pada kelompok usia ini juga didominasi oleh variabel kecerdasan emosional.

Sedangkan pada kelompok usia > 51, jawaban terbaik pada pernyataan-pernyataan kompetensi SDM dengan rata-rata 4,56; dimana jawaban tersebut termasuk pada kategori sangat baik. Hal ini berarti bahwa kinerja KSK pada kelompok usia ini juga didominasi oleh variabel kompetensi SDM.

Jika dilihat secara keseluruhan bahwa rata-rata tertinggi jawaban terbaik dijumpai pada kelompok umur > 51 yaitu pada variabel kompetensi SDM. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi usia KSK, maka kompetensi SDM-nya semakin baik dan tentu saja mempengaruhi kinerjanya. Dimana rata-rata jawaban kinerjanya adalah 3,66 termasuk pada kategori baik.

Rata-rata tertinggi jawaban terbaik kedua dijumpai pada kelompok usia 31 – 40 yaitu pada variabel kompetensi SDM dengan rata-rata 4,40 dan pada

kelompok usia 41 – 50 yaitu pada variabel kecerdasan emosional dengan rata-rata 4,40; dimana kategori jawaban adalah sangat baik. Rata-rata jawaban terbaik ketiga dijumpai pada kelompok usia 31 – 40 yaitu pada variabel kecerdasan emosional dengan rata-rata 4,30 termasuk kategori jawaban sangat baik. Hasil penelitian Hariyanti (2012) tentang “Pengaruh Usia dan Keinginan Sosial terhadap Kinerja Karyawan Industri Manufaktur di Semarang” menunjukkan bahwa variabel usia mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel kinerja. Umumnya prestasi kerja karyawan usia tua dan usia muda tidak berbeda. Kekurangan yang ada dikarenakan usia tua, seringkali diimbangi dengan peningkatan pada sisi lain seperti pengalaman kerja, kualitas pekerjaan, kehadiran dan upaya yang lebih besar.

Tabel 4.16. Jawaban Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Persentase	Rata-rata (Mean)			
			Kompetensi SDM	Kecerdasan Emosional	Motivasi Kerja	Kinerja KSK
1.	Laki-laki	84,92	4,22	4,31	3,90	3,83
2.	Perempuan	15,08	4,04	4,12	3,69	3,74

Sumber : Lampiran 3

Tabel 4.16 menunjukkan bahwa jabatan sebagai KSK di lingkungan BPS Provinsi Riau didominasi oleh laki-laki sebesar 84,92 persen dan sisanya 15,08 persen adalah perempuan. Rata-rata jawaban terbaik dari tiap pernyataan-pernyataan variabel pada jawaban responden laki-laki juga lebih tinggi dibandingkan dengan rata-rata jawaban responden perempuan. Rata-rata jawaban responden laki-laki termasuk kategori baik untuk pernyataan-pernyataan variabel motivasi kerja dan kinerja KSK serta kategori jawaban sangat baik yaitu untuk pernyataan-pernyataan variabel kompetensi SDM dan kecerdasan emosional.

Sedangkan kategori jawaban responden perempuan termasuk baik untuk semua variabel.

Dari rata-rata jawaban pernyataan-pernyataan tersebut dapat diartikan bahwa responden laki-laki memiliki keunggulan di bidang kompetensi SDM dan kecerdasan emosional, tetapi tidak memiliki perbedaan pada motivasi kerja dan kinerja KSK. Jabatan sebagai KSK memang lebih sesuai untuk laki-laki daripada perempuan, apalagi untuk daerah pedesaan yang memiliki daerah yang sulit. Tugas KSK sebagai koordinator statistik kecamatan dan ujung tombak pengumpul data membutuhkan fisik dan mental yang kuat. Tetapi bukan berarti kaum perempuan tidak dapat mengemban tugas sebagai KSK. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa baik laki-laki maupun perempuan menunjukkan kinerja yang sama sebagai KSK. Dengan adanya variasi gender pada jabatan KSK memberikan nuansa kompetitif yang sehat. Hal ini sesuai dengan pendapat beberapa para ahli yang dikutip oleh Ali, M., Kulik, C.T. dan Metz, I. (2009) pada penelitian "*The Impact of Gender Diversity on Performance In Services and Manufacturing Organization*" yang terdapat pada *International Journal of Human Resource Management*, 18 : 1.883-1.894, yaitu sebagai berikut :

- 1) Cox dan Blahe (1991) menyatakan bahwa keragaman gender dapat menjadi sumber keunggulan kompetitif.
- 2) Hasil penelitian Barney (1991) menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara keragaman gender dengan kinerja.
- 3) Egan (2005) menyatakan bahwa keanekaragaman gender dapat meningkatkan keseluruhan kreativitas dan inovasi karyawan, karena terjadi kombinasi ketrampilan, perspektif dan latar belakang yang berbeda.

Masa kerja KSK di BPS Provinsi Riau sebesar 46,03 persen kurang dari 6 tahun, dan masa kerja lebih besar dari 20 tahun sebesar 10,32 persen (dapat dilihat pada Tabel 14.17). Dari angka ini terlihat bahwa KSK kebanyakan adalah pegawai baru. Jika dilihat rata-rata jawaban pada pernyataan-pernyataan variabel tidak terdapat perbedaan antara KSK baru dan KSK yang lama. Rata-rata jawaban responden memiliki karakteristik yang sama antara KSK baru dan KSK lama. Rata-rata jawaban berkategori baik (3,42 – 3,9) untuk pernyataan-pernyataan variabel motivasi kerja dan kinerja KSK, sedangkan untuk pernyataan-pernyataan variabel kompetensi SDM dan kecerdasan emosional berkategori jawaban sangat baik (4,33 – 4,56).

Tabel 4.17. Jawaban Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Masa Kerja	Persentase	Rata-rata (Mean)			
			Kompetensi SDM	Kecerdasan Emosional	Motivasi Kerja	Kinerja KSK
1.	< 6	46,03	4,33	4,33	3,72	3,68
2.	6-10	35,71	4,37	4,39	3,77	3,73
3.	11 - 15	4,76	4,32	4,56	3,57	3,62
4.	16-20	3,17	4,41	4,42	3,90	3,42
5.	> 20	10,32	4,34	4,25	3,73	3,65

Sumber : Lampiran 3

Kenyataan ini menunjukkan bahwa masa kerja KSK baik baru maupun lama tidak membedakan jawaban terhadap pernyataan-pernyataan yang diberikan pada variabel kompetensi SDM, kecerdasan emosional, motivasi kerja dan kinerja KSK. Fenomena ini menunjukkan bahwa masa kerja tidak mempengaruhi kinerja KSK. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Haryanti dan Susialisasi (2010) yang menyatakan bahwa masa kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja.

Tabel 4.18. Jawaban Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

No.	Pendidikan	Persen-tase	Rata-rata (Mean)			
			Kompetensi SDM	Kecerdasan Emosional	Motivasi Kerja	Kinerja KSK
1.	SLTA Sederajat	44,44	4,28	4,31	3,77	3,65
2.	Diploma	15,08	4,15	4,17	3,59	3,42
3.	S1	40,48	4,49	4,47	3,75	3,81

Sumber : Lampiran 3

Tabel 4.18 menunjukkan bahwa KSK di lingkungan BPS Provinsi Riau kebanyakan berpendidikan SLTA Sederajat sebesar 44,44 persen, terbesar kedua berpendidikan S1 sebesar 40,48 persen dan D1/D2/D3 sebesar 15,08 persen. KSK yang berlatarbelakang pendidikan SLTA sederajat memiliki rata-rata jawaban terbaik pada pernyataan-pernyataan variabel kecerdasan emosional dengan nilai 4,31 dan kompetensi SDM dengan nilai 4,28; dimana rata-rata jawaban tersebut termasuk pada kategori sangat baik. Sedangkan rata-rata jawaban pada pernyataan-pernyataan variabel motivasi kerja dengan nilai 3,77 dan variabel kinerja KSK dengan nilai 3,65; dimana rata-rata jawaban tersebut termasuk pada kategori baik.

KSK yang berlatarbelakang pendidikan D1/D2/D3 memiliki rata-rata jawaban antara 3,40 sampai dengan 4,19; dimana rata-rata jawaban tersebut termasuk pada kategori baik. Kisaran nilai rata-rata tersebut terdapat pada pernyataan-pernyataan variabel kompetensi SDM, kecerdasan emosional, motivasi kerja dan kinerja KSK.

KSK yang berlatarbelakang pendidikan S1 memiliki rata-rata jawaban terbaik untuk ketiga pernyataan-pernyataan variabel kompetensi SDM, kecerdasan emosional dan kinerja KSK, dimana rata-rata jawaban termasuk pada kategori sangat baik berkisar antara 4,20 sampai dengan 5,0 untuk pernyataan-pernyataan

variabel kompetensi SDM dan kecerdasan emosional. Sedangkan pernyataan-pernyataan variabel kinerja KSK mempunyai nilai 3,81 dan motivasi kerja menempati posisi kedua dengan nilai 3,75. Dimana kategori untuk pernyataan-pernyataan motivasi kerja dan kinerja KSK termasuk pada kategori baik.

Jika dilihat secara keseluruhan, KSK yang mempunyai latar belakang S1 memiliki keunggulan dengan rata-rata jawaban terbaik untuk pernyataan-pernyataan variabel kompetensi SDM, kecerdasan emosional, dan kinerja KSK, jika dibandingkan dengan KSK dengan latar belakang pendidikan lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi pendidikan seseorang akan memberikan hal-hal terbaik pada bidang pekerjaannya. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Pariyati, Tawir, M. dan Wahyuningsih (2012) yang mengindikasikan bahwa semakin tinggi pendidikan maka kualitas ilmu akan semakin bertambah, sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan lebih baik dibandingkan dengan pegawai yang memiliki pendidikan yang lebih rendah.

Tabel 4.19. Jawaban Responden Berdasarkan Tempat Tugas

No.	Tempat Tugas	Persentase	Rata-rata (Mean)			
			Kompetensi SDM	Kecerdasan Emosional	Motivasi Kerja	Kinerja KSK
1.	Perkotaan	19,05	4,38	4,38	3,70	3,56
2.	Non Perkotaan	80,95	4,34	4,35	3,74	3,71

Sumber : Lampiran 2
Lampiran 3

Tabel 4.20 menunjukkan bahwa KSK di lingkungan BPS Provinsi Riau lebih banyak bertugas di wilayah non perkotaan sebesar 80,95 persen dibandingkan wilayah perkotaan sebesar 19,05 persen. Jika dilihat dari rata-rata jawaban terhadap pernyataan-pernyataan dari variabel kompetensi SDM, kecerdasan emosional, motivasi kerja dan kinerja KSK tidak terdapat perbedaan

karakteristik jawaban. Dimana rata-rata jawaban untuk pernyataan-pernyataan variabel kompetensi SDM dan kecerdasan emosional berada pada range 4,34 sampai dengan 4,48 termasuk kategori sangat baik. Sedangkan rata-rata jawaban untuk pernyataan-pernyataan variabel motivasi kerja dan kinerja KSK termasuk kategori baik (3,56 – 3,74).

Hal ini berarti bahwa KSK yang bertugas di wilayah perkotaan dan non perkotaan memiliki kemampuan kerja, wawasan, kecerdasan emosional dan tujuan yang sama dalam bekerja.

Pada penelitian ini digunakan 3 (tiga) variabel bebas untuk digunakan sebagai unsur-unsur yang mempengaruhi kinerja KSK (variabel terikat). Rata-rata nilai jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan yang diajukan pada ke-3 variabel tersebut termasuk kategori sangat baik untuk variabel kompetensi SDM (4,20) dan kecerdasan emosional (4,29). Sedangkan untuk variabel bebas motivasi kerja rata-rata nilai jawaban responden termasuk kategori baik (3,89). Jika dihubungkan dengan rata-rata nilai jawaban responden untuk variabel terikat yaitu kinerja KSK yang juga termasuk kategori baik (3,82), maka ke-3 variabel bebas tersebut dapat menggambarkan kinerja KSK.

Respon terbaik pertama dari rata-rata jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan variabel yang diajukan adalah kecerdasan emosional dengan rata-rata nilai 4,29; terbaik kedua adalah kompetensi SDM dengan rata-rata nilai 4,20; terbaik ketiga adalah motivasi kerja dengan rata-rata nilai 3,89 dan terakhir adalah kinerja KSK dengan rata-rata nilai 3,82.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara umum KSK yang bekerja pada lingkungan BPS Provinsi Riau sudah memiliki kompetensi SDM, kecerdasan

emosional yang sangat baik dan motivasi kerja yang baik, sehingga memberikan kinerja yang baik pula.

Walaupun begitu, masih ada 14 responden yang memberikan jawaban dengan skor 1 (sangat tidak setuju) terhadap pernyataan-pernyataan yang diajukan baik pada variabel bebas maupun variabel terikat. Dari 14 responden itu hanya 1 responden yang berjenis kelamin perempuan dan sisanya 13 responden adalah laki-laki, serta berumur antara 24 sampai dengan 54 tahun. Secara persentase jumlah responden yang memberikan jawaban dengan skor 1 cukup besar juga yaitu 11,11 persen dari 126 responden. Responden yang memberi jawaban skor 1 terbanyak adalah pada variabel motivasi kerja sebanyak 9 responden, kemudian kompetensi SDM dan kinerja KSK masing-masing 4 responden, dan kecerdasan emosional 3 responden. Sedangkan pernyataan-pernyataan yang paling banyak mendapat skor 1 ada pada variabel motivasi kerja yaitu sebanyak 9 pernyataan dan untuk variabel lainnya masing-masing 2 pernyataan.

Pernyataan-pernyataan yang mendapat jawaban dengan skor 1 adalah :

- X11 Saya merasa jenjang pendidikan yang dimiliki sudah sesuai dengan pekerjaan yang ditekuni (2 responden)
- X14 Saya menganggap pelatihan-pelatihan (khusus berkaitan dengan survei) yang telah diberikan selama ini sudah memadai (2 responden)
- X21 Saya mampu bekerja walaupun dalam keadaan tertekan (2 responden)
- X211 Saya memiliki kemampuan untuk memimpin tim (1 responden)
- X31 Saya merasa puas bekerja sebagai KSK (1 responden)
- X32 Saya merasa sudah berprestasi sebagai KSK (2 responden)

- X34 Saya merasa puas dengan penghargaan yang telah diberikan atas prestasi kerja saya (1 responden)
- X35 Saya merasa pimpinan sudah memberikan penghargaan yang pantas untuk prestasi kerja saya selama ini (1 responden)
- X36 Saya merasa pimpinan sudah memberikan bimbingan yang cukup terhadap tugas-tugas saya (1 responden)
- X311 Saya merasa honor yang diterima sudah sesuai dengan jenis pekerjaan (2 responden)
- X312 Saya mendapat insentif karena prestasi kerja meningkat (7 responden)
- X318 Saya merasa pimpinan memberikan kesempatan untuk promosi jabatan berjalan sesuai dengan aturan dan prestasi kerja (1 responden)
- X319 Saya merasa pimpinan memberikan kesempatan kepada bawahan pada setiap kebijakan di kantor (2 responden)
- Y7 Saya merasa waktu yang diberikan untuk menyelesaikan tugas sudah sesuai dengan beban kerja (2 responden)
- Y10 Saya dapat mengerjakan pekerjaan tepat waktu, walaupun respondennya adalah perusahaan (2 responden)

Dari pernyataan-pernyataan yang mendapat skor 1 tersebut dapat diperoleh informasi bahwa sebagian KSK di lingkungan BPS Riau perlu mendapat bimbingan, arahan dan perhatian yang lebih untuk meningkatkan motivasi kerja, memperkuat kecerdasan emosionalnya, juga pembinaan untuk lebih meningkatkan kompetensi dan kemampuan untuk mengatur waktu kerjanya.

2. Perbandingan dengan Hasil Penelitian Terdahulu

Pada penelitian ini, hasil Uji F menunjukkan bahwa secara bersama-sama atau secara simultan variabel kompetensi SDM, kecerdasan emosional dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja KSK. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Suparno (2005) terhadap guru di SMP Negeri se-Rayon Barat Kabupaten Sragen yang menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan variabel kompetensi, motivasi kerja dan kecerdasan emosional secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMP Negeri se-Rayon Barat Kabupaten Sragen.

Hasil Uji t (parsial) dengan menggunakan metode Backward diperoleh hasil pada Model Kedua secara parsial kompetensi SDM tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja KSK. Hasil Uji t pada penelitian ini sedikit berbeda dengan hasil penelitian Suparno (2005) pada guru di SMP Negeri se-Rayon Barat Kabupaten Sragen. Dimana pada penelitian ini, secara parsial variabel kompetensi SDM tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja; secara parsial masing-masing variabel kecerdasan emosional dan motivasi kerja ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Sedangkan hasil penelitian Suparno (2005) menunjukkan bahwa secara parsial masing-masing variabel kompetensi, motivasi kerja dan kecerdasan emosional memiliki pengaruh terhadap kinerja. Perbedaan ini diperkirakan disebabkan objek penelitian yang berbeda karakteristik pekerjaannya walaupun sama-sama Pegawai Negeri Sipil dan bidang tugas yang digeluti. KSK adalah petugas lapangan yang sebagian besar tugasnya melakukan pengumpulan data dan objek yang dihadapi adalah rumah tangga atau usaha/perusahaan, sedangkan guru adalah pengajar/pendidik dan objek yang dihadapinya adalah siswa. Menurut

Iksan (2012), guru terlibat langsung dalam pembentukan dan pengembangan intelektual dan kepribadian siswa. Dengan adanya kompetensi guru yang baik maka akan memberikan persepsi siswa yang baik pula sehingga tercipta keberhasilan siswa dalam belajar. Jika guru mempunyai kompetensi yang baik, maka prestasi belajar siswa dapat berubah menjadi lebih baik lagi.

Hasil uji t pada penelitian ini juga berbeda dengan hasil penelitian Susilowati (2006) yaitu pada variabel kompetensi. Sedangkan untuk variabel kecerdasan emosional hasilnya adalah sama. Dimana pada penelitian Susilowati (2006), kompetensi pegawai, kecerdasan emosional dan konsep diri berpengaruh positif dan signifikan secara sendiri-sendiri terhadap profesionalisme pegawai pada kantor Badan Kepegawaian Negara (BKN) di Jakarta. Perbedaan ini juga disebabkan karena perbedaan tugas dan fungsi pegawai di BKN yang kebanyakan pegawai mengerjakan pekerjaan yang sifatnya administratif. Sedangkan KSK bertugas dilapangan untuk mengumpulkan data.

Penelitian Alwani (2007) menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional baik secara bersama-sama dengan variabel lain maupun secara sendiri (parsial) berpengaruh nyata terhadap kinerja Auditor pada Kantor Akuntansi Publik di Kota Semarang. Hal ini sejalan dengan penelitian yang penulis lakukan.

Hidayati, R.Purwanto, Y. dan Yuwono, S. (2008) menggunakan variabel kecerdasan emosional sebagai salah satu variabel untuk menguji faktor yang mempengaruhi kinerja. Hasil penelitian Hidayati, R.Purwanto, Y. dan Yuwono, S. (2008) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat signifikan antara kecerdasan emosional dan kinerja karyawan di PT BRI Kebumen. Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang penulis lakukan.

Penelitian Yanti (2011) menggunakan 2 variabel yang sama dengan penelitian ini untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kecerdasan emosional dan motivasi kerja. Ternyata penelitian ini memberikan hasil yang sama, dimana secara bersama-sama kecerdasan emosional dan motivasi kerja berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja.

Yadav (2011) juga menggunakan variabel kecerdasan emosional untuk menguji faktor yang mempengaruhi kinerja sales professional asuransi jiwa. Hasilnya sama dengan penelitian ini, dimana variabel kecerdasan emosional memberi dampak terhadap kinerja.

Chaudhary dan Sharma (2012) menggunakan variabel motivasi untuk mengukur produktivitas dan pertumbuhan kinerja karyawan. Hasilnya menunjukkan bahwa motivasi memberi dampak pada kinerja karyawan. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian ini, dimana motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja KSK.

Dari keterbandingan hasil penelitian ini dengan penelitian terdahulu, penulis dapat menyimpulkan 2 (dua) hal, yaitu :

- a. Variabel kompetensi memberikan pengaruh yang berbeda terhadap kinerja tergantung kepada ciri, karakteristik, tugas dan fungsi responden/objek penelitian. Dimana pada penelitian ini secara parsial variabel kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja KSK, tetapi secara bersama-sama dengan variabel lain berpengaruh signifikan. Sedangkan pada penelitian Suparno (2005) dan Susilowati (2006), variabel kompetensi baik secara bersama-sama dengan variabel lain maupun secara sendiri-sendiri berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini sesuai dengan pendapat McClelland (1973) dalam

Ennis (2008) yang menyatakan bahwa kompetensi adalah kemampuan menerapkan atau menggunakan pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, perilaku, dan karakteristik pribadi untuk berhasil melakukan tugas-tugas pekerjaan penting, fungsi tertentu atau beroperasi pada peran atau posisi tertentu.

- b. Variabel kecerdasan emosional dan motivasi kerja secara bersama-sama maupun secara sendiri-sendiri memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, baik pada penelitian ini maupun pada penelitian terdahulu. Spencer, L.Jr (1973) dalam Agustian (2005) menyatakan bahwa ilmu-ilmu itu hanyalah kemampuan diambang kecakapan, seseorang memerlukannya untuk masuk ke suatu bidang tetapi tidak menjadikan seseorang bintang, kecerdasan emosional yang sesungguhnya lebih berperan untuk menghasilkan kinerja cemerlang. Sedangkan motivasi adalah kesediaan individu untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi (Robbins, 2001).

KSK dalam mengumpulkan data berhubungan langsung dengan responden yang akan memberikan data, yaitu responden perusahaan dan rumah tangga. Selama ini survei/sensus yang berhubungan dengan responden rumah tangga tingkat pemasukannya lebih baik jika dibandingkan dengan responden perusahaan. Sesuai dengan hasil penelitian ini bahwa kompetensi, kecerdasan emosi dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja KSK. Hal ini berarti bahwa untuk berhasil dalam tugasnya, terutama dalam menghadapi responden perusahaan, seorang KSK setidaknya memiliki ketiga variabel tersebut. Kompetensi diperlukan KSK untuk menjelaskan kepada responden seperti apa data yang diperlukan, tata cara pengisian dan manfaat

data yang diperoleh. Kecerdasan emosional dapat membantu KSK bersikap sopan, dapat menjalin kerjasama dengan responden dan mampu menghadapi responden. Sedangkan motivasi diperlukan untuk mendorong KSK menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tujuan survei/sensus dan tepat waktu.

Secara parsial variabel kompetensi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja KSK, sedangkan untuk variabel kecerdasan emosi dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja KSK. Hasil penelitian ini menggambarkan bahwa untuk menjadi KSK dengan kinerja yang baik, kompetensi yang dimiliki KSK tidak mempunyai arti jika tidak dibarengi dengan kecerdasan emosional dalam menghadapi dan melakukan pekerjaan dan didukung dengan motivasi kerja. Sebaliknya, variabel kecerdasan emosional secara sendiri mampu mempengaruhi KSK untuk melakukan kinerja dengan baik, begitu juga dengan variabel motivasi kerja.

3. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini masih terdapat keterbatasan, antara lain :

- a. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja KSK. Tetapi pada penelitian ini variabel yang diuji untuk mengukur kinerja KSK hanya 3 variabel yaitu kompetensi, kecerdasan emosional dan motivasi kerja. Hasil uji Adjusted R² terhadap ketiga variabel menghasilkan nilai 53 persen. Hal ini berarti kompetensi, kecerdasan emosional dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja KSK sebesar 53 persen dan sebesar 47 persen disebabkan oleh faktor-faktor lain. Perlu penelitian lebih lanjut untuk mengetahui faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja KSK.

- b. Penelitian ini menggunakan angket tertutup, sehingga kesimpulan diambil berdasarkan data yang berhasil dikumpulkan tanpa ada masukan dan aspirasi dari KSK.

UNIVERSITAS TERBUKA

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Dari hasil temuan dan pembahasan penelitian ini, maka dapat diambil simpulan sebagai berikut :

1. Kompetensi SDM, kecerdasan emosional dan motivasi kerja secara bersama-sama mempunyai dampak terhadap kinerja KSK. Dengan urutan paling berpengaruh adalah motivasi kerja, kecerdasan emosional dan kompetensi SDM.
2. Kompetensi SDM secara parsial tidak mempunyai dampak yang nyata terhadap kinerja KSK, sedangkan kecerdasan emosional dan motivasi kerja secara parsial masing-masing mempunyai dampak yang nyata terhadap kinerja KSK.

B. Saran

Saran yang penulis berikan di bawah ini berdasarkan hasil penelitian sebagai berikut :

1. KSK sebaiknya diberi pelatihan untuk menggalikan kemampuan mengelola kecerdasan emosionalnya terutama dalam menghadapi dan mengelola pekerjaan. Apalagi dewasa ini beban kerja sebagai KSK semakin berat dengan jadwal yang tumpang tindih antara satu pekerjaan dengan pekerjaan yang lain.
2. KSK juga diberi pelatihan untuk meningkatkan kemampuan menjalin hubungan dan mampu untuk berkomunikasi, tidak hanya kepada responden rumah tangga, tetapi juga kepada responden perusahaan/usaha. Sehingga pemasukan dokumen survei yang sampelnya perusahaan/usaha menjadi lebih

baik. Disamping itu, KSK juga mampu melakukan koordinasi dengan Pemda setempat, dan memimpin para mitra pada kegiatan sensus ataupun survei yang besar.

3. Jika memungkinkan KSK diberi pelatihan ESQ (*Emotional Spiritual Quetient*) untuk meningkatkan kemampuan kecerdasan emosionalnya, sehingga terdapat paduan dan keseimbangan antara IQ (*Intelligent Quetient*) dan EQ (*Emotional Quetient*).
4. Selama ini, reward diberikan kepada KSK satu kali dalam setahun yaitu dalam pemilihan KSK Teladan dengan jatah 1 orang per provinsi. Ada baiknya reward diberikan kepada KSK pada setiap survei besar dan sensus, sehingga dapat lebih memacu setiap KSK untuk lebih berprestasi dalam melaksanakan pekerjaan. Reward yang diberikan akan membuat KSK merasa lebih dihargai dengan prestasi kerjanya dan akan tercipta rasa puas dalam pekerjaannya.
5. Melakukan analisa terhadap honor yang telah diterima oleh KSK atas kegiatan yang dilakukan selama ini. Terutama honor untuk kegiatan survei/sensus yang respondennya adalah perusahaan. Responden perusahaan memiliki tingkat kesulitan dan membutuhkan ketrampilan yang lebih khusus agar tingkat pemasukan dokumen lebih baik.
6. Perlu adanya perhatian, pengarahan dan bimbingan yang terus menerus dari pimpinan kepada KSK terhadap tugas-tugas yang sedang diemban, sehingga menciptakan sinergi antara pimpinan dan KSK serta hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan.

7. KSK diberi kesempatan untuk memberikan masukan dan saran terhadap kebijakan kantor, sehingga menimbulkan rasa saling memiliki dan lebih dihargai sebagai salah satu unsur di kantor.
8. Perlu adanya pembinaan yang rutin dan berkesinambungan pada KSK berupa bimbingan dan arahan, baik dari pimpinan langsung ataupun tenaga ahli dari luar instansi untuk meningkatkan kecerdasan emosional dalam melakukan pekerjaan, sehingga tercipta suasana yang kondusif untuk meningkatkan motivasi dalam bekerja dan pada akhirnya diharapkan lebih dapat meningkatkan kinerja KSK.
9. Hasil penelitian ini dapat menjadi rujukan bagi peneliti selanjutnya, yaitu untuk menggali faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja KSK selain kompetensi SDM, kecerdasan emosional dan motivasi kerja.
10. Untuk penelitian selanjutnya, sebaiknya menambahkan pernyataan yang sifatnya terbuka untuk menggali keinginan dan aspirasi dari KSK.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, P. M. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Agha, Alrubaiee dan Jamhour (2012). *Effect of Core Competence on Competitive Advantage and Organizational Performance*. International Journal of Business and Management, Volume 7 No. 1 Januari 2012. Department of Business Administration, Faculty of Business Middle East University-MEU, Jordan. Diunduh pada tanggal 19 Pebruari 2013 pukul 11.04 WIB. <http://www.ccsenet.org/ijbm>
- Agustian, A.G. (2005). *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual. The ESQ Way 165*. Penerbit Arga. Jakarta.
- Ali, M, Kulik, C.T dan Metz, I. (2009). *“The Impact of Gender Diversity on Perfomance In Services and Manufacturing Organization”*. International Journal of Human Resource Management, 18 : 1.883-1.894. Australia. Diunduh pada tanggal 4 Januari 2013 pukul 13.05 WIB. <http://eprints.qut.edu.au/40895/2/40895.pdf>
- Ali, H. (2012). *Teori Motivasi Psikologi Pendidikan* . Makalah. Diunduh pada hari Kamis tanggal 14 Maret 2013 pukul 10.50 WIB. <http://hamdanial.blogspot.com/2012/11/makalah-teori-motivasi.html>
- Alwani, A. (2007). *Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Kota Semarang*. Tesis Program Pasca Sarjana Universitas Dipanegoro. Semarang.
- Becker, B.E., Huselid, M.A., and Ulrich D. (2001), *The HR Scorecard*, Boston : Harvard Business School Press.
- BKN (2002). Kamus Kompetensi Jabatan PNS . Jakarta
- Boyatziz, R. (2005). *The Component Manager, A Model For Effective Performance*, John Wiley & Sons, New York.
- Chaudhary dan Sharma (2012). *Impact of Employee Motivation on Performance (Productivity) In Private Organizations*. International Journal of Business and Technology Trends. Volume 2. Issue 4 . ISSN : 2249-0183. Suresh Gyan Vihar University. Jaipur. Diunduh pada tanggal 19 Februari 2013 pukul 11.39 WIB. <http://www.internationaljournalsrsg.org>
- Cooper, S. (2003). *The performance Edge: New Strategies to maximize Your Work Effectiveness & Competitive Advance*. Houghton Mifflin Company. Boston.
- Covey. (2005). *The 8th Habbit*. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.

- Cokroaminoto, (2007). *Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Individu*. Diunduh pada tanggal 28 Mei 2013 pukul 22.20 WIB. <http://cokroaminoto.wordpress.com/2007/06/faktor-faktor-yang-mempengaruhi-kinerja-individu-respon-untuk-zaenul/>.
- Daft, R. L. (2002). *The Leadership Experiens*. Thomson. Canada.
- Dwikurniawan (2011). *Methods Successive Interval (MSI)*. Artikel. Diunduh pada tanggal 16 Pebruari 2013 pukul 20.59 WIB. <http://dwikurniawan13.wordpress.com/2011/06/14/methods-successive-interval-msi/>
- Edwardin, L.T.A.S. (2006). *Analisis Pengaruh Kompetensi Komunikasi, Kecerdasan Emosional, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Pos Indonesia (Persero) se-Kota Semarang)*. Tesis Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ennis, M. R. (2008). *Competency Models : A Review of The Literature and The Role of Employment and Training Administration (ETA)*. Pilots and Demonstration Team Division of Research and Evaluation Office of Policy Development and Research Employment and Training Administration. International Journal of U.S. Departement of Labor. Amerika Serikat. Diunduh pada tanggal 12 Pebruari 2013 pukul 16.41 WIB. <http://www.careeronestop.org/CompetencyModel/>
- Gibson, J. L., Jhon M Ivancevich, dan James H Donnelly Jr. (2007). *Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur, Proses*. Alih Bahasa Djoerban Wahid. Erlangga. Jakarta.
- Goleman, D. (1999). *Kecerdasan Emosi untuk Mencapai Puncak Prestasi*. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Goleman, D. (2005). *Emotional Intelligence*. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Greenberg, J. (2000). *Managing Behaviour in Organizations*. Prentice Hall. Singapore.
- Gibson, J. L., John M. Ivancevich, James H. Donnelly Jr., and Robert Konopaske (2003), *Organization : Behavior, Structure, and Processes, 11th Ed.*, New York : McGraw-Hill.
- Ghozali, I. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.

- Haryanti, S.S. dan Susialisasi, T. (2010). *Pengaruh Tingkat Pendidikan, Lingkungan Kerja dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Kepala Sekolah SMP Negeri se-Kabupaten Karanganyar Dengan Gender sebagai Variabel Moderator*. Jurnal Ekonomi Bisnis dan Perbankan. STIE "AUB" Surakarta. Volume 18 No. 10. Diunduh pada tanggal 1 Pebruari 2013 pukul 15.22 WIB
<http://e-journal.stie-aub.ac.id/index.php/probank/article/download/42/24>
- Hariyanti, W. (2012). *Pengaruh Usia dan Keinginan Sosial terhadap Kinerja Karyawan Industri Manufaktur di Semarang*. Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan. ISSN : 2302-1322. Universitas Setia Budi. Jawa Tengah. Diunduh pada tanggal 2 Januari 2013 pukul 15.00 WIB
<http://bisniskewirausahaan.setiabudi.ac.id/index.php?option=com.content&view=article=id=113:pengaruh-usia-dan-keinginan-sosial-terhadap-kinerja-karyawan-industri-manufaktur-di-semarang>
- Hidayati, R. Purwanto, Y. dan Yuwono, S. (2008). *Kecerdasan Emosi, Stress Kerja dan Kinerja Karyawan*. Jurnal Penelitian Psikologi Volume 13 No.1, Juni 2008. Fakultas Psikologi Universitas Muhammdiyah Surakarta, Jawa Tengah. Diunduh pada tanggal 12 Pebruari 2013 pukul 16.03 WIB.
https://jurnal.pdi.lipi.go.id/admin/jurnal/131082128_1410-9085.pdf
- Hutapea, P. dan Thoha, N. (2008). *Kompetensi Plus*. PT. Gramedia Pustaka Utama: Jakarta.
- Iksan, K. (2012). *Pentingnya Kompetensi Guru dan Motivasi Belajar Bagi Peserta Didik*. Artikel. Diunduh pada hari Rabu tanggal 13 Maret 2013 pukul 11.05 WIB. <http://khairuliksan.blogspot.com/2012/07/pentingnya-kompetensi-guru-dan-motivasi.html>
- Ivancevich, J. M. and Hoon, L.S. (2007). *Human Resource Managemen in Asia*, McGraw-Hill, Singapore.
- Kreitner dan Kinicki. (2007). *Perilaku Organisasi*, buku 1. Salemba Empat Jakarta.
- Lembaga Administrasi Negara. (2003). SANKRI Buku I Prinsip-Prinsip Penyelenggaraan Negara. Lembaga Administrasi Negara. Jakarta.
- Lembaga Administrasi Negara. (2010). Pengukuran Kompetensi Jabatan Struktural Daerah. Lembaga Administrasi Negara. Jakarta.
- Luthan, F. (2008). *Organizational Behaviour*. Western Psychological Service. Los Angeles, California.
- Mathis, R. L., dan Jackson, J.H. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, buku 1 dan buku 2, Terjemahan, Salemba Empat, Jakarta.

- Pariyati, Tawir, M. dan Wahyuningsih (2012). *Pengaruh Motivasi, Pendidikan, Pelatihan dan Kondisi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Universitas Muhammadiyah Palu*. Jurnal Katalogis. ISSN : 2302-2019. Vol : 1 No : 1 2012. Untag. Sulawesi Tengah. Diunduh pada tanggal 22 Januari 2013 pukul 15.45 WIB
<http://jurnal.untag.ac.id/jurnal/indeks.php/Katalogis/article/download/857/689>.
- Philip, C. (2010). *Soft Competencies*. PPM. Jakarta.
- Rahmat, ST. (2012). *Arti dan Teori Motivasi serta Aplikasinya Dalam Kehidupan*. Artikel. Diunduh pada hari Kamis tanggal 14 Maret 2013 pukul 10.55 WIB. <http://www.motivasi-islami.com/arti-dan-teori-motivasi/>
- Rivai, V. (2005). *Penilaian Kinerja*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Robbins, P.S.. (2001). *Perilaku Organisasi*. Alih Bahasa Hedyan Pujaatmaka, dkk, Prenhallindo, Jakarta.
- Senge, P.M. (2000). *Peningkatan Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta.
- Sugiono. (2005). *Metode Penelitian Bisnis*. CV. Alfabeta. Bandung.
- Suharsimi, A. (2005). *Manajemen Penelitian*. Jakarta : Rineka Cipta
- Suparno, E. (2005). *Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Kecerdasan Emosional Guru terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri se-rayon barat Kabupaten Sragen*. Thesis program Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah. Surakarta.
- Susilowati, H. (2006). *Pengaruh Kompetensi, Kecerdasan Emosional dan Konsep Diri terhadap Profesionalisme Pegawai pada Badan Kepegawaian Negara Jakarta*.
- Triwiyatno, J. (2012) . *Upaya Peningkatan Kompetensi PNS Melalui Perubahan Pola Pikir. Badan Diklat Provinsi Jawa Tengah*. Diunduh pada tanggal 8 Mei 2012 pukul 23.05 WIB
<http://badandiklat.jatengprov.go.id/index.php?p=wi&m=dt&id=18>
- Yadav, N. (2011). *Emotional Intelligence and Its On Job Eefets Perfomance: Comparative Study on Life Insurance Sales Professional*. Zenith. International Journal of Riset Multidisiplin. Volume 1 Issue 8, Desember 2011. ISSN 5780 2.231. GIDC Rajju Shroff Rofel Institut Studi Management, Vapi, Gujarat, India. Diunduh pada tanggal 19 Februari 2013 pukul 11.18 WIB.
http://www.zenithresearch.org.in/images/stories/pdf/2011/Dec/zijmr/20_V OL%201_ISSUE8_ZEN.pdf

Yanti, D.A. (2011). *Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja KSK Negeri Sipil pada kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan*. Thesis Program Pasca Sarjana Universitas Sumatera Utara. Medan.

Walsh, T.R., Howe, R.A., Wootton, M., Bennett, P.M., MacGowan, P. (2001). *Detection of glycopeptide resistance in Staphylococcus aureus*. J. Antimicrob. Chemoth. 47

Werther, W.B. Jr. and Davis, K. (2001). *Human Resources and Personal Management*. McGraw-Hill. Inc. New York.

Winardi. (2001). *Ekonomi Manajerial*. Cet 1. Bandung. Mandar Maju.

<http://www.bps.go.id> diunduh pada hari Selasa tanggal 8 Mei 2012 pukul 21.43 WIB

www.azuarjuliandi.com diunduh pada hari Senin tanggal 19 November 2012 pukul 9.15 WIB

UNIVERSITAS TERBUKA

Lampiran 1. Riwayat Hidup Penulis

RIWAYAT HIDUP

Sugiarti, lahir di Medan tanggal 30 September 1967. Anak keempat dari delapan bersaudara, dari pasangan suami istri Bapak Nisamanto (Alm) dan Ibu Hadmi (Almrh). Pada tanggal 2 Maret 1996 menikah dengan Ir. Budiarto dan dikaruniai dua orang puteri yang bernama Yasmin Eka Putri dan Dwi Shafira Budiarti serta satu orang putera bernama Rahmad Triadi.

Penulis pertama kali memasuki dunia pendidikan pada tahun 1974 di SD Yapena'45 di Medan dan lulus pada tahun 1980. Kemudian melanjutkan ke SMPN 2 Medan dan lulus tahun 1983. Pada tahun 1986, penulis dinyatakan lulus dari SMAN 2 Medan dan melanjutkan pendidikan di Universitas Syiah Kuala Banda Aceh Fakultas Pertanian Bidang Studi Agronomi serta dinyatakan lulus pada akhir tahun 1991. Pada tahun 2011, penulis melanjutkan pendidikan Strata 2 (S2) di Universitas Terbuka UPBJJUT Pekanbaru Program Studi Magister Manajemen.

Pada tahun 1993, penulis lulus tes penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) di Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Utara dan diangkat sebagai CPNS TMT 20 bulan Januari tahun 1994. Setahun kemudian penulis diangkat sebagai Pegawai Negeri Sipil TMT 20 bulan Maret tahun 1995. Pada akhir tahun 2007, penulis mengikuti suami pindah tugas dari Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Utara ke Badan Pusat Statistik Provinsi Riau. Sampai sekarang, penulis bertugas di Bidang Neraca Wilayah dan Analisis Badan Pusat Statistik Provinsi Riau.

Lampiran 2. Angket Penelitian

ANGKET PENELITIAN

Saya adalah mahasiswa Pascasarjana Program Magister Manajemen Universitas Terbuka yang sedang melakukan penelitian yang berjudul “Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Koordinator Statistik Kecamatan (KSK) Dalam Rangka Mewujudkan Statcap Cerdas di Badan Pusat Statistik Provinsi Riau”. Variabel yang diteliti adalah kompetensi, kecerdasan emosi dan motivasi kerja.

Data dan informasi yang anda berikan sangat berharga untuk kesuksesan penelitian ini, oleh karenanya partisipasi dan kesediaan anda dalam menjawab pertanyaan pada kuesioner ini sangat saya apresiasi. Kerahasiaan data dan informasi yang anda berikan akan saya jaga dengan baik dan semata-mata hanya digunakan untuk kegiatan ilmiah.

Saya ucapkan terima kasih yang tidak terhingga atas kesediaan anda telah meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

Hormat Saya,

Penulis

I. Petunjuk Pengisian

1. Berikan tanda silang (x) pada tempat yang telah disediakan sesuai dengan jawaban.
2. Ada lima alternatif jawaban yaitu :

Alternatif Jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3. Tidak ada jawaban yang salah, untuk itu kami mohon semua pernyataan diisi sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

II. Identitas Responden

1. Nama :
2. Umur :
3. Jenis Kelamin :
4. Masa Kerja :
5. Pendidikan :
6. Jabatan : KSK Kecamatan.....

7. Unit Kerja : BPS Kabupaten/Kota.....

A. Kompetensi Sumber Daya Manusia (X1)

1. Latar Belakang Pendidikan

No.	Pernyataan	5	4	3	2	1
1.	Saya merasa jenjang pendidikan yang dimiliki sudah sesuai dengan pekerjaan yang ditekuni					
2.	Saya menganggap tamatan SMA/D1 sudah memenuhi criteria untuk menjabat sebagai KSK					
3.	Saya menganggap perlu adanya pelatihan khusus untuk KSK sebagai penambah wawasan dalam bekerja khususnya di bidang manajerial					
4.	Saya menganggap pelatihan-pelatihan (khusus berkaitan dengan survei) yang telah diberikan selama ini sudah memadai					

2. Kerjasama Dalam Pekerjaan

No.	Pernyataan	5	4	3	2	1
5.	Saya mampu bekerjasama dengan baik dengan sesama KSK					
6.	Saya mampu bekerjasama dengan baik dengan staf BPS Kabupaten/Kota					
7.	Saya mampu merekrut mitra statistik jika ada pekerjaan besar					
8.	Saya mampu bekerja dalam tim, baik dengan staf BPS Kabupaten/Kota maupun dengan mitra statistik					

9.	Saya mampu berkoordinasi dengan pejabat setempat					
----	--	--	--	--	--	--

3. Pengetahuan (*Knowledge*)

No.	Pernyataan	5	4	3	2	1
10.	Saya mengetahui program STATCAP CERDAS yang sedang berlangsung					
11.	Saya memahami <i>Standard Operational Prosedure (SOP)</i> yang berkaitan dengan pekerjaan					
12.	Saya mampu mengaplikasikan pelatihan yang diberikan kedalam pekerjaan saya					
13.	Saya dapat berpikir kreatif dalam melaksanakan pekerjaan					
14.	Saya dapat memberikan ide yang baik dalam melaksanakan pekerjaan					
15.	Saya mampu berkomunikasi dengan baik dengan responden dan pengguna data					
16.	Saya dapat menyelesaikan tugas yang dibebankan dengan keterampilan yang dimiliki.					

B. Kecerdasan Emosional (X2)

No.	Pernyataan	5	4	3	2	1
17.	Saya mampu bekerja walaupun dalam keadaan tertekan					

18.	Saya mempunyai kemampuan untuk menyelesaikan tugas apapun dengan penuh keyakinan					
19.	Saya yakin dapat menyelesaikan semua pekerjaan saya					
20.	Saya memiliki rasa tanggungjawab yang tinggi terhadap tugas yang saya emban					
21.	Saya tidak mau ketinggalan dengan danya perubahan					
22.	Saya sangat senang terhadap ide dan informasi ilmu pengetahuan yang baru					
23.	Saya memiliki semangat untuk menjadi pribadi yang lebih baik					
24.	Saya dapat menerima masukan, kritik dan saran					
25.	Saya mampu memberi motivasi kepada orang lain					
26.	Saya mengetahui bagaimana cara yang terbaik untuk mengungkapkan emosi saya					
27.	Saya memiliki kemampuan untuk memimpin tim					
28.	Saya berusaha untuk tenang dalam bekerja					
29.	Saya berusaha melakukan pekerjaan dengan baik					
30.	Saya tetap berusaha menyelesaikan pekerjaan, walaupun kondisi lingkungan tidak mendukung					
31.	Saya tetap berusaha bekerja dengan baik walaupun mendapat beban kerja yang tinggi					
32.	Saya berusaha disiplin dalam bekerja					
33.	Saya selalu berusaha menciptakan rasa saling menghargai dengan sesama rekan kerja					
34.	Saya berusaha memahami perilaku rekan kerja					
35.	Saya selalu bersenang hati untuk membantu rekan kerja jika mengalami permasalahan kerja					

C. Motivasi Kerja (X3)

No.	Pernyataan	5	4	3	2	1
36.	Saya merasa puas bekerja sebagai KSK					
37.	Saya merasa sudah berprestasi sebagai KSK					

38.	Saya merasa mendapat tanggungjawab yang sesuai dengan tugas saya sebagai KSK					
39.	Saya merasa puas dengan penghargaan yang telah diberikan atas prestasi kerja saya					
40.	Saya merasa pimpinan sudah memberikan penghargaan yang pantas untuk prestasi kerja saya selama ini					
41.	Saya merasa pimpinan sudah memberikan bimbingan yang cukup terhadap tugas-tugas saya					
42.	Saya dapat mengambil kebijakan sendiri sehubungan dengan penyelesaian tugas.					
43.	Saya sepenuhnya dapat mengambil keputusan sendiri untuk kelancaran tugas sehari-hari					
44.	Saya merasa gaji yang diterima sudah sesuai dengan beban kerja					
45.	Saya merasa gaji yang diterima dapat meningkatkan prestasi kerja					
46.	Saya merasa honor yang diterima sudah sesuai dengan jenis pekerjaan					
47.	Saya mendapat insentif karena prestasi kerja meningkat					
48.	Saya merasa kondisi lingkungan kerja menuntut agar dapat bekerja lebih baik					
49.	Saya merasa fasilitas yang diberikan dapat memperlancar proses kerja					
50.	Saya merasa lingkungan kerja cukup nyaman dan menyenangkan dalam melaksanakan tugas sehari-hari					
51.	Saya merasa hubungan yang harmonis dengan pimpinan dapat meningkatkan produktivitas kerja					
52.	Saya merasa pimpinan telah memberikan kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan					
53.	Saya merasa pimpinan memberikan kesempatan untuk promosi jabatan berjalan sesuai dengan aturan dan prestasi kerja					
54.	Saya merasa pimpinan memberikan kesempatan kepada bawahan pada setiap kebijakan di kantor					

D. Kinerja Pegawai (Y)

1. Kuantitas Kerja

No.	Pernyataan	5	4	3	2	1
55.	Saya merasa volume pekerjaan yang saya terima sesuai dengan kemampuan					
56.	Saya merasa mampu mengerjakan tugas walaupun dengan volume yang besar					
57.	Saya dapat mengerjakan setiap pekerjaan tepat waktu walaupun volumenya besar					

2. Kualitas Pekerjaan

No.	Pernyataan	5	4	3	2	1
58.	Saya dapat mengerjakan semua tugas tepat waktu					
59.	Saya telah mengerjakan semua pekerjaan sesuai dengan SOP yang ditentukan					
60.	Saya merasa hasil pekerjaan saya memuaskan pimpinan					

3. Waktu Penyelesaian Kerja

No.	Pernyataan	5	4	3	2	1
61.	Saya merasa waktu yang diberikan untuk menyelesaikan tugas sudah sesuai dengan beban kerja					
62.	Saya tetap mengerjakan suatu pekerjaan walaupun batas waktu yang diberikan telah berakhir					
63.	Saya berusaha agar pekerjaan selesai tepat pada waktu yang ditentukan					

Lampiran 3. Profil Responden

Tabel 1. Profil Responden per Kabupaten/Kota Menurut Jenis Kelamin dan Umur (Responden)

No.	Kabupaten/Kota	JenisKelamin		Umur (Tahun)				Jumlah Responden
		Lk-lk	Pr	21-30	31-40	41-50	>51	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
1.	Kuantan Singingi	9	1	4	5	1	0	10
2.	Indragiri Hulu	11	2	5	7	1	0	13
3.	Indragiri Hilir	11	1	5	4	2	1	12
4.	Pelalawan	10	2	6	2	4	0	12
5.	Siak	9	3	10	2	0	0	12
6.	Kampar	15	3	8	4	5	1	18
7.	Rokan Hulu	13	2	10	2	1	2	15
8.	Bengkalis	3	1	2	2	0	0	4
9.	Rokan Hilir	8	3	7	3	1	0	11
10.	Kep. Meranti	4	0	2	2	0	0	4
11.	Pekanbaru	10	1	1	6	3	1	11
12.	Dumai	4	0	1	2	1	0	4
	Jumlah	107	19	61	41	19	5	126

Tabel 2. Profil Responden per Kabupaten/Kota Menurut Jenjang Pendidikan dan Status Tempat Bekerja (Responden)

No.	Kabupaten/Kota	Jenjang Pendidikan			Status Tempat Bekerja		Jumlah Responden
		SLTA Sederajat	Diploma	S1	Perkotaan	Non Perkotaan	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
1.	Kuantan Singingi	5	2	3	1	9	10
2.	Indragiri Hulu	4	2	7	1	12	13
3.	Indragiri Hilir	8	1	3	1	11	12
4.	Pelalawan	5	0	7	1	11	12
5.	Siak	3	2	7	1	11	12
6.	Kampar	10	3	5	1	17	18
7.	Rokan Hulu	6	3	6	0	15	15
8.	Bengkalis	0	0	4	1	3	4
9.	Rokan Hilir	4	5	2	1	10	11
10.	Kep. Meranti	2	1	1	1	3	4
11.	Pekanbaru	5	0	6	11	0	11
12.	Dumai	4	0	0	4	0	4
	Jumlah	56	19	51	24	102	126

Tabel 3. Profil Responden per Kabupaten/Kota Menurut Masa Kerja (Responden)

No.	Kabupaten/Kota	Masa Kerja					Jumlah Responden
		< 6	6-10	11-15	16-20	>20	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
1.	Kuantan Singingi	5	4	1	0	0	10
2.	Indragiri Hulu	7	5	0	0	1	13
3.	Indragiri Hilir	5	2	1	0	4	12
4.	Pelalawan	5	3	2	0	2	12
5.	Siak	8	4	0	0	0	12
6.	Kampar	3	9	1	3	2	18
7.	Rokan Hulu	12	0	0	0	3	15
8.	Bengkalis	3	1	0	0	0	4
9.	Rokan Hilir	8	3	0	0	0	11
10.	Kep. Meranti	1	3	0	0	0	4
11.	Pekanbaru	2	5	1	1	2	11
12.	Dumai	0	4	0	0	0	4
	Jumlah	59	43	6	4	14	126

Lampiran 4. Hasil Uji Normalitas Data

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X1	X2	X3	Y
N		126	126	126	126
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	4.3445	4.3571	3.7357	3.6812
	Std. Deviation	.42176	.45231	.47156	.44661
Most Extreme Differences	Absolute	.090	.082	.094	.106
	Positive	.090	.082	.094	.106
	Negative	-.064	-.054	-.041	-.047
Kolmogorov-Smirnov Z		1.008	.921	1.058	1.187
Asymp. Sig. (2-tailed)		.262	.365	.213	.119

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Lampiran 5. Heteroskedastisitas (Uji Simultan)**Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.				
	B	Std. Error	Beta						
1	(Constant)	-7,950	2,756					-2,885	,005
	lnX1	-,943	2,550					-,370	,712
	lnX2	,684	2,319					,295	,769
	lnX3	3,593	1,595					,231	,026

a. Dependent Variable: lne2

Lampiran 6. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Tabel Korelasi Antar Pernyataan Variabel Kompetensi (X1)

	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19	
X11	Person Correlation	1	.267**	.170	.160	.169	.186*	.069	.110	.132
	Sig. (2-tailed)		.003	.057	.074	.058	.037	.446	.222	.140
	N	126	126	126	126	126	126	126	126	126
X12	Person Correlation	.267**	1	.106	.126	.085	.099	.146	.089	.089
	Sig. (2-tailed)	.003		.236	.161	.343	.270	.104	.319	.324
	N	126	126	126	126	126	126	126	126	126
X13	Person Correlation	.170	.106	1	.005	.255**	.334**	.359**	.374**	.205*
	Sig. (2-tailed)	.057	.236		.957	.004	.000	.000	.000	.021
	N	126	126	126	126	126	126	126	126	126
X14	Person Correlation	.160	.126	-.005	1	.118	.155	.102	.102	.065
	Sig. (2-tailed)	.074	.161	.957		.188	.082	.897	.257	.470
	N	126	126	126	126	126	126	126	126	126
X15	Person Correlation	.169	.085	.255**	.118	1	.612**	.417**	.455**	.240**
	Sig. (2-tailed)	.058	.343	.004	.188		.000	.000	.000	.007
	N	126	126	126	126	126	126	126	126	126
X16	Person Correlation	.186*	.099	.334**	.155	.612**	1	.512**	.639**	.334**
	Sig. (2-tailed)	.037	.270	.000	.082	.000		.000	.000	.000
	N	126	126	126	126	126	126	126	126	126
X17	Person Correlation	.069	.146	.359**	.012	.417**	.512**	1	.624**	.401**
	Sig. (2-tailed)	.446	.104	.000	.897	.000	.000		.000	.000

	N	126	126	126	126	126	126	126	126	126
X18	Person Correlation	.110	.089	.374**	.102	.455**	.639**	.624**	1	.304**
	Sig. (2-tailed)	.222	.319	.000	.257	.000	.000	.000		.001
	N	126	126	126	126	126	126	126	126	126
X19	Person Correlation	.132	.089	.205*	.065	.240**	.334**	.401**	.304**	1
	Sig. (2-tailed)	.140	.324	.021	.470	.007	.000	.000	.001	
	N	126	126	126	126	126	126	126	126	126
X110	Person Correlation	.126	.056	.153	.072	.316**	.259**	.275**	.234**	.188*
	Sig. (2-tailed)	.159	.535	.087	.424	.000	.000	.002	.008	.035
	N	126	126	126	126	126	126	126	126	126

b. Tabel Tabel Korelasi Antar Pernyataan Variabel Kompetensi (X1) Lanjutan

		X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19
X111	Person Correlation	.183*	.136	.174	.103	.279**	.323**	.265**	.233**	.353*
	Sig. (2-tailed)	.040	.130	.051	.253	.002	.000	.003	.009	.035
	N	126	126	126	126	126	126	126	126	126
X112	Person Correlation	.214**	.278**	.196*	.232**	.222*	.396**	.398**	.301**	.324**
	Sig. (2-tailed)	.016	.002	.028	.009	.012	.000	.000	.001	.000
	N	126	126	126	126	126	126	126	126	126
X113	Person Correlation	.060	.040	.213*	.083	.257**	.441**	.393**	.283**	.206*
	Sig. (2-tailed)	.508	.658	.017	.353	.004	.000	.000	.000	.021
	N	126	126	126	126	126	126	126	126	126
X114	Person Correlation	.070	.220*	.114	.101	.295**	.412**	.349**	.279**	.294**
	Sig. (2-tailed)	.437	.013	.202	.259	.001	.000	.000	.002	.001
	N	126	126	126	126	126	126	126	126	126
X115	Person Correlation	.150	.155	.262**	.090	.433**	.507**	.561**	.478**	.351**
	Sig. (2-tailed)	.094	.083	.003	.314	.000	.000	.000	.000	.007
	N	126	126	126	126	126	126	126	126	126
X116	Person Correlation	.190*	.147	.302**	.075	.406**	.450**	.374**	.380**	.165
	Sig. (2-tailed)	.033	.101	.001	.402	.000	.000	.000	.000	.064
	N	126	126	126	126	126	126	126	126	126
TX1	Person Correlation	.393**	.352**	.453**	.306**	.615**	.732**	.672**	.648**	.516**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	126	126	126	126	126	126	126	126	126

c. Tabel Tabel Korelasi Antar Pernyataan Variabel Kompetensi (X1) Lanjutan

	X110	X111	X112	X113	X114	X115	X116	TX1
X11 Person Correlation	.126	.183*	.214*	.060	.070	.150	.190*	.393
Sig. (2-tailed)	.159	.040	.016	.508	.437	.094	.033	.000
N	126	126	126	126	126	126	126	126
X12 Person Correlation	.56	.136	.278**	.040	.220*	.155	.147	.352**
Sig. (2-tailed)	.535	.130	.002	.658	.013	.083	.101	.000
N	126	126	126	126	126	126	126	126
X13 Person Correlation	.153	.174	.196*	.213*	.114*	.262**	.302**	.453**
Sig. (2-tailed)	.087	.051	.028	.017	.202	.003	.000	.000
N	126	126	126	126	126	126	126	126
X14 Person Correlation	.072	.103	.232**	.083	.101	.090	.075	.306**
Sig. (2-tailed)	.424	.253	.009	.353	.259	.314	.402	.001
N	126	126	126	126	126	126	126	126
X15 Person Correlation	.316**	.279**	.255**	.118	.170	.612**	.417**	.455**
Sig. (2-tailed)	.000	.002	.012	.004	.001	.000	.000	.000
N	126	126	126	126	126	126	126	126
X16 Person Correlation	.259*	.323**	.396**	.411**	.412**	.507	.450**	.32**
Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	126	126	126	126	126	126	126	126
X17 Person Correlation	.275*	.265**	.398**	.393**	.349**	.561**	.374**	.672**
Sig. (2-tailed)	.002	.003	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	126	126	126	126	126	126	126	126
X18 Person Correlation	.234*	.233**	.301**	.283**	.279**	.478**	.380**	.648**
Sig. (2-tailed)	.008	.009	.001	.001	.002	.000	.000	.000
N	126	126	126	126	126	126	126	126

d. Tabel Tabel Korelasi Antar Pernyataan Variabel Kompetensi (X1) Lanjutan

	X110	X111	X112	X113	X114	X115	X116	TX1
X19 Person Correlation	.188*	.353**	.324**	.206*	.294**	.351**	.165	.516**
Sig. (2-tailed)	.035	.000	.000	.021	.001	.000	.064	.000
N	126	126	126	126	126	126	126	126
X110 Person Correlation	1	.532**	.240**	.326**	.261*	.354**	.334**	.523**
Sig. (2-tailed)	0	.000	.007	.000	.003	.000	.000	.001
N	126	126	126	126	126	126	126	126
X111 Person Correlation	.532**	1	.379*	.334**	.345**	.255**	.258**	.569**
Sig. (2-tailed)	.000	0	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	126	126	126	126	126	126	126	126
X112 Person Correlation	.240**	.379**	1	.433*	.476**	.448**	.331**	.646**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	0	.000	.000	.000	.000	.000
N	126	126	126	126	126	126	126	126
X113 Person Correlation	.326**	.334**	.433**	1	.609**	.481**	.507**	.611**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	0	.000	.000	.000	.000
N	126	126	126	126	126	126	126	126
X114 Person Correlation	.261**	.345**	.476**	.609**	1	.489**	.267**	.606**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	0	.000	.000	.000
N	126	126	126	126	126	126	126	126
X115 Person Correlation	.354**	.255**	.448**	.481**	.489**	1	.582**	.725**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	0	.000	.000
N	126	126	126	126	126	126	126	126
X116 Person Correlation	.334**	.258**	.331**	.507**	.267**	.582**	1	.633**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	0	.000
N	126	126	126	126	126	126	126	126
TX1 Person Correlation	.523**	.569**	.646**	.611**	.606**	.725**	.633**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	0
N	126	126	126	126	126	126	126	126

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

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

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	126	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	126	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.847	16

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X11	3.7210	.96337	126
X12	3.6632	.82487	126
X13	5.0060	.63588	126
X14	3.6894	.93104	126
X15	4.7703	.74038	126
X16	4.5129	.75523	126
X17	4.8464	.73379	126
X18	4.6121	.76853	126
X19	4.4513	.78327	126
X110	4.0802	.77577	126
X111	4.1963	.72344	126
X112	4.3075	.67604	126
X113	4.3764	.73984	126
X114	4.3172	.66347	126
X115	4.5263	.76518	126
X116	4.4562	.70001	126

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X11	65.8117	41.388	.263	.852
X12	65.8695	42.342	.238	.851
X13	64.5267	42.096	.373	.843
X14	65.8433	42.602	.174	.857
X15	64.7624	39.983	.539	.835
X16	65.0198	38.693	.672	.827
X17	64.6863	39.463	.605	.831
X18	64.9206	39.444	.574	.833
X19	65.0814	40.736	.423	.841
X110	65.4525	40.704	.432	.840
X111	65.3364	40.549	.489	.837
X112	65.2252	40.137	.582	.833
X113	65.1563	40.024	.535	.835
X114	65.2155	40.588	.539	.835
X115	65.0064	38.673	.664	.828
X116	65.0765	40.093	.564	.834

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
69.5327	45.581	6.75135	16

e. Tabel Korelasi Antar Pernyataan Variabel Kecerdasan Emosional (X2)

		X21	X22	X23	X24	X25	X26	X27	X28	X29	X210
X21	Person Correlation	1	.496**	.420**	.434**	.186*	.171	.148	.090	.282**	.429**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.037	.056	.098	.317	.001	.000
	N	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126
X22	Person Correlation	.496**	1	.626**	.424**	.112	.300**	.187*	.218*	.341**	.351**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.212	.001	.036	.014	.000	.000
	N	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126
X23	Person Correlation	.420**	.626**	1	.488**	.272**	.314**	.305**	.239**	.248**	.302**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.002	.000	.001	.007	.005	.001
	N	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126
X24	Person Correlation	.434**	.424**	.488**	1	.470**	.375**	.332**	.278**	.230**	.367**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.002	.010	.000
	N	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126
X25	Person Correlation	.186**	.112	.272**	.470**	1	.681**	.508**	.372**	.240**	.237**
	Sig. (2-tailed)	.037	.212	.002	.000		.000	.000	.000	.007	.008
	N	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126
X26	Person Correlation	.171	.300**	.314**	.375**	.681**	1	.530**	.364**	.340**	.319**
	Sig. (2-tailed)	.056	.001	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126
X27	Person Correlation	.148*	.187*	.305**	.332**	.508**	.530**	1	.452**	.153	.116
	Sig. (2-tailed)	.098	.036	.001	.000	.000	.000		.000	.087	.195
	N	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126
X28	Person Correlation	.090	.218*	.239**	.278**	.372**	.364**	.452**	1	.230*	.305**
	Sig. (2-tailed)	.317	.014	.007	.002	.000	.000	.000		.010	.001
	N	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126
X29	Person Correlation	.282**	.341**	.248**	.230**	.240**	.340**	.153	.230**	1	.564**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.005	.010	.007	.000	.087	.010		.000
	N	126	126	126	126	126	126	126	.000	126	126
X210	Person Correlation	.429**	.351**	.302**	.367**	.237**	.319**	.116	.305**	.564**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.008	.000	.195	.001	.000	
	N	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126

Tabel Korelasi Antar Pernyataan Variabel Kecerdasan Emosional (X2) Lanjutan

	X211	X212	X213	X214	X215	X216	X217	X218	X219	TX2
X21										
Person Correlation	.326**	.267*	.119	.207*	.312**	.126	-.009	.292**	.248**	.521**
Sig. (2-tailed)	.000	.003	.184	.002	.000	.161	.917	.001	.005	.000
N	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126
X22										
Person Correlation	.328**	.272**	.346**	.455**	.416*	.270**	.081**	.203*	.258**	.604**
Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000	.000	.000	.002	.367	.022	.004	.000
N	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126
X23										
Person Correlation	.306**	.330**	.424*	.354**	.421**	.316**	.253**	.343**	.293**	.660**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.004	.000	.000	.000
N	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126
X24										
Person Correlation	.273**	.425**	.390**	.290**	.271**	.348**	.250**	.255**	.474**	.662**
Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.001	.002	.000	.000	.000	.000	.000
N	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126
X25										
Person Correlation	.257**	.350**	.362**	.348**	.373**	.389**	.330**	.303**	.317**	.633**
Sig. (2-tailed)	.004	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126
X26										
Person Correlation	.263**	.401**	.370**	.462**	.419**	.262**	.264**	.230**	.353**	.660**
Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000	.000	.000	.003	.003	.010	.000	.000
N	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126
X27										
Person Correlation	.153	.291**	.382**	.299**	.265**	.420**	.382**	.288**	.207*	.566**
Sig. (2-tailed)	.088	.001	.000	.001	.003	.000	.000	.001	.020	.000
N	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126
X28										
Person Correlation	.080	.220*	.310**	.290**	.218**	.490**	.409**	.334**	.256**	.546**
Sig. (2-tailed)	.371	.013	.000	.000	.014	.000	.000	.000	.004	.000
N	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126
X29										
Person Correlation	.556**	.254**	.183*	.293**	.199*	.233**	.055	.299**	.349**	.538**
Sig. (2-tailed)	.000	.004	.040	.001	.025	.009	.537	.001	.000	.000
N	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126
X210										
Person Correlation	.399**	.395**	.152	.257**	.337**	.389**	.199**	.413**	.357**	.629**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.089	.004	.000	.000	.025	.000	.000	.000
N	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126

Tabel Korelasi Antar Pernyataan Variabel Kecerdasan Emosional (X2) Lanjutan

	X21	X22	X23	X24	X25	X26	X27	X28	X29	X210
X211										
Person Correlation	.326**	.328**	.306**	.273**	.257**	.263**	.153	.080	.556**	.399**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.002	.004	.003	.088	.371	.000	.000
N	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126
X212										
Person Correlation	.267**	.272**	.330**	.425**	.350**	.401**	.291*	.220*	.254**	.395**
Sig. (2-tailed)	.003	.002	.000	.000	.000	.000	.001	.013	.004	.000
N	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126
X213										
Person Correlation	.119	.346**	.424**	.390**	.362**	.370**	.382**	.310**	.183*	.152
Sig. (2-tailed)	.184	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.040	.089
N	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126
X214										
Person Correlation	.270**	.455**	.354**	.290**	.348**	.462**	.299**	.290**	.293**	.257**
Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.001	.000	.000	.001	.001	.001	.004
N	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126
X215										
Person Correlation	.312**	.416**	.421**	.271**	.373**	.419**	.265**	.218*	.199*	.337**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.003	.014	.025	.000
N	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126
X216										
Person Correlation	.126	.270**	.316**	.348**	.389**	.262**	.420**	.490**	.233**	.389**
Sig. (2-tailed)	.161	.002	.000	.000	.000	.003	.000	.000	.009	.000
N	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126
X217										
Person Correlation	-.009*	.081	.253**	.250**	.330**	.264**	.382**	.409**	.055	.199*
Sig. (2-tailed)	.917	.367	.004	.005	.000	.003	.000	.000	.537	.025
N	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126
X218										
Person Correlation	.292**	.203*	.343**	.255**	.303**	.230**	.288**	.334**	.299*	.413**
Sig. (2-tailed)	.001	.022	.000	.004	.001	.010	.001	.000	.001	.000
N	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126
X219										
Person Correlation	.248**	.258**	.393**	.474**	.317**	.353**	.207*	.256**	.349**	.357**
Sig. (2-tailed)	.005	.004	.000	.000	.000	.000	.020	.004	.000	.000
N	126	126	126	126	126	126	126	.000	126	126
TX2										
Person Correlation	.521**	.604**	.660**	.662**	.633**	.660**	.566**	.546**	.538**	.620**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126

Tabel Korelasi Antar Pernyataan Variabel Kecerdasan Emosional (X2) Lanjutan

	X211	X212	X213	X214	X215	X216	X217	X218	X219	TX2	
X211	Person Correlation	1	.278*	.046	.246**	.176*	.246**	.068	.220*	.370**	.505**
	Sig. (2-tailed)		.002	.608	.006	.049	.006	.447	.013	.000	.000
	N	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126
X212	Person Correlation	.278**	1	.289**	.408**	.363**	.445**	.299**	.422**	.394**	.635**
	Sig. (2-tailed)	.002		.001	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000
	N	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126
X213	Person Correlation	.046	.289**	1	.317**	.308**	.300**	.367**	.333**	.342**	.560**
	Sig. (2-tailed)	.608	.001		.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000
	N	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126
X214	Person Correlation	.246**	.408**	.317**	1	.568**	.275**	.116	.224*	.350**	.611**
	Sig. (2-tailed)	.006	.000	.000		.000	.002	.197	.012	.000	.000
	N	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126
X215	Person Correlation	.176*	.363**	.308**	.568**	1	.270**	.140	.136	.192*	.574**
	Sig. (2-tailed)	.049	.000	.000	.000		.002	.118	.128	.031	.000
	N	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126
X216	Person Correlation	.246**	.445**	.300**	.275**	.270**	1	.435**	.353**	.175*	.600**
	Sig. (2-tailed)	.006	.000	.001	.002	.002		.000	.000	.050	.000
	N	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126
X217	Person Correlation	.068	.299**	.367**	.116	.140	.435**	1	.421**	.283**	.478**
	Sig. (2-tailed)	.447	.001	.000	.197	.118	.000		.000	.001	.000
	N	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126
X218	Person Correlation	.220*	.422**	.333**	.224*	.136	.353**	.421**	1	.444**	.584**
	Sig. (2-tailed)	.013	.000	.000	.012	.128	.000	.000		.000	.000
	N	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126
X219	Person Correlation	.370**	.394**	.342**	.350**	.192*	.175*	.283**	.444**	1	.604**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.031	.050	.001	.000		.000
	N	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126
TX2	Person Correlation	.505**	.635**	.560**	.611**	.574**	.600**	.478**	.584**	.604**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126

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

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

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	126	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	126	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.892	19

UNIVERSITAS TERBUKA

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	126	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	126	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X21	3.5517	.99026	126
X22	4.2385	.75696	126
X23	4.3422	.73470	126
X24	4.6056	.75417	126
X25	4.6489	.73930	126
X26	4.6329	.79573	126
X27	4.9133	.66260	126
X28	4.6389	.75674	126
X29	4.0200	.69559	126
X210	3.8363	.73112	126
X211	4.0789	.80695	126
X212	4.3229	.73056	126
X213	4.7367	.71937	126
X214	4.0163	.77042	126
X215	4.1163	.77359	126
X216	4.6067	.77185	126
X217	4.6729	.84782	126
X218	4.3978	.75796	126
X219	4.3756	.74925	126

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	126	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	126	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
82.7525	72.573	8.51898	19

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X21	79.2008	64.760	.429	.891
X22	78.5140	65.363	.542	.886
X23	78.4103	64.848	.607	.884
X24	78.1470	64.633	.608	.884
X25	78.1037	65.149	.576	.885
X26	78.1196	64.260	.602	.884
X27	77.8392	66.620	.510	.888
X28	78.1137	66.101	.479	.888
X29	78.7325	66.678	.476	.888
X210	78.9163	65.388	.562	.886
X211	78.6737	66.283	.429	.890

X212	78.4296	65.209	.579	.885
X213	78.0159	66.221	.498	.888
X214	78.7363	65.152	.549	.886
X215	78.6360	65.612	.508	.887
X216	78.1459	65.273	.538	.887
X217	78.0797	66.381	.396	.891
X218	78.3548	65.609	.520	.887
X219	78.3770	65.418	.544	.886

f. Tabel Korelasi Antar Pernyataan Variabel Motivasi Kerja (X3)

		X31	X32	X33	X34	X35	X36	X37	X38	X39	X310
X31	Person Correlation	1	.235**	.521**	.500**	.424**	.325**	.151	.071	.106	.334**
	Sig. (2-tailed)		.008	.000	.000	.000	.000	.091	.432	.237	.000
	N	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126
X32	Person Correlation	.235**	1	.373**	.364**	.245**	.174	.383**	.336**	.259**	.100
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.006	.051	.000	.000	.003	.267
	N	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126
X33	Person Correlation	.521**	.373**	1	.419**	.336**	.379**	.290**	.314**	.214**	.364**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.001	.000	.016	.000
	N	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126
X34	Person Correlation	.500**	.364**	.419**	1	.537**	.331**	.203**	.312**	.383**	.393**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.023	.000	.000	.000
	N	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126
X35	Person Correlation	.424**	.245**	.336**	.537**	1	.468**	.014	.083	.274**	.308**
	Sig. (2-tailed)	.000	.006	.000	.000		.000	.879	.355	.002	.000
	N	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126
X36	Person Correlation	.325**	.174	.379**	.331**	.466**	1	.067	.205*	.251**	.332**
	Sig. (2-tailed)	.000	.051	.000	.000	.000		.453	.022	.005	.000
	N	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126
X37	Person Correlation	.151	.383**	.290**	.203*	.014**	.067	1	.512**	.145	.270**
	Sig. (2-tailed)	.091	.000	.001	.023	.879	.453		.000	.105	.002
	N	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126

X38	Person Correlation	.071	.336**	.314**	.312**	.083	.205*	.512**	1	.271*	.215*
	Sig. (2-tailed)	.432	.000	.000	.000	.355	.022	.000		.002	.015
	N	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126
X39	Person Correlation	.106	.259**	.214**	.383**	.274**	.251**	.145	.271**	1	.440**
	Sig. (2-tailed)	.237	.003	.016	.010	.002	.005	.105	.002		.000
	N	126	126	126	126	126	126	126	.000	126	126
X310	Person Correlation	.334**	.100	.364**	.393**	.308**	.332**	.270**	.215*	.440**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.267	.000	.000	.000	.000	.002	.015	.000	
	N	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126

Tabel Korelasi Antar Pernyataan Variabel Motivasi Kerja (X3) Lanjutan

	X311	X312	X313	X314	X315	X316	X317	X318	X319	TX3	
X31	Person Correlation	.234**	.114	.241**	.190*	.349**	.159	.174	.178**	.316**	.545**
	Sig. (2-tailed)	.008	.003	.007	.033	.000	.076	.051	.046	.000	.000
	N	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126
X32	Person Correlation	.269**	.250**	.319**	.089	.230**	.109	.295**	.142	.177*	.515**
	Sig. (2-tailed)	.002	.005	.000	.320	.010	.226	.001	.114	.047	.000
	N	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126
X33	Person Correlation	.262**	.307**	.427*	.248**	.257**	.174	.275**	.220*	.314**	.633**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.005	.004	.051	.002	.013	.000	.000
	N	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126
X34	Person Correlation	.416**	.380**	.366**	.036	.364**	.079	.199	.410**	.369**	.686**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.692	.000	.380	.026	.000	.000	.000
	N	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126
X35	Person Correlation	.361**	.256**	.347**	.182*	.334**	.221*	.279**	.221**	.426**	.606**
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.000	.042	.000	.013	.002	.013	.000	.000
	N	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126
X36	Person Correlation	.193*	.132	.240**	.143	.224**	.141	.326**	.264**	.361**	.527**
	Sig. (2-tailed)	.030	.141	.007	.111	.012	.016	.000	.003	.000	.000
	N	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126
X37	Person Correlation	.125	.069	.323**	.264**	.191*	.243**	.184*	.113	.138	.443**
	Sig. (2-tailed)										
	N										

	Sig. (2-tailed)	.162	.444	.000	.003	.032	.006	.039	.207	.123	.000
	N	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126
X38	Person Correlation	.249**	.341**	.313**	.146	.233**	.104	.160	.176*	.114	.497**
	Sig. (2-tailed)	.005	.000	.000	.103	.009	.247	.073	.048	.205	.000
	N	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126
X39	Person Correlation	.555**	.419**	.291**	.129	.272**	-.054	.125	.070	.204*	.517**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.151	.002	.546	.164	.434	.022	.000
	N	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126
X310	Person Correlation	.492**	.316**	.351**	.346**	.361**	.173	.371**	.225*	.319**	.638**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.053	.000	.011	.000	.000
	N	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126

Tabel Korelasi Antar Pernyataan Variabel Motivasi Kerja (X3) Lanjutan

	X31	X32	X33	X34	X35	X36	X37	X38	X39	X310	
X311	Person Correlation	.234**	.269**	.282**	.416**	.361**	.193**	.125	.249**	.555**	.492**
	Sig. (2-tailed)	.008	.002	.001	.000	.000	.030	.162	.005	.000	.000
	N	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126
X312	Person Correlation	.114	.250**	.307**	.380**	.256**	.132	.069	.341**	.419**	.316**
	Sig. (2-tailed)	.203	.005	.000	.000	.004	.141	.444	.000	.000	.000
	N	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126
X313	Person Correlation	.241**	.319**	.427**	.366**	.347**	.240**	.323**	.313**	.291**	.351**
	Sig. (2-tailed)	.007	.000	.000	.000	.000	.007	.000	.000	.001	.000
	N	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126
X314	Person Correlation	.190*	.089	.248**	.036	.182*	.143	.264**	.146	.129	.346**
	Sig. (2-tailed)	.033	.320	.005	.692	.042	.111	.003	.103	.151	.000
	N	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126
X315	Person Correlation	.349**	.230**	.257**	.364**	.334**	.224*	.191*	.233**	.272**	.361**
	Sig. (2-tailed)	.000	.010	.004	.000	.000	.012	.032	.009	.002	.000
	N	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126
X316	Person Correlation	.159	.109	.174	.079	.221*	.141	.243**	-.054	.009	-.057
	Sig. (2-tailed)	.076	.226	.051	.380	.013	.116	.006	.546	.921	.525
	N	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126

X317	Person Correlation	.174	.295**	.275**	.199*	.279**	.326**	.184*	.160	.125	.371**
	Sig. (2-tailed)	.051	.001	.002	.026	.002	.000	.039	.073	.164	.000
	N	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126
X318	Person Correlation	.178*	.142	.220*	.410**	.221*	.264**	.113	.176*	.070	.225*
	Sig. (2-tailed)	.046	.114	.013	.000	.013	.003	.207	.048	.434	.011
	N	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126
X319	Person Correlation	.316**	.177*	.314**	.369**	.426**	.381**	.138	.114	.204*	.319**
	Sig. (2-tailed)	.000	.047	.000	.000	.000	.000	.123	.205	.022	.000
	N	126	126	126	126	126	126	126	.000	126	126
TX3	Person Correlation	.545**	.515**	.633**	.686**	.606**	.527**	.443**	.497**	.517**	.638**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126

Tabel Korelasi Antar Pernyataan Variabel Motivasi Kerja (X3) Lanjutan

	X311	X312	X313	X314	X315	X316	X317	X318	X319	TX3	
X311	Person Correlation	1	.541**	.247**	.089	.235**	.009	.147	.165	.317**	.580**
	Sig. (2-tailed)		.000	.005	.324	.008	.921	.102	.064	.000	.000
	N	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126
X312	Person Correlation	.541**	1	.346**	.044**	.273**	-.057	.078	.272**	.236**	.523**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.623	.002	.525	.385	.002	.008	.000
	N	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126
X313	Person Correlation	.247**	.346**	1	.434**	.464**	.329**	.410**	.244**	.365**	.659**
	Sig. (2-tailed)	.005	.000		.000	.000	.000	.000	.006	.000	.000
	N	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126
X314	Person Correlation	.089	-.044	.434**	1	.335**	.357**	.234**	.015	.222*	.399**
	Sig. (2-tailed)	.324	.623	.000		.000	.000	.008	.868	.012	.000
	N	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126
X315	Person Correlation	.235**	.273**	.464**	.335**	1	.343**	.360**	.302	.437**	.623**
	Sig. (2-tailed)	.008	.002	.000	.000		.000	.000	.001	.000	.000
	N	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126
X316	Person Correlation	.009	-.057	.329**	.357**	.343**	1	.358**	.176*	.201*	.363**
	Sig. (2-tailed)	.921	.525	.000	.000	.000		.000	.048	.024	.000

	N	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126
X317	Person Correlation	.147	.078	.410**	.234**	.360**	.358**	1	.524**	.531**	.560**
	Sig. (2-tailed)	.102	.385	.000	.008	.000	.000		.000	.000	.000
	N	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126
X318	Person Correlation	.165	.272**	.244**	.015	.302**	.176*	.524**	1	.586**	.513**
	Sig. (2-tailed)	.064	.002	.006	.868	.001	.048	.000		.000	.000
	N	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126
X319	Person Correlation	.317**	.236**	.365**	.222*	.437**	.201*	.531**	.586**	1	.638**
	Sig. (2-tailed)	.000	.008	.000	.012	.000	.024	.000	.000		.000
	N	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126
TX3	Person Correlation	.580**	.523**	.659**	.399**	.623**	.363**	.560**	.513**	.638**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126

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

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

UNIVERSITAS TERBUKA

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	126	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	126	100.0

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

Reliability Statistics			
Cronbach's Alpha		N of Items	
.870		19	

UNIVERSITAS TERBUKA

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X31	3.8374	1.01969	126
X32	3.2409	.91231	126
X33	3.8689	.67871	126
X34	3.3893	.86193	126
X35	3.7113	.89707	126
X36	3.9029	.80777	126
X37	3.7187	.87313	126
X38	3.7470	.90428	126
X39	3.3772	.82425	126
X310	3.5515	.85118	126
X311	3.0222	.88034	126
X312	3.3230	1.06923	126
X313	3.9466	.73576	126
X314	4.2628	.76511	126
X315	3.8598	.82867	126
X316	4.5252	.70602	126
X317	4.1263	.74226	126
X318	3.8024	.90899	126
X319	3.8113	.93700	126

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X31	67.1873	70.936	.457	.865
X32	67.7838	72.257	.434	.866
X33	67.1558	72.606	.584	.861
X34	67.6354	69.984	.631	.858
X35	67.3134	70.906	.537	.862
X36	67.1218	72.864	.457	.865
X37	67.3060	73.689	.358	.869
X38	67.2777	72.621	.414	.867
X39	67.6475	72.885	.445	.865
X310	67.4732	70.848	.576	.860
X311	68.0025	71.459	.510	.863
X312	67.7017	70.968	.428	.867
X313	67.0781	71.697	.609	.860
X314	66.7619	74.968	.322	.869
X315	67.1648	71.295	.560	.861
X316	66.4994	75.755	.291	.870
X317	66.8983	72.949	.499	.864
X318	67.2223	72.322	.432	.866
X319	67.2133	70.010	.570	.860

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
71.0247	79.824	8.93445	19

UNIVERSITAS TERBUKA

g. Tabel Korelasi Antar Pernyataan Variabel Kinerja KSK (Y)

	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	TY	
Y1	Person Correlation	1	.333**	.114	.259**	.286**	.351**	.369**	.088	.201*	.140	.523**
	Sig. (2-tailed)		.000	.204	.003	.001	.000	.162	.328	.024	.117	.000
	N	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126
Y2	Person Correlation	.333**	1	.543**	.300**	.313**	.453**	.177*	.251**	.115	.218**	.626**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.001	.000	.000	.047	.005	.201	.014	.000
	N	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126
Y3	Person Correlation	.114	.543**	1	.466**	.230**	.291**	.330**	.146**	.157	.348**	.622**
	Sig. (2-tailed)	.264	.000		.000	.010	.001	.000	.102	.080	.000	.000
	N	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126
Y4	Person Correlation	.259*	.300**	.466**	1	.577**	.555**	.491**	.126	.266**	.390**	.757**
	Sig. (2-tailed)	.003	.001	.000		.000	.000	.000	.159	.003	.000	.000
	N	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126
Y5	Person Correlation	.286**	.313**	.230**	.577**	1	.476**	.340*	.163	.236**	.281**	.651**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.010	.000		.000	.000	.067	.008	.001	.000
	N	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126
Y6	Person Correlation	.351**	.453**	.291**	.555**	.476**	1	.303**	.241**	.244**	.320**	.717**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.001		.001	.006	.006	.000	.000
	N	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126
Y7	Person Correlation	.369**	.177*	.330**	.491**	.340**	.303**	1	-.028	.197*	.303**	.604**
	Sig. (2-tailed)	.000	.047	.000	.000	.000	.001		.757	.027	.001	.000
	N	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126
Y8	Person Correlation	.088	.251**	.146*	.126	.163	.241**	-.028	1	.260**	.009	.364**
	Sig. (2-tailed)	.328	.005	.102	.159	.067	.006	.757		.003	.920	.000
	N	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126
Y9	Person Correlation	.201*	.115	.157	.266**	.236**	.244**	.197*	.260**	1	.114	.458**
	Sig. (2-tailed)	.024	.201	.080	.003	.008	.006	.027	.003		.203	.000
	N	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126
Y10	Person Correlation	.140	.218*	.348**	.390**	.281**	.320**	.303**	.009	.114	1	.561**
	Sig. (2-tailed)	.117	.014	.000	.000	.001	.000	.001	.020	.203		.000
	N	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126
TY	Person Correlation	.523**	.626**	.622**	.757**	.651**	.717**	.604**	.364**	.458**	.561**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	126

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

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

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	126	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	126	100.0

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

Reliability Statistics			
Cronbach's Alpha	N of Items		
.790	10		

UNIVERSITAS TERBUKA

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y1	3.7694	.69755	126
Y2	3.4806	.77874	126
Y3	3.3089	.73071	126
Y4	3.6929	.78457	126
Y5	3.8687	.66882	126
Y6	3.7727	.75497	126
Y7	3.2986	.81985	126
Y8	3.8807	.70033	126
Y9	4.3960	.70553	126
Y10	3.3520	.90753	126

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
36.8204	19.897	4.46055	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	33.0510	17.128	.395	.780
Y2	33.3398	16.152	.501	.767
Y3	33.5115	16.378	.505	.767
Y4	33.1275	15.214	.665	.767
Y5	32.9517	16.455	.552	.746
Y6	33.0477	15.636	.618	.753
Y7	33.5218	16.153	.466	.772
Y8	32.9397	18.113	.217	.799
Y9	32.4244	17.505	.321	.788
Y10	33.4684	16.182	.396	.783

Lampiran 7. Regresi**Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
TY	36.8169	4.46250	126
TX3	70.9706	8.95738	126
TX2	82.7410	8.49587	126
TX1	69.5171	6.75099	126

Correlations

		TY	TX3	TX2	TX1
Pearson Correlation	TY	1.000	.629	.628	.572
	TX3	.629	1.000	.483	.502
	TX2	.628	.483	1.000	.695
	TX1	.572	.502	.695	1.000
Sig. (1-tailed)	TY	.	.000	.000	.000
	TX3	.000	.	.000	.000
	TX2	.000	.000	.	.000
	TX1	.000	.000	.000	.
N	TY	126	126	126	126
	TX3	126	126	126	126
	TX2	126	126	126	126
	TX1	126	126	126	126

Variables Entered/Removed(b)

Mode	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	TX1, TX3, TX2(a)		Enter
2		TX1	Backward (criterion: Probability of F-to- remove >= .100).

a All requested variables entered.

b Dependent Variable: TY

Model Summary(c)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin - Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.736(a)	.541	.530	3.05938	.541	47.984	3	122	.000	1.756
2	.730(b)	.533	.525	3.07554	-.009	2.303	1	122	.132	

a Predictors: (Constant), TX1, TX3, TX2

b Predictors: (Constant), TX3, TX2

c Dependent Variable: TY

ANOVA(c)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1347.349	3	449.116	47.984	.000(a)
	Residual	1141.894	122	9.360		
	Total	2489.244	125			
2	Regression	1325.796	2	662.898	70.082	.000(b)
	Residual	1163.448	123	9.459		
	Total	2489.244	125			

a Predictors: (Constant), TX1, TX3, TX2

b Predictors: (Constant), TX3, TX2

c Dependent Variable: TY

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.725	3.072		.562	.575
	TX3	.197	.036	.395	5.446	.000
	TX2	.181	.046	.344	3.940	.000
	TX1	.089	.058	.134	1.517	.132
2	(Constant)	3.420	2.877		1.189	.237
	TX3	.212	.035	.425	6.035	.000
	TX2	.222	.037	.423	6.009	.000

a Dependent Variable: TY

Excluded Variables(b)

Model		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics	
						Tolerance	
2	TX1	.134(a)	1.517	.132	.136	.481	

a Predictors in the Model: (Constant), TX3, TX2

b Dependent Variable: TY

CasewiseDiagnostics(a)

Case Number	Std. Residual	TY	Predicted Value	Residual
52	3.270	52.68	42.6245	10.05547

a Dependent Variable: TY

Residuals Statistics(a)

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	27.6937	47.1144	36.8169	3.25674	126
Residual	-7.51451	10.05547	.00000	3.05083	126
Std. Predicted Value	-2.801	3.162	.000	1.000	126
Std. Residual	-2.443	3.270	.000	.992	126

a Dependent Variable: TY

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1	.477	2.095
	X2	.487	2.054
	X3	.712	1.404

Histogram

Dependent Variable: TY

