

**PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA
APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) PADA DINAS
PARIWISATA DAN KEBUDAYAAN WILAYAH
KABUPATEN TOJO UNA-UNA**

Oleh

**AGY BRAMANTIA
E2115118**

SKRIPSI



**PROGRAM SARJANA
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
GORONTALO
2022**

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA
APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) PADA DINAS
PARIWISATA DAN KEBUDAYAAN WILAYAH
KABUPATEN TOJO UNA-UNA**

OLEH

AGY BRAMANTYA

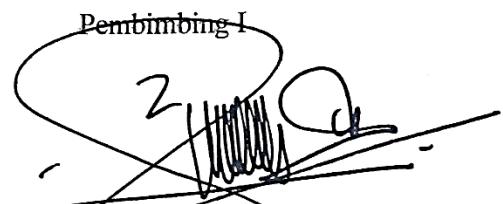
E2115118

SKRIPSI

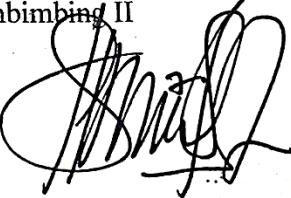
Telah Disetujui dan Siap Untuk Diseminarkan

Gorontalo, 23 Juni 2022

Pembimbing I


Zulkarnain I Idris, SE.,M.Si
NIDN: 0926078701

Pembimbing II


Sri Meike Jusup, SE.,MM
NIDN: 0903058101

HALAMAN PERSETUJUAN

PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA
APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) PASA DINAS
PARIWISATA DAN KEBUDAYAAN WILAYAH
KABUPATEN TOJO UNA-UNA

OLEH
AGY BRAMANTYA
E.21.15.118

Diperiksa Oleh Dewan Pengaji Strata Satu (S1)
Universitas Ichsan Gorontalo)

1. Dr. Ariawan, SE,S.Psi,MM
(Ketua pengaji)
2. Syamsul, SE.,M.Si
(Anggota pengaji)
3. Poppy Mu'jizat, SE.,MM
(Anggota pengaji)
4. Zulkarnain Idris,SE.,M.Si
(Pembimbing utama)
5. Sri Meuke Jusup,SE,MM
(Pembimbing pendamping)

Mengetahui



ABSTRACT

AGY BRAMANTIA. E2115118. THE EFFECT OF COMPETENCE ON THE PERFORMANCE OF THE STATE CIVIL APPARATUS AT THE OFFICE OF TOURISM AND CULTURE OF THE TOJO UNA-UNA REGENCY

This study aims to determine the effect of individual competence (X_1) and generic competence (X_2) on the performance of the State Civil Apparatus (Y) at the Office of Tourism and Culture of the Tojo Una-Una Regency. The research method used in this study is a quantitative research method with a descriptive presentation. The population and sample in this study involve 4 officers taken by employing the census method. the data collection is through observation, interviews, questionnaires, and documentation. The data analysis method used is path analysis. The test results show that individual competence (X_1) and generic competence (X_2) have a simultaneous effect on the performance of the State Civil Apparatus (Y) at the Office of Tourism and Culture of the Tojo Una-Una Regency. It indicates a positive and significant effect on the performance of the State Civil Apparatus by 0.307 or 30.7%. Partially, individual competence (X_1) affects the performance of the State Civil Apparatus (Y) at the Office of Tourism and Culture of the Tojo Una-Una Regency by 0.278 or 27.8%. The generic competence (X_2) has a partial effect on the performance of the State Civil Apparatus (Y) at the Office of Tourism and Culture of the Tojo Una-Una Regency influences 0.440 or 44%.

Keywords: individual competence, generic competence, performance



ABSTRAK

AGY BRAMANTIA. E2115118. PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGEARA PADA DINAS PARIWISATA DAN KEBUDAYAAN WILAYAH KABUPATEN TOJO UNA-UNA

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi individu (X1) dan kompetensi generik (X2) terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (Y) pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Wilayah Kabupaten Tojo Una-una. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif dengan penyajian secara deskriptif. Populasi dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 44 pegawai dengan metode yang digunakan adalah metode sensus. Cara mengumpulkan data melalui observasi, wawancara, kuesioner dan dokumentasi. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis jalur atau path analysis. Hasil pengujian menunjukkan bahwa secara simultan pengaruh kompetensi individu (X1) dan kompetensi generik (X2) terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (Y) pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Wilayah Kabupaten Tojo Una-una berpengaruh positif dan signifikan sebesar 0,307 atau 30,7 %. Secara parsial bahwa pengaruh kompetensi individu (X1) terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (Y) pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Wilayah Kabupaten Tojo Una-una memiliki pengaruh sebesar 0,278 atau 27,8 %. Pengaruh kompetensi generik (X2) terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (Y) pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Wilayah Kabupaten Tojo Una-una memiliki pengaruh sebesar 0,440 atau 44 %.

Kata kunci: kompetensi individu, kompetensi generik, kinerja



PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana) baik di Universitas Ichsan Gorontalo maupun di Universitas lainnya
2. Skripsi ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing
3. Dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang telah dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena skripsi ini, serta sanksi lainya sesuai dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi ini

Gorontalo, Juni 2022

Yang Membuat Pernyataan



MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Sesungguhnya bersama kesukaran itu ada kemudahan. Karena itu bila kau telah selesai (mengerjakan yang lain) dan kepada Tuhan, berharaplah”.

(Q.S Al-Insyirah : 6-8)

“Tidak ada kesuksesan tanpa kerja keras, tidak ada keberhasilan tanpa kebersamaan, tidak ada kemudahan tanpa doa”

(Ridwan Kamil)

“Kesuksesan berawal dari proses, kamu tidak bisa mengubah masalalu, maka dari itu kejarlah masa depan mu dan jangan sampai jatuh di lubang yang salah”.

(Penulis)

KU PERSEMBAHAKAN UNTUK :

- ❖ Kedua orang tua ku Alm. Ayah Haris Haryono dan Ibu Yumna Salilung
- ❖ Keluarga tercintaku
- ❖ Dosen Jurusan Manajemen
- ❖ Teman-teman seperjuangan
- ❖ Almamaterku tercinta

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, penulis mengucapkan rasa syukur kehadirat Allah SWT, karena atas berkat Rahmat dan Hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan penulisan usulan penelitian ini dengan judul **“pengaruh kompetensi terhadap kinerja aparatur sipil negara (ASN) pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan wilayah Kabupaten Tojo Una-Una”**, sesuai dengan yang direncanakan. Dan tak lupa salam dan taslim penulis haturkan kepada Nabi Besar Muhammad SAW. Usulan penelitian ini dibuat untuk memenuhi syarat melanjukan ketingkat skripsi di jurusan Manajemen fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo. Penulis menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, usulan penelitian ini dapat penulis selesaikan.

Pada kesempatan ini izinkan saya untuk menghaturkan banyak terima kasih kepada: Ibu Dr. Hj. Djuriko Abdussamad, M.Si, selaku Ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (YPIPT) Ichsan Gorontalo, Bapak Dr. Abd Gaffar La Tjokke, M.Si Selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo. Bapak Dr. Muasafir, SE.,M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi. Bapak Syamsul, SE.,M.Si selaku ketua Program Studi Manajemen. Bapak Zulkarnain I Idris, SE.,M.Si selaku pembimbing I. Ibu Sri Meike Jusup, SE.,MM selaku pembimbing II. Seluruh Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo, Bapak Kepala Dinas Pariwisata dan Kebudayaan wilayah Kabupaten Tojo Una-Una yang telah memberi izin untuk

melakukan penelitian, dan Kepada Kedua Orang tuaku yang selalu mendoakan keberhasilan studiku Dan kepada seluruh keluarga yang selalu memberikan semangat dan motivasi.

Saran dan kritik, penulis harapkan dari dewan penguji dan semua pihak untuk penyempurnaan penulisan usulan penelitian lebih lanjut. Semoga usulan penelitian ini dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan.

Akhirnya dengan segala kerendahan hati, penulis berharap semoga bantuan, bimbingan dan arahan yang telah diberikan oleh berbagai pihak akan memperoleh imbalan yang setimpal dari Allah SWT. Amin.

Gorontalo,2022
Penulis,

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
PERNYATAAN.....	iv
ABSTRACT	v
ABSTRAK	vi
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR TABEL	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian.....	5
1.3.1 Maksud Penelitian	5
1.3.2 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA BERFIKIR DAN HIPOTESIS	7
2.1 Tinjauan Pustaka	7
2.1.1 Pengertian Kompetensi.....	7
2.1.2 Jenis-jenis Kompetensi.....	9
2.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompetensi	11
2.1.4 Manfaat dan Tujuan Kompetensi	16
2.1.5 Pengertian Kinerja.....	18
2.1.6 Tujuan Penilaian Kinerja.....	20

2.1.7	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	21
2.1.8	Indikator Kinerja	22
2.1.9	Penelitian Terdahulu.....	23
2.2	Kerangka Pemikiran.....	24
2.3	Hipotesis.....	25
	BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN.....	27
3.1	Objek Penelitian	27
3.2	Metode Penelitian.....	27
3.3	Operasional Variabel.....	28
3.4	Populasi dan Sampel	30
3.4.1	Populasi	30
3.4.2	Sampel	32
3.5	Jenis dan Sumber Data	33
3.5.1	Jenis Data	33
3.5.2	Sumber Data	33
3.2.5	Teknik Pengumpulan Data.....	33
3.2.6	Pengujian Instrumen Penelitian	34
3.2.7	Uji Validitas	34
3.2.8	Uji Reliabilitas.....	34
3.8	Konversi Data.....	36
3.9	Metode Analisis Data	37
3.2.7	Pengujian Hipotesis	38
3.2.8	Jadwal Usulan Penelitian	39
	BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	41
4.1	Gambaran Umum dan Lokasi Penelitian	41
4.1.1	Sejarah Dinas Parawisata dan Kebudayaan Wilayah Kabupaten Tojo Una-una	41
4.1.2	Visi dan Misi.....	42
4.1.3	Struktur Organisasi	44
4.2	Hasil Penelitian	45
4.2.2	Deskriptif Variabel Penelitian.....	45
4.2.3	Pengujian Instrumen Penelitian	50

4.3 Pembahasan.....	56
4.3.1 Koperensi Yang Terdiri Dari Kompetensi individu (X1) dan Kompetensi Generik (X2) Secara Simultan Berpengaruh Positif dan Sirknifikasi Terhadap Kinerja (Y)	56
4.3.3 Kompetensi Generik (X2) Secara Parsial Berpengaruh Positif dan Siknifikasi Terhadap Kinerja (Y)	59
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	60
5.1 Kesimpulan.....	61
5.2 Saran.....	61
DAFTAR PUSTAKA.....	62
LAMPIRAN-LAMPIRAN	66

Daftar Tabel

Tabel 2.1.	Penelitian Terdahulu	23
Tabel 3.1.	Opreasional Variabel Kompetensi	28
Tabel 3.2.	Opresional Variabel Kinerja.....	29
Tabel 3.3.	Daftar Pilihan Kuesioner	30
Tabel 3.4.	Populasi Penelitian	31
Tabel 3.2.8	Jadwal Penelitian.....	39
Tabel 4.1.	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	43
Tabel 4.2.	Distribusi Responden Berdasarkan Umur	44
Tabel 4.3.	Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan	44
Tabel 4.4.	Distribusi Responden Berdasarkan Lama Kerja	45
Tabel 4.5.	Skala Penelitian Jawaban Responden	46
Tabel 4.6.	Tanggapan Responden Kompetensi Individu (X1)	47
Tabel 4.7.	Tanggapan Responden Kompetensi Generik (X2).....	49
Tabel 4.8.	Tanggapan Responden Kinerja Pegawai (Y)	49
Tabel 4.9.	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kompetensi Individu (X1)	50
Tabel 4.10.	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kompetensi Generik (X2)	51
Tabel 4.11.	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja Pegawai (Y).....	52
Tabel 4.12.	Koefisien Jalur, Pengaruh Langsung, Pengaruh Total dan Pengaruh Kompetensi Individu (X1) dan Kompetensi Generik (X2) Secara Simultan Dan Parsial terhadap Kinerja.....	54

Tabel 4.13. Uji Signifikansi Variabel X terhadap Y 55

Daftar Gambar

Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran 25

Gambar 3.1 Analisis Jalur 37

Gambar 4.1. Struktur Organisasi 44

Gambar 4.2. Struktur Analisis Jalur 53

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pesatnya kamuan teknologi dan informasi menuntut setiap organisasi untuk terus melakukan adaptasi terhadap perubahan-perubahan yang begitu cepat dalam mempertahankan keberlangsungan organisasinya. Pola adaptasi inilah yang kemudian dapat digerakkan hanya pada sumber daya yang dimiliki setiap organisasi. Salah satu sumber daya yang dimiliki adalah sumber daya manusia. Meskipun manusia dianggap sebagai sumber daya, namun kenyataannya manusia juga sekaligus sebagai modal besar yang dimiliki oleh organisasi. Oleh karenanya, sumber daya manusia menjadi penting dalam menuntun organisasi untuk terus melakukan adaptasi terhadap perusahaan dari ketidakpastian perubahan dari masa ke masa.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting dalam upaya perubahan yang berkaitan dengan sumber daya eksternal atau organisasi atau internal. Betapapun kompleksnya teknologi yang dimiliki oleh suatu organisasi tanpa sumber daya manusia, suatu organisasi tidak dapat bergerak maju dan berkembang. Salah satu perubahan internal dalam organisasi adalah dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan kemampuan bekerja dalam tim. Pentingnya sumber daya manusia dalam organisasi di pertegas oleh Budiyanto (2013:2) yang mengatakan bahwa di dalam MSDM, manusia atau pegawai di pandang sebagai asset dalam sebuah organisasi yang perlu di rawat, ditingkatkan kemampuan dan keterampilan bekerjanya demi terciptanya daya saing organisasi yang unggul. Hasil dari proses peningkatan kemampuan dan keterampilan itulah yang membentuk kualitas pegawai sehingga memberikan kontribusi yang besar bagi organisasi.

Setiap organisasi selalu berharap pegawai memberikan kinerja terbaiknya, sehingga apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai, karena keberhasilan organisasi tercermin dari kinerja dari setiap pegawai yang dimilikinya. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Mangkunegara (Arilaha, dkk, 2018:5) berpendapat bahwa kinerja adalah hasil dari kualitas dan kuantitas kerja yang dicapai seorang karyawan dalam memenuhi tanggung jawabnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sementara itu, menurut Rivai (2014:321), hasil atau derajat keberhasilan seseorang dalam jangka waktu tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti hasil normal, simbol, atau dimensi. ditentukan sebelumnya dan disepakati bersama

Disisi lain untuk mendapatkan pegawai yang memiliki kinerja yang baik tidaklah mudah, karena organisasi harus mengeluarkan biaya maupun waktu untuk membentuk pegawai yang berkinerja tinggi. Selain itu, kinerja pegawai juga diperoleh dari dalam diri pegawai itu sendiri yang didasarkan dari kompetensi yang dimiliki oleh pegawai. Oleh karenanya, organisasi hendaklah melihat kompetensi dari pegawainya, sehingga hal tersebut mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Sebagaimana di pertegas oleh Eriswanto, (2017) akan lebih mudah bagi karyawan yang memiliki pekerjaan yang baik untuk melakukan semua tanggung jawab pekerjaan. Mampu membaca situasi dan isu yang muncul di tempat kerja dan dapat merespon dengan tepat serta memberikan lingkungan yang baik

Menurut Vibowo (2012:86), kemampuan adalah kemampuan untuk melakukan suatu tugas berdasarkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan dalam bekerja. Selain itu, menurut Hutapea dan Nuriana (Abdullah, 2014:51), kemampuan adalah gambaran tentang apa yang harus diketahui atau perlu dilakukan seseorang agar dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Armstrong dan Baron dalam Abdstrong,

(2014:51), Keterampilan adalah ukuran perilaku di balik kinerja terampil yang menunjukkan kepada orang-orang bagaimana mereka berperilaku ketika mereka melakukan keterampilan mereka Menurut Moheriono (2014:13) mengemukakan bahwa terdapat dua kompetensi yang dimiliki pegawai, yaitu kompetensi individu dan kompetensi generika.

Kantor Dinas Pariwisata dan Kebudayaan wilayah Kabupaten Tojo Una-Una, Sulawesi Tengah memiliki tugas untuk melaksanakan urusan pemerintahan Kabupaten Tojo Una-Una dalam bidang budaya dan pariwisata berdasarkan asas otonomi daerahnya. Mulalui kantor Dinas pariwisata dan kebudayaan. Misi Disparbud adalah memenuhi peran eksekutif lokal dalam pariwisata dan perlindungan budaya tempat kerja. Misi Disparbud adalah mengembangkan kebijakan seperti pariwisata, seni, budaya dan film, penyelenggara pariwisata dan budaya, pelatihan dan pendidikan bagi pelaku pariwisata dan budaya di tempat kerja, koordinator UPTD, pelaporan dan koordinasi pariwisata. masalah budaya

Agar mencapai harapan pemerintah daerah pada umumnya, tujuan Dinas Pariwisata dan Kebudayaan wilayah Kabupaten Tojo Una-Una pada khususnya, maka di butuhkan sumber daya manusia dalam hal ini pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Penilaian kinerja pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan wilayah Kabupaten Tojo Una-Una menggunakan daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3), namun data untuk DP3 pegawai tidak diberikan dari kantor. Oleh karenanya, penulis melakukan wawancara terkait permasalahan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bidang Administrasi dan Kepegawaian atas nama Bapak Uppi Arsyadi, S.Ap, ditemukan permasalahan terkait kinerja pegawai antara lain dari segi kuantitas dimana pegawai dalam menyelesaikan

pekerjaan belum sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Rendahnya kualitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai terlihat dari belum optimalnya pekerjaan yang dihasilkan, ketepatan waktu pelaksanaan kerja yang masih harus diselesaikan berhari-hari, minimnya tanggungjawab pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Sehingga, permasalahan tersebut dapat menghambat kinerja pencapaian tujuan dari Dinas Pariwisata dan Kebudayaan wilayah Kabupaten Tojo Una-Una

Dari permasalahan tersebut penulis menduga bahwa menurunnya kinerja pegawai pada kantor Dinas Pariwisata dan Kebudayaan wilayah Kabupaten Tojo Una-Una dikarenakan kompetensi yang dimiliki oleh pegawai. Kompetensi pegawai dapat tergambar dari tingkat pendidikan yang telah di tempuh oleh pegawai, dimana masih terdapatnya pegawai yang memiliki tingkat pendidikan SLTA/SMK. Oleh karenanya, penting melihat bagaimana kompetensi yang dimiliki oleh pegawai secara lebih dalam.

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan diatas, maka penulis tertarik meneliti dengan judul “**pengaruh kompetensi terhadap kinerja aparatur sipil negara (ASN) pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan wilayah Kabupaten Tojo Una-Una**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh kompetensi (X) yang terdiri darikompetensi individu (X1) dan kompetensi generik(X2) secara simultan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (Y) pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Tojo Una-Una

2. Seberapa besar pengaruh kompetensi (X) yang terdiri darikompetensi individu (X1) secara parsial terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (Y) pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Tojo Una-Una
3. Seberapa besar pengaruh kompetensi (X) yang terdiri darikompetensi generik(X2) secara parsial terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (Y) pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Tojo Una-Una

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Adapun maksud dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan informasi tentang besarnya pengaruh kompetensi (X) yang terdiri darikompetensi individu (X1) dan kompetensi generik(X2) terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (Y) pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan wilayah Kabupaten Tojo Una-Una

1.3.2 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi (X) yang terdiri darikompetensi individu (X1) dan kompetensi generik(X2) secara simultan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (Y) pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan wilayah Kabupaten Tojo Una-Una
- 2 Untuk mengetahui pengaruh kompetensi (X) yang terdiri darikompetensi individu (X1) secara parsial terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (Y) pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan wilayah Kabupaten Tojo Una-Una
- 3 Untuk mengetahui pengaruh kompetensi (X) yang terdiri darikompetensi generik(X2) secara parsial terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (Y) pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan wilayah Kabupaten Tojo Una-Una

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas pemahaman tentang teori-teori dan ilmu manajemen di bidang manajemen sumber daya manusia (SDM), khususnya berkaitan dengan masalah yang menjadi sumber penelitian yaitu kompetensi ASN dan kinerja

1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi data dan informasi yang aktual sebagai masukan dalam upaya perkembangan dan kemajuan organisasi terutama pada Kantor Dinas Pariwisata dan Kebudayaan wilayah Kabupaten Tojo Una-Una

1.4.3 Manfaat Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapakan dapat menambah wawasan dengan mengaplikasikan ilmu yang telah diperoleh secara teori di lapangan, khusunya dalam bidang manajemen sumber daya manusia

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Pengertian Kompetensi

Konsep kompetensi telah muncul menjadi sesuatu yang penting karena karena boboroknya pelayanan publik dikarenakan kompetensi pegawai yang tidak sesuai dengan tugas dan fungsinya. Padahal kompetensi adalah prasyarat utama seorang pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Menurut Eriswanto, (2017) akan lebih mudah bagi karyawan yang memiliki pekerjaan yang baik untuk melakukan semua tanggung jawab pekerjaan. Mampu membaca situasi dan isu yang muncul di tempat kerja dan dapat merespon dengan tepat serta memberikan lingkungan yang baik

Menurut Sudarmanto, (2014: 39) “Kewenangan adalah suatu kata yang didengar dan diucapkan oleh banyak orang”. Kami juga mendengar dan mengatakan terminologi, yang sering dikaitkan dengan penggunaan manusia. Namun, seringkali pengertian pengertian dan pengertian terminologi tidak sama atau alternatif dari terminologi lain. Untuk memperoleh pemahaman yang lebih luas, seseorang harus mempelajari konsep “kemampuan” dari sejarah perkembangan dan makna aslinya.

Menurut Mack. Leland (Moheriono, 2012:6) mengemukakan bahwa kemampuan merupakan karakteristik utama karyawan, yang merupakan faktor penentu keberhasilan atau kegagalan seseorang dalam suatu pekerjaan atau situasi tertentu. Sedangkan menurut Vibowo (2012:86), kemampuan adalah kemampuan untuk melakukan suatu tugas berdasarkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang diperlukan dalam bekerja. Selain itu, menurut Hutapea dan Nuriana (Abdullah, 2014:51), kemampuan ini merupakan cerminan dari apa yang harus diketahui atau perlu dilakukan seseorang agar dapat melakukan pekerjaan dengan baik. Selain itu,

Armstrong dan Baron dalam Abdstrong, (2014:51), kemampuan adalah ukuran perilaku di balik kinerja yang kompeten yang menunjukkan perilaku orang saat melakukan keterampilannya.

Menurut Richard E. (Sudarmanto, 2014: 46) “kemampuan adalah suatu sifat yang berkaitan dengan kinerja suatu pekerjaan yang tinggi atau berpengaruh”. Selain itu, menurut Vibowo (2014: 271) “Kemampuan adalah kemampuan untuk melakukan suatu pekerjaan atau pekerjaan berdasarkan keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh etos kerja yang dibutuhkan oleh pekerjaan tersebut”.

Keterampilan adalah keterampilan yang dimiliki seseorang dalam semua bidang pekerjaan yang akan dilakukan, dan keterampilan ini memungkinkan dia untuk mencapai berbagai tujuan dalam pekerjaannya. Kata otoritas, kemampuan atau pengalaman memiliki arti (Eriswanto, 2017).

Keterampilan adalah kemampuan untuk melakukan atau melakukan suatu tugas atau tugas berdasarkan keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dibutuhkan oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, keterampilan menunjukkan kecakapan atau pengetahuan yang bercirikan profesionalisme dalam suatu bidang tertentu, yang tertinggi dalam bidang tersebut. Kompetensi adalah ciri utama yang terkait dengan kriteria berdasarkan apakah setiap orang berkinerja pada tingkat yang lebih tinggi atau lebih efisien (Lumi, 2015).

Kompetensi ada dalam diri setiap orang dan bersifat permanen dalam kepribadian seseorang dan secara luas dapat memprediksi perilaku dan produktivitasnya dalam segala situasi dan situasi kerja (Spencer & Spencer dalam Moheriono, 2012: 4). Berdasarkan konsep di atas, ada beberapa pengertian di dalamnya, yaitu:

1. Fitur utama (key features) adalah bagian dari kepribadian yang kompeten, mendalam dan spesifik untuk seseorang dan dapat diprediksi dalam kondisi tugas kerja yang berbeda.
2. Hubungan sebab akibat (causal relationship) artinya kemampuan nalar dapat digunakan untuk memprediksi produktivitas seseorang, yaitu jika Anda sangat terampil, akan ada juga produktivitas yang tinggi.
3. Kriteria asumsi bahwa kompetensi itu nyata dan bahwa seseorang dapat bekerja dengan baik (harus terukur dan pasti)

Berdasarkan konsep di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kemampuan memadukan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan nilai-nilai pribadi atas dasar pengalaman dan pembelajaran secara profesional, efektif dan efektif adalah untuk dapat bekerja sama

2.1.2 Jenis-Jenis Kompetensi

Kompetensi individu adalah kemampuan kerja yang dimiliki oleh seseorang yang mengintegrasikan pengetahuan, keterampilan, sikap serta nilai-nilai pribadi berdasarkan pengalaman dan pembelajaran dalam upaya pelaksanaan tugas secara profesional, efektif dan efisien. Menurut Moeheriono (2014:13) mengemukakan bahwa terdapat dua kompetensi yang dimiliki pegawai, yaitu sebagai berikut :

1. Kompetensi Individu

Kompetensi individu adalah kemampuan dan keterampilan yang dimiliki pegawai dalam melakukan pekerjaan. Kompetensi individu yang terdiri dari:

- a. Watak (*traits*), yaitu yang membuat seseorang memiliki sikap dan perilaku atau bagaimakah orang tersebut merespon sesuatu dengan cara tertentu, seperti percaya diri (*self-confidence*), kontrol diri (*self control*), ketabahan atau daya tahan (*hardiness*).

- b. Motif (*motive*), yaitu sesuatu yang diinginkan seseorang atau secara konsisten dipikirkan dan diinginkan yang mengakibatkan suatu tindakan atau dasar dari dalam yang bersangkutan untuk melakukan suatu tindakan.
- c. Bawaan (*selfconcept*), yaitu sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang.
- d. Pengetahuan (*knowledge*), yaitu informasi yang dimiliki seseorang pada bidang atau area tertentu.
- e. Keterampilan atau keahlian (*skill*), yaitu kemampuan untuk melaksanakan tugas tertentu baik secara fisik maupun mental

2. Kompetensi generik

Kompetensi generik adalah kompetensi fungsional yang harus dimiliki oleh semua orang yang memiliki pekerjaan yang sama, yang terdiri dari:

- a. Kemampuan merencanakan dan mengimplementasikan, yaitu termotivasi untuk berprestasi, perhatian terhadap kejelasan tugas, ketelitian dan kualitas, berinisiatif dan kemampuan menggunakan informasi
- b. Kemampuan melayani, yaitu empati dan berorientasi kepada masyarakat
- c. Kemampuan memimpin, yaitu kemampuan mengembangkan orang lain, mengarahkan, kerja sama kelompok, dan kemampuan memimpin kelompok
- d. Kemampuan mengelola, yaitu kemampuan mengembangkan orang lain, mengarahkan, kerja sama kelompok, dan kemampuan memimpin kelompok
- e. Kemampuan berfikir, yaitu kemampuan berfikir analitis, konseptual, mempunyai keahlian teknis secara profesional
- f. Kemampuan bersikap dewasa, yaitu kemampuan mengendalikan diri, fleksibel dan mempunyai komitmen pada organisasi

2.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi

Menurut Wibowo (2012), kemampuan adalah inti dari perilaku manusia dan menunjukkan bahwa Anda memiliki perilaku atau pemikiran, keseimbangan situasi, dan dukungan jangka panjang. Ada lima jenis fitur kompetensi, sebagai berikut:

- 1. Pendidikan**

Pengetahuan karyawan juga menentukan berhasil tidaknya seseorang dalam memenuhi tugasnya, dan karyawan dengan pengetahuan yang cukup akan meningkatkan efisiensi perusahaan. Namun, mereka akan terus bekerja untuk karyawan yang tidak memiliki pengetahuan yang cukup. Pemborosan bahan, waktu dan tenaga, faktor produksi lainnya akan dilakukan oleh tenaga kerja yang kurang berpendidikan. Pemborosan ini akan meningkatkan biaya pencapaian tujuan organisasi. Kelompok pengetahuan mencakup pemikiran analitis (TI), pemikiran konseptual (CT), keterampilan teknis / profesional / pengalaman manajemen (EXP).

- a. Analytical thinking (AT) adalah kemampuan untuk memahami suatu situasi dengan memecahnya menjadi bagian-bagian kecil atau melihat konsekuensi dari suatu situasi secara detail. Padahal, kemampuan ini memungkinkan seseorang untuk berpikir analitis atau konsisten tentang sesuatu yang rumit.
- b. Berpikir konseptual (CT) adalah tentang memahami situasi atau masalah dengan menempatkan setiap bagian bersama-sama untuk mengambil gambaran yang lebih besar. Ini mencakup kemampuan untuk menentukan hubungan antara pola atau situasi yang tidak terkait secara jelas; mengidentifikasi isu-isu kunci atau penting dalam situasi yang kompleks. CT itu kreatif, berwawasan luas atau induktif.

- c. Pengalaman (EXP) mempromosikan pengetahuan yang berhubungan dengan pekerjaan (bisa teknis, profesional atau manajerial), serta mendorong perluasan, penggunaan dan penyebaran pengetahuan ini.

2. Kemahiran

Karyawan dengan keterampilan yang baik akan lebih cepat mencapai tujuan organisasi, atau pekerja yang kurang terampil. Ini akan memperlambat tujuan organisasi. Karyawan baru atau karyawan baru membutuhkan tambahan kesempatan untuk melaksanakan tugas yang diberikan kepada mereka. Tim keterampilan mencakup kekhawatiran untuk pesanan (CO), startup (INT), dampak dan dampak (IMP) dan pencarian informasi (INFO).

- a. Prihatin neo-hippies dan pemanasan global mereka, saya akan memberitahu ya.
- b. Inisiasi (INT) adalah keinginan untuk bergerak melampaui apa yang dibutuhkan atau dituntut dari pekerjaan, untuk melakukan sesuatu tanpa menunggu perintah terlebih dahulu. Hal ini dilakukan untuk meningkatkan atau meningkatkan kinerja, untuk menghindari tantangan, atau untuk menciptakan peluang baru.
- c. Impact and Impact (IMP) adalah membujuk, membujuk, mempengaruhi, atau mempengaruhi orang lain karena mereka ingin mendukung agenda mereka.
- d. Pengambilan informasi (INFO) adalah jumlah upaya ekstra yang dihabiskan untuk mengumpulkan lebih banyak informasi.

3. Pemahaman diri dan nilai-nilai

Kesadaran diri dan nilai-nilai milik sikap. Selain pengetahuan dan keterampilan pegawai, yang perlu diperhatikan adalah sikap atau sikap pegawai. Jika

karyawan memiliki fitur yang mendukung pencapaian tujuan organisasi, maka semua tugas yang diberikan kepadanya akan dilakukan secara otomatis. “Cluster ini mencakup keterampilan pengembangan dan bimbingan orang lain (DEV): positioning (DIR) keandalan dan penggunaan, kerja tim dan kolaborasi (TW), kepemimpinan tim (TL), pemahaman pribadi (IU), dan layanan pelanggan (CSO). . ”.

- a. *Development of Others* (DEV) adalah versi khusus dari pengaruh dan pengaruh dalam bentuk keinginan untuk mengembangkan orang lain. Inti dari kemampuan ini bukanlah peran formal, tetapi keinginan yang tulus untuk mengembangkan orang lain dan pengaruhnya. Anda dapat mengirim orang ke program pelatihan reguler untuk memenuhi kebutuhan bisnis dan perusahaan. Cara lain adalah bekerja untuk pengembangan kolega, pelanggan, dan bahkan bos.
- b. Kekuatan arahan dan penggunaan kekuatan posisional (DIR) menunjukkan keinginan untuk menyesuaikan diri dengan kebutuhan orang lain. Di sini pemimpin mengatakan apa yang harus dilakukan.
- c. *Teamwork and Collaboration* (TV) berarti kesediaan nyata untuk bekerja dalam kemitraan dengan orang lain, menjadi bagian dari tim, bekerja sama untuk bersaing.
- d. *Team Leadership* (TL) adalah kesiapan untuk mengambil peran sebagai pemimpin tim atau tim lain. Jadi ini tentang keinginan untuk memimpin orang lain. TL biasanya dimiliki secara resmi.
- e. Pemahaman pribadi (IU) adalah kemampuan untuk memahami dan mendengarkan hal-hal yang tidak diungkapkan dengan kata-kata, yang dapat memahami perasaan, keinginan atau pikiran orang lain.

- f. *Customer Service Orientation (CSO)* adalah keinginan untuk membantu atau melayani pelanggan atau orang lain. Pelanggan adalah pelanggan nyata atau pelanggan akhir dari organisasi yang sama.
4. Fitur / fitur pribadi

Karakteristik pribadi adalah cerminan dari pekerjaan seorang karyawan dan fakta bahwa dia dapat dengan mudah/berhasil/berhasil memecahkan suatu masalah. Kelompok ini mencakup keterampilan manajemen diri (SCT), kepercayaan diri (SCF), fleksibilitas (FLX), dan komitmen organisasi (OC).

- a. *Self-control (SCT)* adalah kemampuan untuk mengendalikan emosi, terutama ketika ada cobaan, terutama ketika kesulitan atau penolakan oleh orang lain atau ketika bekerja di bawah tekanan mencegah tindakan negatif.
- b. Kepercayaan diri (SCF) adalah keyakinan pada kemampuan seseorang untuk melakukan tugas atau masalah.
- c. *Fleksibilitas (FLX)* adalah kemampuan untuk beradaptasi dan bekerja secara efektif dalam situasi yang berbeda dengan rekan kerja atau kelompok yang berbeda; kemampuan untuk memahami dan mengevaluasi perbedaan dan pendapat yang bertentangan tentang suatu masalah.
- d. Komitmen Organisasi (OC) adalah kemampuan dan kemauan seseorang untuk menghubungkan apa yang dicapai dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi; untuk melakukan sesuatu untuk memajukan tujuan organisasi atau untuk memenuhi kebutuhan organisasi; dan untuk meningkatkan fungsi organisasi di luar keinginan atau peran profesionalnya sendiri.

5. Motivasi

Hal ini karena fakta bahwa itu adalah kekuatan motif yang menentukan perilaku seseorang untuk mencapai kepuasan diri. Cluster ini mencakup konsep organisasi (OA), pembangunan hubungan (RB), dan strategi sukses (ACH).

- a. Konsep organisasi (OA) adalah kemampuan untuk memahami kekuatan atau hubungan posisi dalam suatu organisasi.
- b. Relasi (RB) adalah upaya membangun dan memelihara hubungan sosial atau sistem hubungan sosial agar tetap hangat dan erat.
- c. *Success Guidelines (ACHs)* adalah tingkat kedulian karyawan terhadap pekerjaan, sehingga motivasi untuk bekerja lebih baik atau lebih baik adalah kedulian karyawan terhadap standar.

2.1.4 Manfaat dan Tujuan Kompetensi

Menurut Ruky (2016:107) keterampilan memiliki sebab dan manfaat yang berbeda-beda, yaitu sebagai berikut:

1. Klarifikasi standar kerja dan area yang dapat dicapai;
Keterampilan, pengetahuan, dan fitur apa yang dibutuhkan di tempat kerja?
Ciri-ciri apa yang mempengaruhi kepuasan kerja, yang pada gilirannya mempengaruhi produktivitas
2. Alat Seleksi Staf;
Penggunaan keterampilan sebagai alat seleksi karyawan dalam organisasi untuk memilih calon karyawan terbaik diharapkan dapat mengarahkan karyawan untuk berperilaku lebih terbuka, untuk mencapai tujuan yang efektif, dan untuk mengurangi biaya perekrutan.
3. Meningkatkan produktivitas
Menjangkau staf yang dirancang untuk menutup kesenjangan keterampilan sehingga mereka dapat bekerja di level tertinggi.

4. Dasar pengembangan sistem penggajian.

Kembangkan sistem penggajian yang ditargetkan dan transparan dengan menghubungkan sebanyak mungkin keputusan dengan serangkaian perilaku karyawan yang diharapkan.

5. Memfasilitasi adaptasi terhadap perubahan;

Identifikasi keterampilan apa yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan yang selalu berubah.

6. Menyelesaikan pekerjaan dengan nilai-nilai organisasi;

Melaporkan nilai-nilai dan apa yang harus menjadi fokus kinerja karyawan

Sedangkan menurut Richard Bernhart dalam Azhar (2019:10), penggunaan keterampilan adalah sebagai berikut:

a. Untuk proses seleksi, pelatihan, pengembangan dan evaluasi. Proses menyusun daftar keterampilan dimulai dengan analisis menyeluruh terhadap masalah pekerjaan. Informasi yang diperoleh dari analisis tersebut kemudian disebut sebagai kemampuan.

b. Untuk menentukan tingkat kemampuan seseorang, pilih orang sesuai dengan tingkat keterampilannya untuk pekerjaan itu. Mengevaluasi kinerja karyawan dengan melihat keterampilan mereka saat ini yang dibutuhkan di tempat kerja.

Menurut Hutapea dan Nurianna (2018:16), organisasi atau perusahaan memiliki beberapa tujuan untuk menggunakan keterampilan, yaitu:

1. Pembentukan Pekerjaan

2. Evaluasi Pekerjaan

3. Rekrutmen dan Seleksi

4. Pembentukan dan Pengembangan Organisasi

5. Membentuk dan Memperkuat Nilai dan Budaya Organisasi

6. Pembelajaran Organisasi
7. Manajemen Karier dan Penilaian Potensi Karyawan
8. Sistem Imbal Jasa

2.1.7 Pengertian Kinerja

Menurut Mangkunegara (2017: 67), istilah kinerja berasal dari kata performance yang berarti prestasi, atau keberhasilan nyata seseorang. Yang dimaksud dengan produktivitas (keberhasilan dalam bekerja) adalah hasil dari kualitas dan kuantitas kerja yang dilakukan oleh pegawai dalam melaksanakan tanggung jawabnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja adalah hasil pencapaian manusia berdasarkan ukuran yang digunakan dalam pekerjaan. Produktivitas adalah catatan yang merupakan hasil dari beberapa pekerjaan atau pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja selama periode waktu tertentu. Produktivitas dapat dikatakan sebagai hasil dari kemampuan seseorang dalam bekerja. Pidato individu membentuk dasar kerja organisasi. Faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi adalah tersedianya staf yang kompeten dan terampil serta etos kerja yang tinggi yang diharapkan dapat memberikan hasil yang memuaskan. Padahal, tidak semua pegawai memiliki keterampilan dan kemampuan serta etos kerja untuk memenuhi kebutuhan organisasi. Seorang pegawai yang memiliki kemampuan untuk memenuhi harapan organisasi terkadang tidak memiliki etika yang tinggi agar tidak mengharapkan kinerja (Pasaribu dan Krisnaldy, 2020).

Surbakti & Suharnomo (Sujana & Ardiana, 2020) menunjukkan bagaimana kinerja dapat ditingkatkan dengan kinerja karyawan perusahaan, dan bagaimana kinerja diukur dari kinerja perusahaan. Namun, tidak semua karyawan di perusahaan memiliki kemampuan dan kualitas yang sama dalam menjalankan tugasnya, karena memperhitungkan kemampuan sumber daya manusia yang berbeda. Faktor

produktivitas karyawan perlu diidentifikasi, karena produktivitas karyawan akan menjadi masalah serius bagi perusahaan sehingga dapat mempengaruhi tingkat pelayanan.

Hotimah dan sebagainya. (2017) berpendapat bahwa kinerja adalah standar yang telah ditentukan, digunakan untuk membuktikan bahwa seseorang telah melakukan yang terbaik, dan itu adalah indikator seseorang dengan potensi untuk berkembang untuk mengambil kualitas pekerjaan, kecepatan, dan tanggung jawab yang lebih besar. ketepatan kerja, awal kerja, kemampuan bekerja sama. Produktivitas dapat didefinisikan sebagai hasil kinerja seorang karyawan dalam hal jumlah dan kualitas pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Produktivitas menurut Sembiring (Nurpratama, 2016: 5) merupakan cerminan dari pencapaian suatu pekerjaan, kebijakan, program dalam pelaksanaan visi, misi dan tujuan organisasi. Mangkunegara dalam Monskovo (2018:7) adalah hasil kinerja, kualitas dan kuantitas kerja, hasil prestasi seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Sementara itu, menurut Mathis dan Jackson dalam Monsow (2018: 7-8), pemenuhan pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak.

Penentuan kinerja tergantung pada kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pada dasarnya produktivitas bersifat unik karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda-beda. Selain itu, tingkat pendidikan, start-up, pengalaman kerja, dan motivasi karyawan juga dipengaruhi oleh kinerja karyawan (Vijayanti, 2017: 4).

Menurut Rivai (2014: 321), keberhasilan atau tingkat keberhasilan seseorang selama periode waktu tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti

hasil tradisional, tujuan, atau kriteria yang ditetapkan. diajukan dan disepakati bersama. Dilihat dari asal katanya, kata eksekusi merupakan terjemahan dari eksekusi.

Berdasarkan konsep kinerja yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa seseorang berhasil dalam jangka waktu tertentu dalam melakukan tugas dibandingkan dengan kemungkinan yang berbeda, seperti kinerja, standar kerja, dan tujuan. atau simbol atau dimensi yang telah disepakati sebelumnya.

2.1.8 Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan penilaian kinerja adalah untuk membuat karyawan merasa nyata, untuk memahami bahwa mereka perlu meningkatkan efisiensi kerja mereka, dan untuk mengembangkan rencana peningkatan produktivitas. Menurut Arianto, (2013: 193), tujuan penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk meningkatkan pemahaman tentang persyaratan kinerja pengusaha.
- 2) Mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, atau setidaknya mencatat dan mengakui untuk mencapai kesuksesan yang sama seperti sebelumnya.
- 3) Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mendiskusikan kebutuhan dan keinginan mereka serta meningkatkan pemahaman mereka tentang pekerjaan atau pekerjaannya saat ini.
- 4) Tentukan atau ubah tujuan masa depan sehingga karyawan akan lebih termotivasi untuk mencapai potensi penuh mereka.
- 5) Mengkaji rencana pelaksanaan dan pengembangan sesuai dengan kebutuhan pembelajaran, khususnya kurikulum pendidikan dan pelatihan, dan menyetujui kurikulum jika tidak ada hak untuk diubah.

- 6) Kolaborasi adalah partisipasi seluruh karyawan untuk mencapai tujuan tertentu, hal ini penting untuk meningkatkan produktivitas kerjasama yang baik antar karyawan

2.1.9 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja

Menurut Jamaluddin (2017), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah:

1. Kemampuan pribadi

Kemampuan khusus karyawan tersebut meliputi faktor bakat, minat dan kepribadian. Tingkat keterampilan bahan baku berupa pengetahuan manusia, pemahaman, keterampilan, keterampilan kepribadian dan keterampilan teknis. Dengan cara ini, kemampuan karyawan akan terimplementasi dengan baik. Jika karyawan memiliki keterampilan, maka karyawan tersebut juga akan menghasilkan kinerja yang baik.

2. Tenaga kerja dihabiskan

Upaya karyawan di perusahaan adalah semangat, etos kerja dan kehadiran. Tingkat kerja merupakan cerminan dari semangat karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Oleh karena itu, meskipun karyawan tersebut memiliki tingkat keterampilan untuk melakukan pekerjaan itu, tidak akan baik jika Anda mencoba sedikit. Perbedaan antara tingkat keterampilan adalah deskripsi pekerjaan yang dilakukan, dan tingkat upaya adalah cerminan dari pekerjaan yang harus dilakukan.

3. Dukungan organisasi

Dengan dukungan organisasi, perusahaan menawarkan karyawan kesempatan seperti pelatihan dan pengembangan, peralatan dan teknologi, standar produktivitas, manajemen dan rekan kerja. Kinerja pada dasarnya adalah apa

yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Produktivitas karyawan mempengaruhi kontribusi organisasi terhadap.

2.1.10 Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara (2017:75) kinerja memiliki kriteria pengukurannya, adapun kriteria pengukuran kinerja pegawai, sebagai berikut:

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja yaitu seberapa baik seorang pegawai dalam mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2. Kuantitas kerja

Kualitas kerja yaitu segala sesuatu yang dapat dihitung berkaitan dengan hasil kerja atau output dari pegawai.

3. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas merupakan sejauh mana pegawai memiliki pemahaman dalam melaksanakan tugas yang diberikan dari organisasi

4. Tanggung jawab

Tanggung jawab merupakan ketiaatan pegawai dalam menjalankan tugas yang diberikan dari organisasi.

2.1.11 Penelitian Terdahulu

Tabel 2 1 Penelitian Terdahulu

Nama/Tahun/ Judul	Variabel	Metode Penelitian	Hasil
Fauzi, (2019) Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Pemerintahan dan Kerjasama Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat	1. Kompetensi 2. Kinerja	Path Analisis	“Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan kompetensi pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Biro Pemerintahan dan Kerjasama Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat”
Aulia, (2021) Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Hamatek Indo Bekasi	1. Kompetensi 2. Komitmen organisasi 3. Kinerja	Regressi Linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hamatek Indo; 2) Komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hamatek Indo; 3) Kompetensi dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hamatek Indo.
Muslimah, (2016) Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan	1. Kompetensi 2. Kinerja	Regressi Sederhana	“Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompetensi yang meliputi pengetahuan dan ketampilan berpengaruh secara serentak terhadap kinerja karyawan”. Pengetahuan merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan.

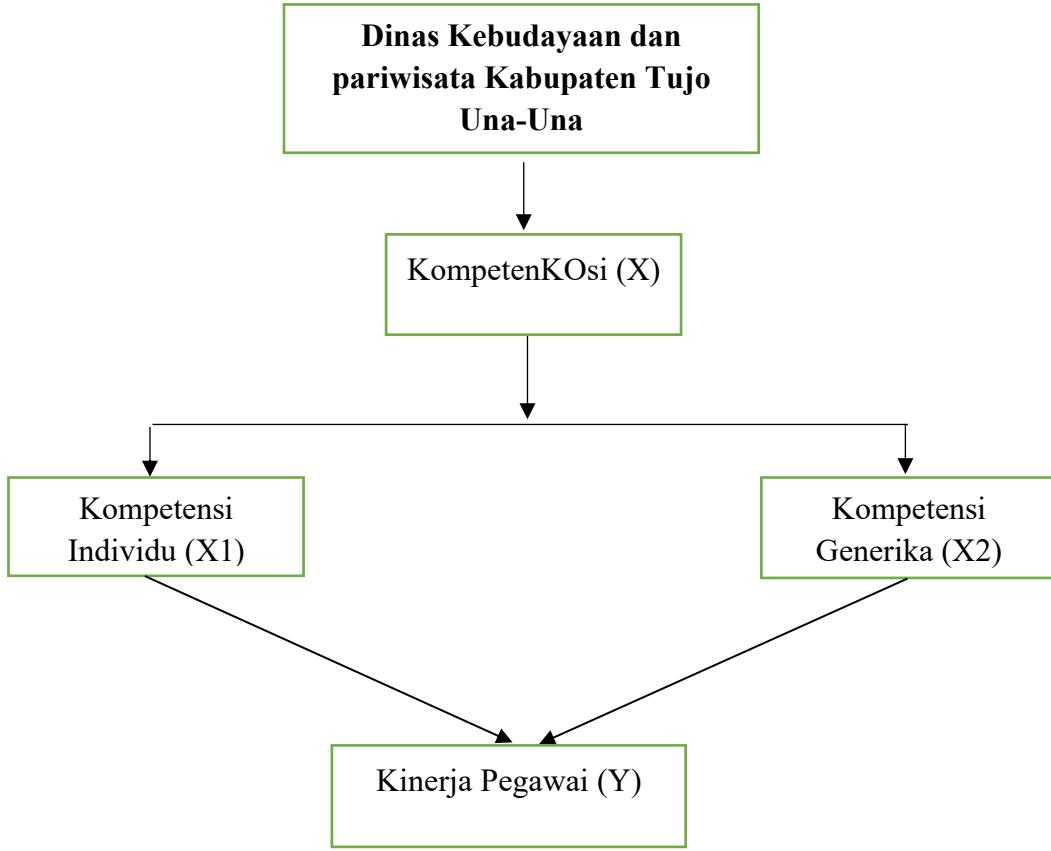
Agi Bramantia (2022) Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Tujo Una-una	1.Kompetensi 2.Kinerja	Analisis Path	

2.2 Kerangka Pemikiran

Kopetensi karyawan merupakan faktor kunci penentu seseorang dalam menghasilkan kinerja yang sangat baik. Dalam situasi kolektif, kompetensi merupakan faktor kunci penentu keberhasilan organisasi. Kompetensi dapat berupa motif, sifat, konsep diri, sikap dan perilaku apa saja yang dapat dihitung atau diukur yang dapat diperlihatkan untuk membedakan secara signifikan antara pengunjuk kerja terbaik dan rata-rata (Rivai, 2014: 306).

Kinerja merupakan indikator yang digunakan oleh perusahaan untuk mengukur seberapa baik karyawan dapat melakukan tugasnya dan bagaimana kemajuan mereka dalam kemajuan perusahaan. Namun, tidak semua karyawan di perusahaan memiliki kemampuan dan kualitas yang sama dalam menjalankan tugasnya, karena memperhitungkan kemampuan sumber daya manusia yang berbeda. Faktor produktivitas karyawan perlu diperhatikan karena akan menjadi masalah serius bagi perusahaan sehingga produktivitas karyawan dapat mempengaruhi tingkat pelayanan (Sujana & Ardiana, 2020).

Berdasarkan tinjauan pustaka dan penelitian terdahulu yang telah dikemukakan, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.3 Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah, tinjauan pustaka dan kerangka pemikiran yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kompetensi (X) yang terdiri dari kompetensi individu (X1) dan kompetensi generik (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas pelayanan (Y) pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Tujo Una-Una
2. Kompetensi (X) yang terdiri dari kompetensi individu (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas pelayanan (Y) pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Tujo Una-Una

3. Kompetensi (X) yang terdiri dari kompetensi generik (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas pelayanan (Y) pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Tujo Una-Una

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Sebagaimana telah di jelaskan pada bab terdahulu maka yang menjadi objek penilitian adalah pengaruh kompetensi ASN (X) yang terdiri darikompetensi individu (X1) dan kompetensi generik(X2) terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Tojo Una-Una

3.2 Metode Penelitian

3.2.1 Metode Penelitian yang Digunakan

Pengujian hipotesis hubungan kausal dilakukan dengan menggunakan metode survei. Pengumpulan data pokok atau utama menggunakan kuesioner yang diambil dari sampel yang telah ditarik dari jumlah populasi. Menurut Sugiyono (2016:68) metode survei merupakan suatu pendekatan penelitian yang dilakukan pada suatu populasi, akan tetapi data yang diteliti merupakan data sampel dari populasi.

Menggunakan jenis data kauntitatif dan data kualitatif, dimana data kuantitatif adalah data yang berupa bilangan angka yang nilainya berubah-ubah atau bersifat variatif. Dalam kuantitatif dalam penelitian ini adalah hasil kuesioner dengan menggunakan skala ikert yang disebarluaskan kepada responden. Sedangkan, data kualitatif adalah data yang bukan merupakan bilangan tetapi berupa ciri – ciri, sifat, keadaan atau gambaran suatu objek. Dalam penelitian ini data kualitatif adaah kondisi perusahaan atau sejarah perusahaan

3.2.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Dalam penelitian terdapat dua jenis variabel yang terdiri dari :

1. Variabel bebas (Independent) yaitu kompetensi (X) yang terdiri darikompetensi individu (X1) dan kompetensi generik(X2)
2. Variabel tidak bebas (Dependent) yaitu kinerja(Y).

Variabel diatas dapat dilihat lebih jelas pada tabel berikut ini :

Tabel 3.1Operasionalisasi Variabel Kompetensi

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Kompetensi ASN (X2)	Kompetensi Individu (X1)	1. Watak 2. Motif 3. Bawaan 4. Pengetahuan Keterampilan	Ordinal
	Kompetensi generik (X2)	1. Kemampuan melayani 2. Kemampuan memimpin 3. Kemampuan mengelola 4. Kemampuan berpikir 5. Kemampuan bersikap dewasa	
Sumber X: Variabel X2 : Moheriono (2014:13)			

Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel Kinerja

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Kinerja (Y)	Kriteria pengukuran Kinerja	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Pelaksanaan tugas 4. Tanggung jawab	Ordinal
Sumber Variabel Y : Mangkunegara (2017:75)			

Tahapan yang dilakukan terhadap variabel yang digunakan, baik itu variabel dependen maupun independen dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Untuk variabel kompetensi ASN (X) yang terdiri darikompetensi individu (X1) dan kompetensi generik(X2) secara simultan terhadap kinerja (Y), akan diukur dengan menggunakan instrumen kuesioner yang menggunakan skala likert (*likert's type item*).
2. Hasil jawaban dari responden untuk setiap peryataan diukur dengan menggunakan skal likert yang mempunyai grade dari kecil sampai besar, biasanya dari 1 – 5.
3. Kuesioner disusun dengan menyiapkan 5 pilihan (*option*), setiap pilihan akan di berikan bobot yang berbeda seperti pada tabel berikut ini:

Tabel 3.3 Daftar Pilihan Kuesioner

PILIHAN	BOBOT
Sangat setuju/selalu (sangat positif)	5
Setuju/Sering (positif)	4
Ragu-ragu/Kadang-kadang (netral)	3
Tidak setuju/Jarang (negatif)	2
Sangat tidak setuju/Tidak pernah (Sangat negativ)	1

3.2.3 Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Dalam pengumpulan data akan selalu dihadapkan dengan obyek akan diteliti, dimana dalam hal ini adalah aktivitas atau peristiwa yang terjadi. Menurut Sugiyono (2016:61) mengemukakan bahwa “Populasi merupakan suatu wilayah yang terdiri atas objek yang mempunyai karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya

Berdasarkan pengertian populasi tersebut maka populasi pada penelitian ini populasi adalah seluruh pegawai yang bekerja pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Tojo Una-Una sebanyak 44 orang pegawai, dapat dirinci sebagai berikut.

Tabel 3.4 Populasi Penelitian

Unit/Bidang Kerja	Jumlah
Kepala DISPARBUD	1
Sekretaris	1
Kasubbag Umum	1
Kasubbag Program, Evaluasi dan Keuangan; Keuangan	1
Bidang Kebudayaan:	
Kasi Kesenian	1
Kasi Nilai Tradisi dan Budaya	1
Kasi Museum, Sejarah dan Kepurbakalaan	1
Bidang Pariwisata:	
Kasi ODTW dan Sarana Prasarana	1
Kasi Usaha Pariwisata	1
Kasi Jasa Pariwisata	1
Bidang Pengembangan Produk dan SDM:	
Kasi Pengembangan Produk dan SDM	1
Kasi Promosi, Informasi dan Pemasaran	1
Kasi Ekonomi Kreatif	1
Unit Pelaksana Teknis:	
UPT Obyek Wisata	1
Staff	30
Total	44

Sumber: Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Tojo Una-Una, Tahun 2022

2. Sampel

Menurut Sugiyono, (2016:120) mengemukakan bahwa sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada

populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi.

Sampel hendaknya representative, artinya dapat mewakili seluruh populasi yang ada. Oleh karenanya penting menggunakan teknik sampel yang benar. Dalam penelitian ini kelompok sampling yang digunakan adalah *probability sampling* dengan teknik *simple random sampling*. *probability sampling* yaitu memberikan peluang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Sedangkan *simple random sampling* merupakan teknik pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi (Sugiyono, 2016:122).

Dalam penelitian ini ukuran sampel yang digunakan mengikuti saran ukuran sampel dari Resco dalam Sugiyono (2016:133) yang mengemukakan bahwa ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 30 sampai dengan 500. Karena jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 44 orang pegawai. Hal ini juga didukung dari yang dikemukakan oleh Arikunto, (2010) mengatakan bahwa apabila subjeknya (sampel) kurang dari 100 orang maka sebaiknya diambil keseluruhan.

3.2.4 Jenis dan sumber data

Untuk kepentingan penelitian ini, jenis dan sumber data perlu di kelompokkan ke dalam dua golongan yaitu:

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Data Kuantitatif adalah data berupa bilangan yang nilainya berubah-ubah atau bersifat variatif. Dalam penelitian ini data kuantitatif adalah hasil kuesioner dengan menggunakan skala likert yang disebarluaskan kepada responden.
- 2) Data kualitatif adalah data yang bukan merupakan bilangan tetapi berupa ciri-ciri, sifat-sifat, keadaan atau ³¹gambaran suatu objek. Dalam penelitian ini data kualitatif adalah kondisi tempat penelitian.

2. Sumber Data

3.2.4 Jenis dan sumber data

Untuk kepentingan penelitian ini, jenis dan sumber data perlu di kelompokkan ke dalam dua golongan yaitu:

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Data Kuantitatif adalah data berupa bilangan yang nilainya berubah-ubah atau bersifat variatif. Dalam penelitian ini data kuantitatif adalah hasil kuesioner dengan menggunakan skala likert yang disebarluaskan kepada responden.
- 2) Data kualitatif adalah data yang bukan merupakan bilangan tetapi berupa ciri-ciri, sifat-sifat, keadaan atau gambaran suatu objek. Dalam penelitian ini data kualitatif adalah kondisi tempat penelitian.

2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Data Primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari penyebarluasan kuesioner kepada responden.
- 2) Data sekunder adalah data yang sudah tersedia sebelumnya, diperoleh dari buku-buku, artikel, dan tulisan ilmiah.

3.2.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu cara yang digunakan penulis dalam penelitian ini. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi yaitu mengamati kegiatan perusahaan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.
2. Wawancara dilakukan oleh penulis untuk mendapatkan untuk data berupa keterangan-keterangan dan informasi dimana yang menjadi sasaran interview adalah pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Tojo Una-Una
3. Kuesioner, di lakukan dengan menyebarluaskan seperangkat daftar pertanyaan/pernyataan tertulis kepada responden, dalam hal ini pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Tojo Una-Una.
4. Dokumentasi, yaitu pengumpulan data dengan cara mempelajari buku, makalah, majalah ilmiah, guna memperoleh informasi yang berhubungan dengan teori-teori dan konsep-konsep yang berkaitan dengan masalah yang penelitian.

3.2.6 Pengujian Instrumen Penelitian

Metode analisis data yang digunakan adalah metode kuantitatif yang digunakan untuk mengkomunikasikan dan menghasilkan berbagai tanggapan dari responden. Untuk mendapatkan informasi yang baik yang mendekati kenyataan (tujuan), perlu diketahui bahwa suatu alat ukur itu akurat dan dapat diandalkan. Dan jika alat tersebut benar atau salah maka sebelum menggunakan alat tersebut harus dilakukan pengujian keakuratan dan keandalannya agar dapat digunakan dan akan diperoleh hasil yang bermanfaat.

1. Uji Validitas

Uji validitas alat dengan menguji validitas struktur (desain struktur), dapat digunakan dengan pendapat ahli (expert decision), setelah pembuatan alat

bersama ahli dengan menanyakan pendapatnya atas materi yang disusun. Hal ini sependapat dengan Sugiyono (2016: 19) yang menyatakan bahwa "Setelah selesai pengujian konstruksi dari ahlinya, pengujian peralatan akan dilanjutkan. Peralatan yang disetujui oleh para ahli telah diuji pada model. Untuk mengangkut populasi. Setelah itu, daftar diurutkan dan disortir, uji validasi dapat dilakukan dengan menganalisis komponen, yaitu dengan menghubungkan akun alat musik"

Uji validitas di lakukan dengan mengkorelasikan masing-masing pernyataan dengan jumlah skor untuk masing-masing variabel. Selanjutnya dengan memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi. Untuk pengujian validitas peneliti dengan menggunakan rumus korelasi seperti yang dikemukakan oleh *Pearson* yang di kenal dengan rumus korelasi *Pearson Product Moment* (PPM) sebagai berikut.

$$r_{XY} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X).(\sum Y)}{\sqrt{\{n. \sum X^2\}. \{n. \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dimana:

r_{xy} = Koefisien product moment.

r = Koefisien validitas item yang dicari

x = Skor yang diperoleh dari subjek dalam tiap item.

y = Skor total instrument.

n = Jumlah responden dalam uji instrument.

$\sum x$ = Jumlah hasil pengamatan variabel X

$\sum y$ = Jumlah hasil pengamatan variabel Y

$$\alpha = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum si^2}{st} \right)$$

Keterangan :

- k = Jumlah instrument pertanyaan
 $\sum si^2$ = Jumlah varians dalam setiap instrumen
s = Varians keseluruhan instrument

Suatu variabel di katakan *reliable* jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,60 dan jika nilai *cronbach alpha* < 0,60 dikatakan *tidak reliable*. Semakin nilai alphanya mendekati satu maka nilai reliabilitas datanya semakin terpercaya.

3. Konversi Data

Untuk dapat diolah menjadi analisis jalur yang merupakan pangembangan dari analisis regresi berganda, data ordinal yang biasanya didapat dengan menggunakan skalar likert, dan lain-lain (skor kuesioner), maka terlebih dahulu data ini harus ditransformasikan menjadi data interval, salah satu cara yang dapat digunakan adalah *Method Of Successive Interval* (MSI). Langkah-langkah MSI sebagai berikut:

1. Membuat frekuensi dari tiap butir jawaban pada masing-masing kategori pertanyaan.
2. Membuat proporsi dengan cara membagi frekuensi dari setiap butir jawaban dengan seluruh jumlah responden.
3. Membuat proporsi kumulatif .
4. Menentukan nilai Z untuk setiap butir jawaban, berdasarkan nilai frekuensi yang telah diperoleh dengan bantuan tabel zriiel.

5. Menghitung nilai skala dengan rumus

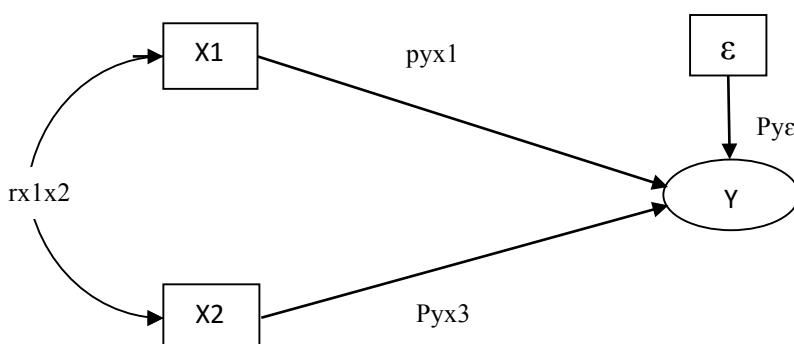
$$Skala (i) = \frac{Z_{riil}(i-1) - Z_{riil}(i)}{\text{Prop Kum }(i) - \text{Prop Kum }(i-1)}$$

6. Penyertaan nilai skala. Nilai penyertaan inilah yang disebut skala interval dan dapat digunakan dalam perhitungan analisis regresi.

3.2.7 Metode Analisis Data

Untuk memastikan pengaruh kompetensi ASN (X) yang terdiri dari kompetensi individu (X1) dan kompetensi generik(X2) terhadap kinerja (Y), maka pengujian di lakukan dengan uji analisis jalur (*Path Analysis*), dengan terlebih dahulu mengkonversi data skala ordinal ke skala interval melalui *Method Successive Interval* (MSI). Analisis jalur di gunakan dengan pertimbangan bahwa pola hubungan antar variabel dalam penelitian adalah bersifat korelatif dan kausalitas.

Hipotesis penelitian diperlihatkan melalui struktur hubungan antara variabel independen dengan dependen dengan diagram jalur dapat dilihat pada struktur jalur berikut ini :



Gambar 3.1 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Dari gambar tersebut diatas dapat dilihat dalam persamaan berikut ini :

$$Y = PYx_1 + PYx_2 + PY\epsilon$$

Di mana :

X₁ : Kompetensi individu

X₂ : Kompetensi generik

Y : Kinerja

ϵ : variabel lain yang mempengaruhi Y tapitidak diteliti

r : korelasi antar variabel X

PY : koefisien jalur untuk mendapatkan pengaruh langsung

Setelah data dikumpulkan keudian dianalisis hubungan antar variabel independen dengan, serta menganalisis pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Gambar di atas juga memperlihatkan bahwavariabel tersebut tidak hanya di pengaruhi oleh X₁ dan X₂tetapi ada variabel epsilon (ϵ) yaitu variabel yang tidak diukur dan diteliti.

3.2.7 Pengujian Hipotesis

Sesuai dengan hipotesis dan desain penelitian yang telah di kemukakan sebelumnya, maka dalam pengujian hipotesis menggunakan *path analysis* dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Membuat persamaan struktural, yaitu :

$$Y = PYX_1 + PYX_2 + PY\epsilon$$

2. Menghitung matrix korelasi antar X₁,X₂, dan Y

3. Menghitung matrix korelasi antar variabel *eksogenus*
4. Menghitung matrix invers R_1^{-1}
5. Menghitung koefisien jalur P_{YX_i} ($i = 1, 2, 3$ dan 4)
6. Menghitung R^2 yaitu koefisien yang menyatakan determinasi total X_1, X_2 dan X_3 terhadap Y
7. Hitung pengaruh varibel lain ($P_{Y\epsilon}$)
8. Menghitung pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen
9. Menghitung pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen sebagai berikut :

- a. Pengaruh langsung

$$Y \xleftarrow{} X_1 \xrightarrow{} Y = (P_{YX_i})(P_{YX_i}) ; \text{ dimana } i = 1 \text{ dan } 2$$

Besarnya pengaruh total untuk setiap variabel = pengaruh langsung + pengaruh tidak langsung. Atau dengan rumus : $P_{YX_i}^2 + \sum P_{YX_i} r_{X_i X_j}$

10. Untuk menganalisis data seperti dalam ketentuan langkah-langkah dalam analisis jalur (*Path Analysis*) maka penulis menggunakan program SPSS Statistik 21

3.2.8 Jadwal Penelitian

Tabel 3.6 Jadwal Penelitian

Jenis Kegiatan	2022											
	Januari				Februari				Maret			
	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
Persiapan:												
a. Studi Pendahuluan												
b. Penyusunan Proposal												
c. Konsultasi ke Pembimbing												
d. Seminar Proposal												
e. Perbaikan Proposal												

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Sejarah Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Wilayah Kabupaten Tojo Una-una

Dalam upaya memantapkan pelayanan yang bisa dijangkau oleh masyarakat atau untuk pemantapan Otonomi Daerah maka dibentuklah Kabupaten Tojo Una-una yang merupakan pemekaran dari Kabupaten Poso Provinsi Sulawesi Tengah yang merujuk pada Peraturan Pemerintah Nomor 25 Tahun 2000 tentang kewenangan Provinsi sebagai daerah otonomi.

Sehubungan dengan penetapan Undang-undang Nomor 32 Tahun 2003 tentang pembentukan daerah pemekaran Kabupaten Tojo Una-una (Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 147, tambahan Lembaran Negara Nomor 4342 ditindaklanjuti dengan keputusan Bupati Tojo Una-una Nomor 1 Tahun 2004 pembentukan Organisasi Tata Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Tojo Una-una dimana dalam perkembangannya menghadapi beban tugas diera otonomi daerah yang semakin luas.

Seiring dengan bedirinya daerah pemekaran baru yaitu Kabupaten Tojo Una-una yang sebelumnya merupakan wilayah dari Kabupaten Poso maka tentunya dibentuklah Organisasi Perangkat Daerah (OPD) atau instansi-instansi yang ada di Kabupaten Tojo Una-una sebagai bentuk menyelenggarakan pembangunan dan pelayanan kepada masyarakat. Salah satu instansi terkait dalam penyelenggaran pembangunan adalah Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Wilayah Kabupaten Tojo Una-una. Sebagai Dinas yang diberikan tugas dan wewenang dalam pengembangan dan pelestarian pariwisata dan budaya yang ada di Kabupaten Tojo Una-una maka perlu dipandang perlunya di buatkan Dinas yang menangani hal tersebut.

Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Wilayah Kabupaten Tojo Una-una berdiri seiring dengan pembentukan Kabupaten Tojo Una-una. Kantor Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Tojo Una-una pada awal pembentukan Kabupaten belum memiliki kantor permanen, namun seiring berjalannya waktu dibuatkanlah Kantor permanen yang lebih representatif untuk pelayanan kepada masyarakat. Pada awal mula berdirinya Kabupaten Tojo Una-una Dinas ini dahulunya bernama Dinas Pariwisata dan Kebudayaan masih tergabung dalam Dinas Pendidikan dan Pengajaran namun pada Tanggal 03 Oktober 2005 Kantor Dinas Pariwisata dan Kebudayaan telah berdiri sendiri.

4.1.2. Visi dan Misi

Visi : “Terwujudnya Kabupaten Tojo Una-una Tangguh, Maju, dan Sejahtera”
(TAMARA)

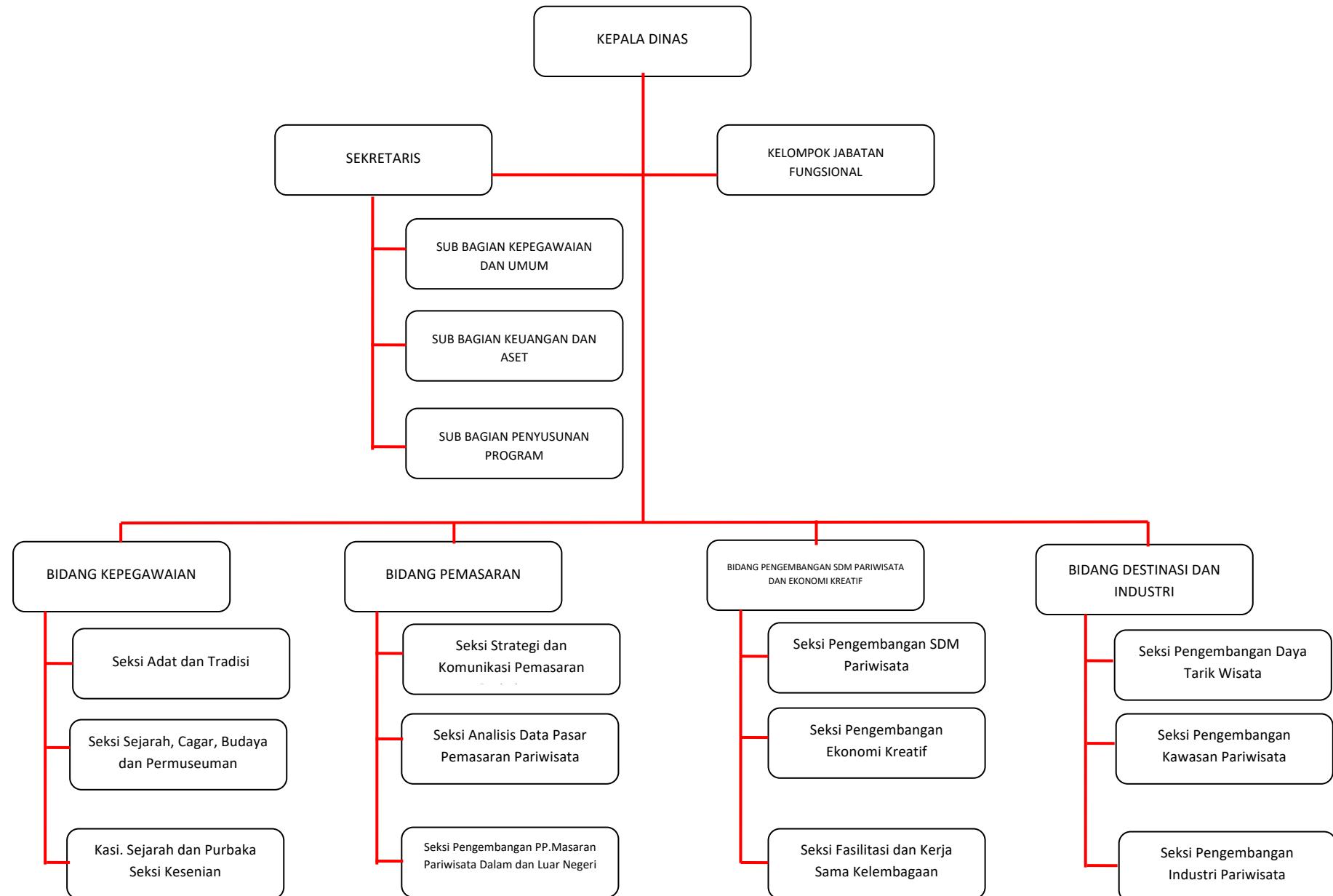
Misi :

- (1) Mewujudkan seluruh masyarakat dan Aparatur Pemerintah yang tangguh secara sosial, ekonomi, lingkungan dan pemerintahan
- (2) Mewujudkan pembangunan wilayah yang berkembang dan maju keluar dari ketertinggalan daerah
- (3) Mengembangkan Trisula pembangunan ekonomi yang bertumpu pada sektor pertanian, perikanan-kelautan dan pariwisata yang berkelanjutan
- (4) Meningkatkan kesejahteraan masyarakat yang berkeadilan bertumpu pada kualitas sumber daya manusia
- (5) Mewujudkan aparatur dan sistem pemerintah yang profesional untuk meningkatkan kualitas pelayanan public yang berbasis pada sistem cerdas (Smart Region)

4.1.3. Struktur Organisasi Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan, dan Perlindungan Anak Provinsi Gorontalo

Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Tojo Una-una dalam menjalankan pemerintahan harus memiliki aparat yang bisa melayani cepat dan tepat. Maka tentunya aparatur harus memiliki sumber daya manusia yang kompoten. Agar lebih jelas bersamaan dengan hal tersebut maka dibuatkanlah struktur organisasi sebagai berikut :

Gambar 4.1. Struktur Organisasi



4.2. Hasil Penelitian

4.1.1. Deskriptif Karakteristik Responden

1. Jenis Kelamin

Dari hasil sebaran kuesioner dapat diklasifikasikan jumlah responden berdasarkan jenis kelamin dapat disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 4.1. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	24	54,6
Perempuan	20	45,4
Jumlah	44	

Sumber: Data diolah, 2022

Pada Tabel 4.1. diatas, dapat dilihat bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 24 orang atau 54,6 persen dan responden perempuan berjumlah 20 orang atau 45,4 persen. Dari total responden sebanyak 44 pegawai dimana dominan pegawainya berjenis kelamin laki-laki

2. Umur

Berdasarkan sebaran kuesioner mengenai usia responden maka dapat dilihat pada tabel sebagai berikut ini :

Tabel 4.2. Distribusi Responden Berdasarkan Umur

Umur	Frekuensi	Persentase (%)
21 – 30 Tahun	1	2,3
31 – 40 Tahun	15	34,1
40 - 50 Tahun	18	40,9
> 50	10	22,7
Jumlah	44	100

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4.2 diatas dapat diperoleh informasi mengenai pengklasifikasian umur responden dimana skala umur 21–30 berjumlah 1 orang responden atau 2,3 persen. Responden pada umur 31–40 berjumlah 15 orang atau 34,1 persen. Pada umur diatas 40-50 tahun jumlah responden 18 orang atau 40,9 persen dan responden diatas 50 tahun berjumlah 10 orang atau 22,7 persen.

3. Pendidikan

Berdasarkan pada tingkat pendidikan terhadap responden yang telah mengisi kuesioner didapatkan informasi sebagai berikut :

Tabel 4.3. Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
SMA	14	31,8
Diploma I, II, III	6	13,6
Strata I (S1)	20	45,5
Strata II (S2)	4	9,1
Jumlah	44	100

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4.3 diatas bahwa responden yang menyelesaikan pendidikan SMA berjumlah 14 orang responden atau 31,8 persen, Pada tingkat Diploma berjumlah 6 orang responden atau 13,6 persen. Pada tingkat Strata I (S1) berjumlah 20 orang responden atau 45,5 persen dan pada tingkat Strata II (S2) berjumlah 4 orang responden atau 9,1 persen. Dari total 44 orang responden yang paling dominan menyelesaikan studi ada pada taraf pendidikan Strata I (S1).

3. Lama Kerja

Berdasarkan pada tingkat lama kerja terhadap responden yang telah mengisi kuesioner didapatkan informasi sebagai berikut :

Tabel 4.4. Distribusi Responden Berdasarkan Lama Kerja

Lama Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
5 – 10 Tahun	17	38,7
10 -15 Tahun	15	34
> 15 Tahun	12	27,3
Jumlah	44	100

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4.4 diatas bahwa responden yang bekerja selama 5-10 tahun berjumlah 17 orang responden atau 38,7 persen. Responden yang bekerja selama 10-15 tahun berjumlah 15 orang responden atau 34 persen. Untuk responden 15 tahun keatas berjumlah 12 orang atau 27,3 persen.

4.2.2. Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel bebas (independent) dan variabel terikat (dependent) yang memiliki bobot-bobot nilai dari yang terendah dan yang tertinggi berdasarkan jawaban responden akan dikalikan dengan item dan dikalikan dengan jumlah responden. Kemudian hasil perkalian bobot tertinggi

akan dikurangi dengan hasil perkalian bobot terendah. Proses perhitungannya adalah sebagai berikut:

Bobot Terendah X Item X Jumlah Responden : 1 X 1 X 44 = 44

Bobot Tertinggi X Item X Jumlah Responden : 5 X 1 X 44 = 220

Dari hasil perhitungan tersebut dapat dibuat rentang skala interval penelitian sebagai berikut:

$$\text{Rentang Skala : } \frac{220 - 44}{5} = 35,2 \text{ atau } 35$$

Tabel 4.5. Skala Penelitian Jawaban Responden

No	Rentang	Kategori
1	44 – 79	Sangat Rendah
2	80 – 115	Rendah
3	116 – 151	Sedang
4	152 – 187	Tinggi
5	188 – 223	Sangat Tinggi

Sumber: Data diolah, 2022

Berikut ini akan dijelaskan hasil dari tabulasi data pada variabel yang menjadi objek penelitian. Berdasarkan data yang terkumpul sebanyak 44 responden yang menjadi populasi pada penelitian ini. Berikut tabulasi data dari masing-masing variabel.

1. Gambaran Kompetensi Individu (X_1)

Berdasarkan hasil tabulasi data maka diperoleh nilai untuk masing-masing indikator dari variabel kompetensi individu (X_1) menurut tanggapan responden sebagai berikut:

Tabel 4.6. Tanggapan Responden Kompetensi Individu (X₁)

SKOR	Item								
	X _{1.1}			X _{1.2}			X _{1.3}		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	9	45	20,5	11	55	25,0	13	65	29,5
4	20	80	45,5	18	72	40,9	15	60	34,1
3	9	27	20,5	9	27	20,5	12	36	27,3
2	6	12	13,6	4	8	9,1	2	4	4,5
1	0	0	0	2	2	4,5	2	2	4,5
Σ	44	164	100	44	164	100	44	167	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi		
SKOR	Item								
	X _{1.4}			X _{1.5}					
	F	Skor	%	F	Skor	%			
5	8	40	18,2	11	55	25,0			
4	18	72	40,9	18	72	40,9			
3	10	30	22,7	6	18	13,6			
2	8	16	18,2	3	6	6,8			
1	0	0	0	6	6	13,6			
Σ	44	158	100	44	157	100			
Kategori	Tinggi			Tinggi					

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4.6. Tanggapan responden mengenai mengenai kompetensi individu (X₁) dimana item X_{1.1} mengenai item pernyataan pegawai memiliki watak dalam merespon pekerjaan yang diberikan berada pada kategori tinggi, dengan perolehan skor sebesar 164. Pada item X_{1.2} mengenai item pernyataan pegawai terdorong melaksanakan pekerjaan dengan baik karena adanya motif tertentu berada pada kategori tinggi, dengan perolehan skor 164. Pada item

X_{1.3} mengenai item pernyataan pegawai memiliki sikap bawaan dalam diri dalam melaksanakan pekerjaan berada pada kategori tinggi, dengan perolehan skor 167. Pada item X_{1.4} mengenai item pernyataan pegawai memiliki pengetahuan mengenai pekerjaan yang diberikan berada pada kategori tinggi, dengan perolehan skor 158. Pada item X_{1.5} mengenai item pernyataan pegawai memiliki keterampilan atau keahlian terkait pekerjaan yang diberikan berada pada kategori tinggi, dengan perolehan skor 157.

2. Gambaran Umum Kompetensi Generik (X₂)

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk variabel kompetensi generik (X₂) menurut item pilihan jawaban responden sebagai berikut:

Tabel 4.7. Tanggapan Responden Kompetensi Generik (X₂)

SKOR	Item																				
	X _{2.1}			X _{2.2}			X _{2.3}			X _{2.4}											
	F	Skor	%																		
5	24	120	54,5	30	150	68,2	32	160	72,7	30	150	68,2									
4	13	52	29,5	6	24	13,6	5	20	11,4	5	20	11,4									
3	5	15	11,4	4	12	9,1	4	12	9,1	6	18	13,6									
2	2	4	4,5	4	8	9,1	3	6	6,8	2	4	4,5									
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	2,3									
Σ	44	191	100	44	194	100	44	198	100	44	193	100									
Kategori	Sangat Tinggi																				
SKOR	Item																				
	X _{2.5}																				
	F	Skor	%																		
5	25	125	56,8																		
4	11	44	25,0																		
3	3	9	6,8																		
2	1	2	2,3																		
1	4	4	9,1																		
Σ	44	184	100																		
Kategori	Tinggi																				

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4.7. Tanggapan responden mengenai kompetensi generik (X_2) yakni item $X_{2.1}$ mengenai item pernyataan pegawai memiliki kemampuan dalam melayani masyarakat berada pada kategori sangat tinggi, dengan perolehan skor 191. Pada item $X_{2.2}$ mengenai item pernyataan pegawai memiliki kemampuan mengarahkan pegawai lain dalam menyelesaikan pekerjaan berada pada kategori sangat tinggi, dengan perolehan skor 194. Pada item $X_{2.3}$ mengenai item pernyataan pegawai mampu mengembangkan dan mengelola kelompok kerja pada bagianya berada pada kategori sangat tinggi, dengan perolehan skor 198. Pada item $X_{2.4}$ mengenai item pernyataan pegawai memiliki kemampuan menganalisis pekerjaan-pekerjaan yang dilaksanakan berada pada kategori sangat tinggi, dengan perolehan skor 193. Pada item $X_{2.5}$ mengenai item pernyataan pegawai memiliki sikap kedewasaan dalam bekerja berada pada kategori tinggi, dengan perolehan skor 184.

3. Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil tabulasi data maka diperoleh nilai masing-masing indikator dari variabel kinerja pegawai (Y) menurut item pilihan jawaban responden sebagai berikut :

Tabel 4.8. Kinerja Pegawai (Y)

SKOR	Item											
	Y _{1.1}			Y _{1.2}			Y _{1.3}			Y _{1.4}		
	F	Skor	%									
5	19	95	43,2	11	55	25,0	9	45	20,5	23	115	52,3
4	11	44	25,0	23	92	52,3	25	100	56,8	9	36	20,5
3	10	30	22,7	8	24	18,2	5	15	11,4	9	27	20,5
2	3	6	6,8	2	4	4,5	4	8	9,1	2	4	4,5
1	1	1	2,3	0	0	0	1	1	2,3	1	1	2,3
Σ	44	176	100	44	175	100	44	169	100	44	183	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4.8. tanggapan responden tentang kinerja pegawai. Bahwa Pada item Y_{1.1} mengenai item pernyataan pegawai mengutamakan kualitas kerja dalam melakukan pekerjaan berada pada kategori tinggi, dengan perolehan skor 176. Pada item Y_{1.2} mengenai item pernyataan pegawai menghasilkan pekerjaan sesuai dengan target organisasi berada pada

kategori tinggi, dengan perolehan skor 175. Pada item Y_{1.3} mengenai item pernyataan pegawai memiliki kemampuan dalam meyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu berada pada kategori tinggi, dengan perolehan skor 169. Pada item Y_{1.4} mengenai item pernyataan pegawai melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab berada pada kategori tinggi, dengan perolehan skor 183..

4.2.3. Pengujian Instrumen Penelitian

Dari uji validitas menjadi instrumen yang digunakan dalam menghitung korelasi antara masing-masing daftar item pernyataan dengan skor totalnya. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui daftar pernyataan yang telah disiapkan apakah dapat mengukur variabel yang akan diukur. Instrumen penelitian dikatakan valid jika nilai r-hitung > 0,3. Uji reliabilitas dapat digunakan untuk mengetahui apakah alat ukur tersebut layak (dapat dipercaya). Untuk uji reliabilitas dapat dilakukan dengan cara melihat nilai *Cronbach's Alpha* dimana dikatakan reliabel jika *Cronbach's Alpha* > 0,60 pada setiap item-item pernyataan variabel bebas dan terikat.

1. Uji Validitas dan Reliabilitas Kompetensi Individu (X₁)

Tabel 4.9. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kompetensi Individu (X₁)

Item	Uji Validitas		Uji Reliabilitas	
	r Hitung	Keputusan	Alpha	Keputusan
X _{1.1}	0,763	> 0,3 = Valid	0,856	> 0,6 = Reliabel
X _{1.2}	0,811			
X _{1.3}	0,785			
X _{1.4}	0,823			
X _{1.5}	0,802			

Sumber: Data diolah, 2022

Dari Tabel 4.9. diatas menjelaskan bahwa kompetensi individu (X₁) semua instrumen item pernyataan baik item X_{1.1} sampai dengan X_{1.5} menunjukkan hasil yang valid dan reliabel. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien seluruh item r-hitung lebih besar dari 0,3

atau r -hitung $> 0,3$, sehingga semua item pernyataan dinyatakan valid. Untuk koefisien alphanya lebih besar dari 0,6 atau $0,856 > 0,6$ sehingga dinyatakan reliabel. Maka dapat disimpulkan untuk kompetensi individu (X_1) dinyatakan valid dan reliabel.

2. Uji Validitas dan Reliabilitas Kompetensi Generik (X_2)

Tabel 4.10. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kompetensi Generik (X_2)

Item	Uji Validitas		Uji Reliabilitas	
	r Hitung	Keputusan	Alpha	Keputusan
$X_{2.1}$	0,846	$> 0,3 = \text{Valid}$	0,927	$> 0,6 = \text{Reliabel}$
$X_{2.2}$	0,877			
$X_{2.3}$	0,910			
$X_{2.4}$	0,907			
$X_{2.5}$	0,864			

Sumber: Data diolah, 2022

Dari Tabel 4.10. diatas menjelaskan bahwa kompetensi generik (X_2) dimana semua instrumen item pernyataan baik item $X_{2.1}$ sampai dengan item $X_{2.5}$ menunjukkan hasil yang valid dan reliabel. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien seluruh item r -hitung lebih besar dari 0,3 atau r -hitung $> 0,3$, sehingga semua item pernyataan dinyatakan valid. Sedangkan koefisien alphanya dimana nilai $0,927 > 0,6$ sehingga dinyatakan reliabel. Maka dapat disimpulkan variabel meaningful work (X_2) dinyatakan valid dan reliabel.

3. Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 4.11. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja Pegawai (Y)

Item	Uji Validitas		Uji Reliabilitas	
	r Hitung	Keputusan	Alpha	Keputusan
$Y_{1.1}$	0,913	$> 0,3 = \text{Valid}$	0,904	$> 0,6 = \text{Reliabel}$
$Y_{1.2}$	0,836			
$Y_{1.3}$	0,876			
$Y_{1.4}$	0,900			

--	--	--	--	--

Sumber : Olahan Data 2022

Dari Tabel 4.11. menjelaskan bahwa kinerja pegawai (Y) semua instrumen item pernyataan baik item dari Y_{1.1} sampai dengan item Y_{1.4} menunjukkan hasil yang valid dan reliabel. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien seluruh item r-hitung lebih besar dari 0,3 atau r-hitung > 0,3 sehingga semua item pernyataan dinyatakan valid. Sedangkan koefisien alphanya lebih besar dari 0,6 atau 0,904 > 0,6 sehingga dinyatakan reliabel. Maka dapat disimpulkan kinerja pegawai (Y) valid dan reliabel.

4.2.4 Analisis Data Statistik

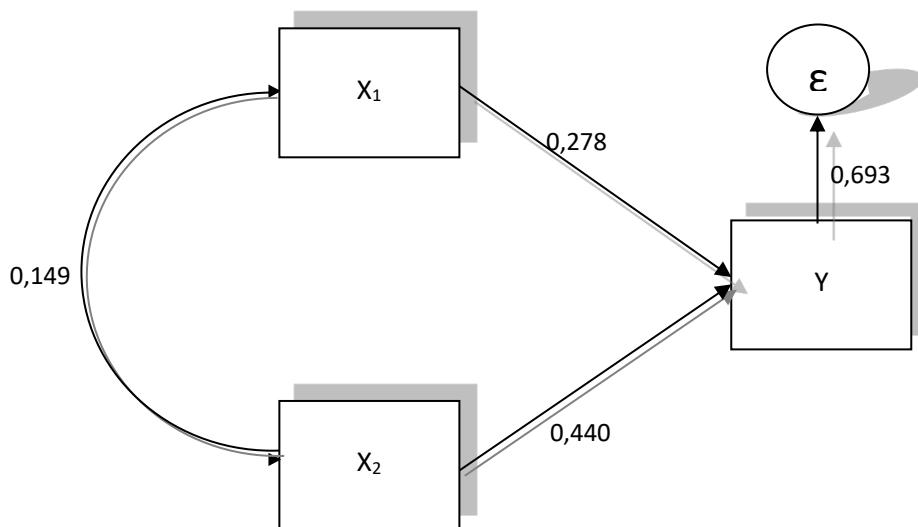
Untuk mengetahui pengaruh kompetensi individu (X₁) dan kompetensi generik (X₂) terhadap kinerja (Y) Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Wilayah Kabupaten Tojo Una-una. Hasil analisis data statistik ini untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kompetensi individu (X₁) dan kompetensi generik (X₂) terhadap kinerja (Y). Berdasarkan olahan data untuk mengetahui pengaruh langsung variabel X₁ dan X₂ terhadap Y dapat dibuat persamaan struktural sebagai berikut:

$$Y = 0,278X_1 + 0,440X_2 + 0,693\epsilon$$

Berdasarkan persamaan struktural diatas, menunjukkan bahwa kompetensi individu (X₁) berpengaruh langsung terhadap kinerja (Y) dengan nilai nilai 0,278 atau 27,8 %. Artinya adalah jika kompetensi individu (X₁) naik satu satuan maka akan meningkatkan kinerja naik sebesar 27,8 %. Kompetensi generik (X₂) memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja (Y) dengan nilai 0,440 atau 44 %. Artinya jika kompetensi generic (X₂) naik satu satuan maka akan meningkatkan kinerja naik sebesar 44 %. Sedangkan untuk variabel yang berada diluar (ϵ) memiliki nilai 0,693 atau 69,3 %.

Untuk mengetahui pengaruh dan hubungan antar variabel dapat dilihat pada Gambar dibawah ini:

Gambar 4.2.Struktur Analisis Jalur



Dari hasil pengujian terhadap korelasi antar variabel, dimana terdapat hubungan antara kompetensi individu (X_1) dan kompetensi generik (X_2) yang memiliki hubungan sebesar 0,149 atau 14,9 % dengan tingkat hubungan sangat rendah. Untuk pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dimana kompetensi individu (X_1) memiliki pengaruh terhadap kinerja (Y) sebesar 0,278 atau 27,8 %. Kompetensi generik (X_2) memiliki pengaruh terhadap kinerja (Y) sebesar 0,440 atau 44 %. Sedangkan variabel yang tidak diteliti tetapi ikut mempengaruhi kinerja (Y) memiliki nilai 0,693 atau 69,3 %.

Berdasarkan penjelasan hasil analisis data statistik dan gambar analisis path diatas maka dapat dibuatkan tabel pengaruh langsung variabel bebas terhadap variabel terikat sebagai berikut :

Tabel 4.12. Koefisien Jalur, Pengaruh Langsung, Pengaruh Total dan Pengaruh Kompetensi Individu (X_1) dan Kompetensi Generik (X_2) Secara Simultan dan Parsial Terhadap Kinerja (Y).

Sub Variabel	Pengaruh antar Variabel	Pengaruh		Kontribusi Bersama (R^2)	Percentase
		Koefisien	Percentase		
X_1	X_1 Terhadap Y	0,278	27,8 %	0,307	30,7 %
X_2	X_2 Terhadap Y	0,440	44 %		
ϵ	X_1 dan X_2 Terhadap Y			0,307	30,7 %
Pengaruh Variabel luar Terhadap Y				0,693	69,3 %
Total					100%

Sumber: Data olahan 2022

Tabel 4.13. Uji Signifikansi Variabel X Terhadap Y

Pengaruh Antar Variabel	Nilai Sig	Alpha (α)	Keputusan
$Y \leftarrow X_1, X_2$	0,001	0,05	Signifikan
$Y \leftarrow X_1$	0,041	0,05	Signifikan
$Y \leftarrow X_2$	0,002	0,05	Signifikan
Keterangan : Jika Nilai Sig < Nilai Alpha (α), maka Signifikan			

Sumber : Data diolah, 2022

4.2.5 Pengujian Hipotesis

1. Kompetensi yang terdiri dari Kompetensi Individu (X_1) dan Kompetensi Generik (X_2) Secara Simultan Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja (Y)

Secara statistik kompetensi individu (X_1) dan kompetensi generik (X_2) Secara Simultan Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap kinerja (Y) pada tingkat kepercayaan 95 %. Dari hasil uji F_{hitung} yang menunjukkan hasil sebesar 9.093 dibandingkan dengan F_{tabel} sebesar 3.21 pada taraf signifikansi 0,001. Berdasarkan uji simultansi F_{hitung} menunjukkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($9.093 > 3.21$) dan pada taraf signifikansi menunjukkan nilai sig $0,001 < \alpha = 0,05$. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan kompetensi individu (X_1), dan kompetensi generik (X_2) Secara Simultan Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap kinerja (Y) Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Wilayah Kabupaten Tojo Una-una hipotesis tersebut diterima.

2. Kompetensi Individu (X_1) Secara Parsial Berpengaruh Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara statistik kompetensi individu (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) pada nilai 0.278 atau 27,8 %. Pada angka *probability sig* $0.041 < probability \alpha = 0.05$. Jadi hipotesis yang menyatakan pengaruh kompetensi individu (X_1) terhadap kinerja (Y) Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Wilayah Kabupaten Tojo Una-una maka hipotesis diterima.

3. Kompetensi Generik (X_2) Secara Parsial Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara statistik pada tingkat kepercayaan 95 % kompetensi generik (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) dengan nilai 0.440 atau 44 % Pada tingkat *probability sig* $0.002 < probability \alpha = 0.05$. Jadi hipotesis yang menyatakan pengaruh kompetensi generik (X_2) terhadap kinerja (Y) Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Wilayah Kabupaten Tojo Una-una maka hipotesis diterima.

4.2.6 Korelasi Antar Variabel X

1. Korelasi X₁ dan X₂

Dari hasil pengujian terhadap korelasi antar variabel, dimana hubungan antara kompetensi individu (X₁) dan kompetensi generik (X₂) memiliki hubungan sebesar 0,149 dengan tingkat hubungan sangat rendah. Korelasi ini berada pada interval 0,000 – 0,199.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Kompetensi yang terdiri dari Kompetensi Individu (X₁) dan Kompetensi Generik (X₂) Secara Simultan Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan uji F Hitung untuk mengetahui secara simultan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi yang terdiri dari kompetensi individu (X₁) dan kompetensi generik (X₂) Terhadap kinerja (Y) Aparatur Sipil Negara pada Dinas pariwisata dan Kebudayaan Wilayah Kabupaten Tojo Una-una. Secara hipotesis diterima.

Adanya pengaruh positif dan signifikan pemberdayaan terhadap kinerja memberikan pengertian bahwa kondisi kerja pada pariwisata dan Kebudayaan Wilayah Kabupaten Tojo Una-una bahwa para pegawai memiliki pengetahuan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Pengetahuan dalam menyelesaikan pekerjaan yang berhubungan dengan syarat administrasi pelayanan kepada masyarakat. Selain pengetahuan pegawai juga memiliki keterampilan untuk mengelola organisasi dengan membuat semacam event-event kegiatan semacam festival pada lokasi-lokasi tempat-tempat wisata.

Pertunjukan budaya-budaya tidak kalah penting dipentaskan dalam setiap obejek lokasi wisata. Ini dilakukan adalah semata-mata untuk menarik minat wisatawan lokal maupun manca Negara. Sebagaimana dikemukakan Sanny, (2013:275) mengemukakan kompetensi merupakan karakteristik dasar setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang memungkinkan seseorang memberikan kinerja unggul dalam pekerjaannya. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Zaim et. al (Rusvitawati, 2016:300) bahwa kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.3.2 Kompetensi yakni Kompetensi Individu (X_1) Secara Parsial berpengaruh Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan perhitungan secara parsial bahwa kompetensi individu memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas pariwisata dan Kebudayaan Wilayah Kabupaten Tojo Una-una. Adanya pengaruh positif diartikan bahwa semakin meningkat kompetensi individu dari masing-masing pegawai maka akan meningkatkan kinerjanya. Pentingnya kompetensi dari masing-masing individu memberikan dampak untuk kemajuan organisasi. Tata kelola yang baik menjadi harapan semua para pegawai adalah implementasi dari kerja yang berlandaskan pada kompetensi yang dimiliki oleh para pegawai tersebut.

Dilihat dari kompetensi individu para pegawai yang ada pada Dinas pariwisata dan Kebudayaan Wilayah Kabupaten Tojo Una-una bahwa pegawai memberikan respon terhadap pekerjaan yang diberikan oleh atasan untuk ditindaklanjuti. Pegawai memandang tugas yang diberikan oleh atasan adalah merupakan bagian dari amanah yang harus secepatnya untuk dilaksanakan. Walaupun tidak semua pegawai merespon tugas yang diberikan oleh atasan dimana masih didominasi oleh jawaban responden yang menyatakan sering merespon pekerjaan yang diberikan. Pegawai juga memiliki dorongan yang kuat untuk melaksanakan setiap pekerjaan sebagai bentuk bagian dari motivasinya dalam menyelesaikan pekerjaan.

Sebagai pegawai pada dinas pariwisata dan Kebudayaan Wilayah Kabupaten Tojo Una-una para pegawai dituntut untuk memiliki pengetahuan dan keterampilan yang menjadi penunjang dalam mengerjakan setiap pekerjaan yang semakin kompleks. Berdasarkan jawaban responden pegawai memiliki pengetahuan dan keterampilan sebagai modal untuk menyelesaikan setiap pekerjaan. Walaupun jawaban responden didominasi seringnya para pegawai memiliki pengetahuan dan keterampilan ketika diperhadapkan dengan rutinitas pekerjaan namun jawaban responden masih dalam

kategori tinggi. Sehingga dengan adanya kompetensi individu memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerjanya. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Saputra et al., 2021:184) bahwa kompetensi individu secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Elevenia, namun penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Sanny, 2013:281) bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi individu tidak berpengaruh terhadap kinerja

4.3.3 Kompetensi yakni Kompetensi Generik (X_2) Secara Parsial berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil penelitian bahwa kompetensi generik memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas pariwisata dan Kebudayaan Wilayah Kabupaten Tojo Una-una. Adanya pengaruh positif dan signifikan kompetensi generik terhadap kinerja mengandung makna bahwa peningkatan kompetensi generik akan meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas pariwisata dan Kebudayaan Wilayah Kabupaten Tojo Una-una.

Hasil pengaruh yang positif tersebut mengindikasikan bahwa pegawai pada Dinas pariwisata dan Kebudayaan Wilayah Kabupaten Tojo Una-una dilihat dari kompetensi generiknya bahwa pegawai lebih dominan selalu memiliki kemampuan untuk melayani masyarakat. Kemampuan untuk melayani dapat dilihat dari adanya kegiatan-kegiatan diluar kantor seperti kegiatan festival-festival yang diadakan di beberapa titik lokasi tempat wisata untuk menghibur para pengunjung berjalan dengan baik dan lancar. Pertunjukkan budaya dan pentas seni sebagai ajang untuk menjaga kelestarian budaya Kabupaten Tojo Una-una menjadi kegiatan yang rutin diselenggarakan oleh pemerintah agar kedepan dengan adanya kegiatan tersebut membuat generasi penerus dapat mengetahui budaya-budaya sebagai kekayaan budaya dari Kabupaten Tojo Una-una.

Dilihat dari kompetensi generik lainnya bahwa para pegawai lebih dominan selalu memiliki kemampuan untuk mengarahkan pegawai lainnya dalam menyelesaikan pekerjaan. Banyak pekerjaan yang membutuhkan kerja tim pada saat kegiatan-kegiatan diluar

diselenggarakan. Mengingat Dinas pariwisata dan Kebudayaan Wilayah Kabupaten Tojo Una-una lebih dominan aktivitas kegiatanya berada diluar sehingga perlu mengutamakan kerja tim dari pada kerja secara individu. Para pegawai juga selalu memiliki kemampuan untuk mengembangkan dan mengelola kelompok kerja, dimana pekerjaan diluar dari organisasi membutuhkan pengelolaan kegiatan agar berjalan dengan maksimal. Tidak kalah pentingnya para pegawai juga selalu memiliki kemampuan untuk menganalisis pekerjaan-pekerjaan baik yang akan dilakukan maupun yang sementara berlangsung. Kemampuan analisis ini dibutuhkan agar pekerjaan dapat berjalan dengan baik tidak terjadi kekacauan kegiatan.

Sebagaimana berdasarkan teori Spencer Diah Wijayanthi, (2019:77) mengelompokan dalam enam kompetensi generik yang harus dimiliki oleh para karyawan agar supaya dapat disebut karyawan yang memiliki kinerja optimal yaitu, 1) kemampuan merencanakan dan mengimplementasi, 2) kemampuan melayani pelanggan atau customer service orientation, 3) kemampuan memimpin dan mempengaruhi, 4) kemampuan dalam berfikir, 5) kemampuan dalam mengelola dan 6) kemampuan bersikap dewasa.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijelaskan dan dikemukakan diatas maka dapat diambil suatu kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompetensi yang terdiri dari kompetensi individu (X_1) dan kompetensi generik (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) Aparatur Sipil Negara pada Dinas pariwisata dan Kebudayaan Wilayah Kabupaten Tojo Una-una.
2. Kompetensi individu (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) Aparatur Sipil Negara pada Dinas pariwisata dan Kebudayaan Wilayah Kabupaten Tojo Una-una.
3. Kompetensi generik (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) Aparatur Sipil Negara pada Dinas pariwisata dan Kebudayaan Wilayah Kabupaten Tojo Una-una.

5.2. Saran

Adapun yang menjadi saran dan masukan untuk pemerintah Dinas pariwisata dan Kebudayaan Wilayah Kabupaten Tojo Una-una adalah sebagai berikut :

1. Kiranya para pegawai pada Dinas pariwisata dan Kebudayaan Wilayah Kabupaten Tojo Una-una untuk dapat memperhatikan kompetensi, terutama kompetensi individu. Saran ini menjadi masukan karena masih adanya pegawai kurang memiliki pengetahuan dan keterampilan serta dorongan untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga pekerjaan ada yang tidak terselesaikan tepat pada waktunya.
2. Pegawai juga diharapkan agar meningkatkan kompetensi generik walaupun lebih dominan pegawai memiliki kemampuan mengarahkan, melayani, dan mampu

mengelola kelompok kerja dalam upaya menyelesaikan pekerjaan namun ini bisa saja menurunkan kompetensi generik jika terjadi miskomunikasi diantara pegawai yang berujung pada penurunan kinerja.

3. Disarankan kepada peneliti yang akan meneliti dikemudian hari mengenai judul yang sama dengan peneliti agar kiranya untuk mengambil variabel lainya yang mempengaruhi kinerja dan melakukan penelitian ditempat lainya agar bisa memperkaya riset-riset tentang yang mempengaruhi kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah M. Ma'ruf. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Penerbit Aswaja Pressindo. Yogyakarta
- Aulia, Vaidatul. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Hamatek Indo Bekasi. *Jurnal Inovatif mahasiswa Manajemen*. 1(2), 158-168
- Arianto, D.A.N. 2013. Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan BudayaKerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Economia, Volume 9,Nomor 2, Oktober 2013*, Hal:191-200
- Azhar, Arsyad,. 2019. *Media Pembelajaran*. PT Raja Grasindo Persada. Jakarta
- Diah Wijayanthi, A. A. M. (2019). Penerapan Kompetensi Spencer Pada Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 16(4), 75. <https://doi.org/10.38043/jmb.v16i4.2252>
- Eriswanto, Sudarma. 2017. *Pengaruh Sikap Dan Kompetensi Terhadap Kualitas Pelayanan Publik Rsud R. Syamsudin, SH. Kota Sukabumi. Seminar Nasional dan The 4th Call for Syariah Paper. ISSN 2460-0784*
- Faauzi. (2019). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Pemerintahan dan Kerjasama Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Ilmu Politik*.88-103
- Hutapea, Parulian dan Nurianna Thoha, 2018, Kompetensi Plus : Teori, Desain,Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis, Penerbit :Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Jamaludin, Agus. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Kaho Indah Citra Garment Jakarta. *Journal of Applied Business and Economics*, Vol. 3 No. 3 (Mar 2017) 161-169
- Khotimah, Risfatul. Edward Gagah dan Leonardo B. Hashiolan (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Produksi di PT. Ungaran Sari Garment. *E-jurnal UniversitasPandanaran Semarang*
- Lumi, Rares, Tulusan. 2015. Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Peningkatan Kualitas *Pelayanan Publik di Kantor Pusat Universitas Sam Ratulangi Manado*. *Jurnal Ilmu Sosial & Pengelolaan Sumberdaya Pembangunan*, Edisi XIV Maret – April, Program Pascasarjana Universitas Sam Ratulangi
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya ManusiaPerusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya

- Moehleriono. 2014. "Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi". Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Monsow, E. Y., Runtuwene, R. F., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Mayapada Kcu Mega Mas Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(1), 1-10
- Muslimah, Nofi Naifatul. (2016). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan. *JMK*, 1(2), 152-161
- Nurpratama, M. R. (2016). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Distribusi Jawa Timur. *Jurnal Universitas Air Langga*, 5(3), 1-19
- Pasaribu, Veta Lidya Delimah dan Krisnaldy (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Hasil Kinerja Karyawan Kelurahan Pisangan Ciputat. *Prosiding Seminar Nasional*.
- Rivai, Veithzal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. PT. RAJAGRAFINDO PERSADA, Jakarta
- Rusvitawati, D. (2016). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Sari Mulia Banjarmasin. *Al-Ulum Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 2(3).
- Ruky, Achmad S. 2016. *Sistem Manajemen Kinerja*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Sanny, L. (2013). Analisis Pengaruh Kompetensi Individu dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Beta Setia Mega. Kompetensi Individu. *Binus Business Review*, 4(9), 274–282.
- Saputra, N., Maulida, F., & Dewanto, P. E. (2021). Mengupas Pengaruh Kompetensi Individu Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan e-Commerce di Indonesia. *AKsara*, 08(01), 179–186.
- Sudarmanto, 2014, *Kinerja dan Pengembangan Kompensasi SDM*, Pustaka pelajar, Yogyakarta
- Sujana, N. S., & Ardana, I. K. (2020). Peran Motivasi Kerja Memediasi Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 9(3), 904-925
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Sudjana.2014. *Metode Statistika Edisi ke-6*. Tarsito. Bandung.
- Umar, Husein. 2011, *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*, Cet ke 6, Jakarta : PT RajaGrafindo Persada
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. PT. Raja Grafindo Parsada: Jakarta

Wijayanti, D. P., & Sundiman, D. (2017). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada PT. Sms Kabupaten Kotawaringin Timur). *Derema Jurnal Manajemen*, 12(1), 69-85

Lampiran 1 : Kuisioner/Angket Penelitian

Yth. Bapak/Ibu/Sdr/i

Di

Tempat

Dengan hormat,

Disela-sela kesibukan Bapak/Ibu Sdr(i), perkenankan kami memohon bantuan untuk meluangkan sedikit waktu guna mengisi kuisioner/angket yang telah kami sediakan. Kuisioner/angket ini dibuat semata-mata untuk kepentingan ilmiah dalam rangka penyusunan Tugas Akhir(Skripsi) yang merupakan syarat kelulusan Program S1 Manajemen SDM, Universitas Ichsan Gorontalo.

Kuisioner ini dimaksudkan untuk mengetahui bagaimana “**pengaruh kompetensi aparatur sipil negara (ASN) terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan wilayah Kabupaten Tojo Una-Una**”. Kerahasiaan data penelitian akan dijamin dan saya mengharapkan informasi dan jawaban yang sesungguhnya dari Bapak/ibu.

Atas kesediaan dan kerjasama anda, kami ucapkan terima kasih.

Hormat Saya

Penulis

KUISIONER PENELITIAN

A. Data Responden Dan Petunjuk Pengisian Kuisioner

I. Data Responden

1. Jenis kelamin :
2. Usia :
3. Pendidikan :
4. Lama Kerja

II. Petunjuk Pengisian Kuisioner

Bapak/Ibu Sdr(i) dipersilahkan untuk memilih salah satu jawaban yang dianggap tepat atau sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu Sdr(i) dengan melingkari atau memberi tanda silang pada salah satu huruf disetiap item pernyataan.

B. Daftar Pernyataan Kuisioner

PERNYATAAN UNTUK VARIABEL KOMPETENSI (X)

Kompetensi Individu: (X1)

1. Pegawai memiliki watak dalam merespon pekerjaan yang diberikan/dilaksanakan
 - a. Selalu merespon pekerjaan yang diberikan/dilaksanakan
 - b. Sering merespon pekerjaan yang diberikan/dilaksanakan
 - c. Kadang-kadang merespon pekerjaan yang diberikan/dilaksanakan
 - d. Jarang merespon pekerjaan yang diberikan/dilaksanakan
 - e. Tidak pernah merespon pekerjaan yang diberikan/dilaksanakan
2. Pegawai terdorong melaksanakan pekerjaan dengan baik karena adanya motif tertentu.
 - a. Selalu terdorong melaksanakan pekerjaan
 - b. Sering terdorong melaksanakan pekerjaan
 - c. Kadang-kadang terdorong melaksanakan pekerjaan
 - d. Jarang terdorong melaksanakan pekerjaan
 - e. Tidak pernah terdorong melaksanakan pekerjaan

3. Pegawai memiliki sikap bawaan dalam diri dalam melaksanakan pekerjaan:
 - a. Selalu memiliki sikap bawaan dalam diri
 - b. Sering memiliki sikap bawaan dalam diri
 - c. Kadang-kadang memiliki sikap bawaan dalam diri
 - d. Jarang memiliki sikap bawaan dalam diri
 - e. Tidak pernah memiliki sikap bawaan dalam diri
4. Pegawai memiliki pengetahuan mengenai pekerjaan/tugas yang diberikan
 - a. Selalu memiliki pengetahuan mengenai pekerjaan
 - b. Sering memiliki pengetahuan mengenai pekerjaan
 - c. Kadang-kadang memiliki pengetahuan mengenai pekerjaan
 - d. Jarang memiliki pengetahuan mengenai pekerjaan
 - e. Tidak pernah memiliki pengetahuan mengenai pekerjaan
5. Pegawai memiliki Keterampilan atau keahlian terkait pekerjaan/tugas yang diberikan
 - a. Selalu memiliki Keterampilan atau keahlian
 - b. Sering memiliki Keterampilan atau keahlian
 - c. Kadang-Kadang memiliki Keterampilan atau keahlian
 - d. Jarang memiliki Keterampilan atau keahlian
 - e. Tidak Pernah memiliki Keterampilan atau keahlian

Kompetensi Generik (X2)

1. Pegawai memiliki kemampuan dalam melayani masyarakat
 - a. Selalu memiliki kemampuan dalam melayani masyarakat
 - b. Sering memiliki kemampuan dalam melayani masyarakat
 - c. Kadang-kadang memiliki kemampuan dalam melayani masyarakat
 - d. Jarang memiliki kemampuan dalam melayani masyarakat
 - e. Tidak pernah memiliki kemampuan dalam melayani masyarakat

2. Pegawai memiliki kemampuan mengarahkan pegawai lain dalam menyelesaikan pekerjaan
 - a. Selalu memiliki kemampuan mengarahkan pegawai
 - b. Sering memiliki kemampuan mengarahkan pegawai
 - c. Kadang-kadang memiliki kemampuan mengarahkan pegawai
 - d. Jarang memiliki kemampuan mengarahkan pegawai
 - e. Tidak pernah memiliki kemampuan mengarahkan pegawai
3. Pegawai mampu mengembangkan dan mengelolah kelompok kerja pada bagianya.
 - a. Selalu mengembangkan dan mengelolah kelompok kerja
 - b. Sering mengembangkan dan mengelolah kelompok kerja
 - c. Kadang-kadang mengembangkan dan mengelolah kelompok kerja
 - d. Jarang mengembangkan dan mengelolah kelompok kerja
 - e. Tidak pernah mengembangkan dan mengelolah kelompok kerja
4. Pegawai memiliki kemampuan menganalisis pekerjaan-pekerjaan yang dilaksanakan.
 - a. Selalu memiliki kemampuan menganalisis
 - b. Sering memiliki kemampuan menganalisis
 - c. Kadang-kadang memiliki kemampuan menganalisis
 - d. Jarang memiliki kemampuan menganalisis
 - e. Tidak pernah memiliki kemampuan menganalisis
5. Pegawai memiliki sikap kedewasaan dalam bekerja.
 - a. Selalu memiliki sikap kedewasaan dalam bekerja
 - b. Sering memiliki sikap kedewasaan dalam bekerja
 - c. Kadang-kadang memiliki sikap kedewasaan dalam bekerja
 - d. Jarang memiliki sikap kedewasaan dalam bekerja
 - e. Tidak pernah memiliki sikap kedewasaan dalam bekerja

VARIABEL KINERJA PEGAWAI(Y)

1. Pegawai mengutamakan kualitas kerja dalam melakukan pekerjaan
 - a. Selalu mengutamakan kualitas kerja dalam melakukan pekerjaan
 - b. Sering mengutamakan kualitas kerja dalam melakukan pekerjaan
 - c. Kadang-kadang mengutamakan kualitas kerja dalam melakukan pekerjaan
 - d. Jarang mengutamakan kualitas kerja dalam melakukan pekerjaan
 - e. Tidak pernah mengutamakan kualitas kerja dalam melakukan pekerjaan
2. Pegawai menghasilkan pekerjaan sesuai dengan target organisasi
 - a. Selalu menghasilkan pekerjaan sesuai dengan target organisasi
 - b. Sering menghasilkan pekerjaan sesuai dengan target organisasi

- c. Kadang-kadang menghasilkan pekerjaan sesuai dengan target organisasi
 - d. Jarang menghasilkan pekerjaan sesuai dengan target organisasi
 - e. Tidak pernah menghasilkan pekerjaan sesuai dengan target organisasi
3. Pegawai memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu
- a. Selalu memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu
 - b. Sering memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu
 - c. Kadang-kadang memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu
 - d. Jarang memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu
 - e. Tidak pernah memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu
4. Pegawai melakukan pekerjaanya dengan penuh tanggung jawab
- a. Selalu melakukan pekerjaanya dengan penuh tanggung jawab
 - b. Sering melakukan pekerjaanya dengan penuh tanggung jawab
 - c. Kadang-kadang melakukan pekerjaanya dengan penuh tanggung jawab
 - d. Jarang melakukan pekerjaanya dengan penuh tanggung jawab
 - e. Tidak pernah melakukan pekerjaanyadengan penuh tanggung jawabi

Terima kasih atas pastisipasi Bapak/Ibu/Sdr/i

Atas waktu yang diberikan untuk pengisian kuesioner

Lampiran 2 : Data Ordinal dan Interval

Data ordinal Kompetensi Individu (X₁)

NO	KOMPETENSI INDIVIDU (X ₁)					Total
	1	2	3	4	5	
1	4	5	5	4	4	22
2	4	5	5	4	4	22
3	5	4	5	5	4	23
4	4	5	4	4	5	22
5	5	4	5	4	4	22
6	4	4	5	5	5	23
7	4	5	5	4	4	22
8	5	4	4	5	4	22
9	4	3	3	4	3	17
10	5	4	5	3	3	20
11	3	3	4	3	2	15
12	3	4	3	4	4	18
13	5	5	4	5	5	24
14	4	5	5	4	5	23
15	4	4	4	4	5	21
16	4	4	4	4	5	21
17	5	4	5	4	4	22
18	4	4	4	5	4	21
19	4	4	3	4	5	20
20	2	3	2	2	2	11
21	4	5	4	4	4	21
22	5	2	3	3	4	17
23	4	3	3	3	4	17
24	3	3	1	2	1	10
25	2	4	3	2	1	12

26	5	5	4	4	4	22
27	4	4	3	5	4	20
28	2	3	2	3	3	13
29	3	4	5	3	4	19
30	3	3	4	4	5	19
31	3	2	1	2	1	9
32	4	4	4	3	3	18
33	3	1	3	2	1	10
34	4	4	5	4	5	22
35	4	5	4	5	4	22
36	2	1	3	2	1	9
37	2	2	4	2	3	13
38	3	2	3	4	3	15
39	2	3	3	2	4	14
40	3	3	4	3	2	15
41	4	4	3	3	1	15
42	5	4	5	3	5	22
43	4	5	4	5	4	22
44	4	5	5	4	5	23

Data Interval Kompetensi Individu (X_1)

Successive Interval

No	1	2	3	4	5	Total
1	3,590	4,396	4,294	2,763	2,702	17,745
2	3,590	4,396	4,294	2,763	2,702	17,745
3	4,782	3,258	4,294	3,929	2,702	18,965
4	3,590	4,396	3,227	2,763	3,847	17,822
5	4,782	3,258	4,294	2,763	2,702	17,799
6	3,590	3,258	4,294	3,929	3,847	18,918
7	3,590	4,396	4,294	2,763	2,702	17,745
8	4,782	3,258	3,227	3,929	2,702	17,897
9	3,590	2,443	2,353	2,763	1,987	13,136
10	4,782	3,258	4,294	1,898	1,987	16,219
11	2,714	2,443	3,227	1,898	1,644	11,925
12	2,714	3,258	2,353	2,763	2,702	13,789
13	4,782	4,396	3,227	3,929	3,847	20,180
14	3,590	4,396	4,294	2,763	3,847	18,890
15	3,590	3,258	3,227	2,763	3,847	16,684
16	3,590	3,258	3,227	2,763	3,847	16,684
17	4,782	3,258	4,294	2,763	2,702	17,799
18	3,590	3,258	3,227	3,929	2,702	16,706
19	3,590	3,258	2,353	2,763	3,847	15,810
20	1,988	2,443	1,603	1,000	1,644	8,678
21	3,590	4,396	3,227	2,763	2,702	16,678
22	4,782	1,806	2,353	1,898	2,702	13,541
23	3,590	2,443	2,353	1,898	2,702	12,986
24	2,714	2,443	1,000	1,000	1,000	8,157
25	1,988	3,258	2,353	1,000	1,000	9,598
26	4,782	4,396	3,227	2,763	2,702	17,869
27	3,590	3,258	2,353	3,929	2,702	15,832
28	1,988	2,443	1,603	1,898	1,987	9,918

29	2,714	3,258	4,294	1,898	2,702	14,865
30	2,714	2,443	3,227	2,763	3,847	14,993
31	2,714	1,806	1,000	1,000	1,000	7,520
32	3,590	3,258	3,227	1,898	1,987	13,959
33	2,714	1,000	2,353	1,000	1,000	8,067
34	3,590	3,258	4,294	2,763	3,847	17,752
35	3,590	4,396	3,227	3,929	2,702	17,844
36	1,988	1,000	2,353	1,000	1,000	7,340
37	1,988	1,806	3,227	1,000	1,987	10,008
38	2,714	1,806	2,353	2,763	1,987	11,623
39	1,988	2,443	2,353	1,000	2,702	10,486
40	2,714	2,443	3,227	1,898	1,644	11,925
41	3,590	3,258	2,353	1,898	1,000	12,098
42	4,782	3,258	4,294	1,898	3,847	18,078
43	3,590	4,396	3,227	3,929	2,702	17,844
44	3,590	4,396	4,294	2,763	3,847	18,890

Data Ordinal Kompetensi Generik (X₂)

NO	KOMPETENSI GENERIK (X2)					Total
	1	2	3	4	5	
1	5	5	5	5	5	25
2	4	4	5	5	5	23
3	5	5	4	5	5	24
4	5	5	5	5	5	25
5	4	5	5	5	4	23
6	5	5	5	5	4	24
7	4	5	5	5	4	23
8	5	4	5	5	5	24
9	5	5	5	5	5	25
10	4	4	3	4	3	18
11	5	5	5	5	4	24
12	4	5	5	5	5	24
13	5	5	5	5	4	24
14	3	3	3	1	1	11
15	5	5	5	5	5	25
16	5	4	5	5	5	24
17	4	5	5	5	5	24
18	5	5	5	5	5	25
19	4	5	5	5	4	23
20	5	5	5	5	4	24
21	4	5	5	4	5	23
22	5	5	5	5	5	25
23	5	5	5	5	5	25
24	5	4	5	5	5	24
25	5	5	5	5	5	25

26	3	5	5	3	4	20
27	5	5	5	4	5	24
28	5	5	5	5	5	25
29	5	5	5	5	5	25
30	4	5	5	5	5	24
31	5	5	5	5	4	24
32	2	2	2	3	1	10
33	5	5	5	5	5	25
34	5	5	5	5	5	25
35	2	2	3	3	3	13
36	3	3	4	3	1	14
37	4	4	3	4	2	17
38	4	3	4	3	4	18
39	3	2	2	2	3	12
40	3	2	2	2	1	10
41	4	3	4	3	4	18
42	5	5	4	4	5	23
43	4	5	5	5	5	24
44	5	5	5	5	5	25

Data Interval Kompetensi Generik (X₂)

Successive Interval

No	1	2	3	4	5	Total
1	4,127	3,250	3,420	3,927	3,487	18,212
2	2,907	2,077	3,420	3,927	3,487	15,819
3	4,127	3,250	2,208	3,927	3,487	17,000
4	4,127	3,250	3,420	3,927	3,487	18,212
5	2,907	3,250	3,420	3,927	2,274	15,779
6	4,127	3,250	3,420	3,927	2,274	16,999
7	2,907	3,250	3,420	3,927	2,274	15,779
8	4,127	2,077	3,420	3,927	3,487	17,040
9	4,127	3,250	3,420	3,927	3,487	18,212
10	2,907	2,077	1,760	2,755	1,746	11,245
11	4,127	3,250	3,420	3,927	2,274	16,999
12	2,907	3,250	3,420	3,927	3,487	16,992
13	4,127	3,250	3,420	3,927	2,274	16,999
14	2,203	1,686	1,760	1,000	1,000	7,648
15	4,127	3,250	3,420	3,927	3,487	18,212
16	4,127	2,077	3,420	3,927	3,487	17,040
17	2,907	3,250	3,420	3,927	3,487	16,992
18	4,127	3,250	3,420	3,927	3,487	18,212
19	2,907	3,250	3,420	3,927	2,274	15,779
20	4,127	3,250	3,420	3,927	2,274	16,999
21	2,907	3,250	3,420	2,755	3,487	15,819
22	4,127	3,250	3,420	3,927	3,487	18,212
23	4,127	3,250	3,420	3,927	3,487	18,212
24	4,127	2,077	3,420	3,927	3,487	17,040
25	4,127	3,250	3,420	3,927	3,487	18,212
26	2,203	3,250	3,420	2,252	2,274	13,399
27	4,127	3,250	3,420	2,755	3,487	17,040
28	4,127	3,250	3,420	3,927	3,487	18,212
29	4,127	3,250	3,420	3,927	3,487	18,212

30	2,907	3,250	3,420	3,927	3,487	16,992
31	4,127	3,250	3,420	3,927	2,274	16,999
32	1,664	1,000	1,000	2,252	1,000	6,916
33	4,127	3,250	3,420	3,927	3,487	18,212
34	4,127	3,250	3,420	3,927	3,487	18,212
35	1,664	1,000	1,760	2,252	1,746	8,421
36	2,203	1,686	2,208	2,252	1,000	9,348
37	2,907	2,077	1,760	2,755	1,528	11,027
38	2,907	1,686	2,208	2,252	2,274	11,327
39	2,203	1,000	1,000	1,664	1,746	7,612
40	2,203	1,000	1,000	1,664	1,000	6,866
41	2,907	1,686	2,208	2,252	2,274	11,327
42	4,127	3,250	2,208	2,755	3,487	15,827
43	2,907	3,250	3,420	3,927	3,487	16,992
44	4,127	3,250	3,420	3,927	3,487	18,212

Data Ordinal Kinerja (Y)

NO	KINERJA PEGAWAI (Y)				Total
	1	2	3	4	
1	4	4	4	5	17
2	5	5	5	5	20
3	5	4	4	5	18
4	4	4	4	4	16
5	5	4	4	5	18
6	5	4	5	5	19
7	3	4	3	4	14
8	5	5	5	5	20
9	5	5	4	5	19
10	4	4	4	4	16
11	4	4	4	4	16
12	5	4	4	5	18
13	5	4	4	5	18
14	4	5	4	5	18
15	5	4	4	4	17
16	5	4	5	5	19
17	5	4	4	5	18
18	5	5	4	4	18
19	5	5	5	5	20
20	5	4	5	5	19
21	5	5	5	5	20
22	4	3	4	3	14
23	5	5	4	5	19
24	4	4	5	4	17
25	4	4	4	4	16
26	3	3	3	2	11
27	3	4	4	3	14

28	5	4	5	5	19
29	5	5	4	5	19
30	3	3	4	5	15
31	3	4	3	3	13
32	4	5	4	4	17
33	3	3	3	3	12
34	4	4	4	5	17
35	2	4	2	3	11
36	2	3	3	3	11
37	3	4	4	5	16
38	1	2	1	1	5
39	3	2	2	2	9
40	2	3	2	3	10
41	3	3	4	3	13
42	4	4	4	5	17
43	3	3	2	3	11
44	5	5	4	5	19

Data Interval Kinerja (Y)

No	1	2	3	4	Total
1	2,998	2,940	3,443	4,162	13,543
2	4,038	4,224	4,782	4,162	17,206
3	4,038	2,940	3,443	4,162	14,583
4	2,998	2,940	3,443	3,066	12,447
5	4,038	2,940	3,443	4,162	14,583
6	4,038	2,940	4,782	4,162	15,922
7	2,328	2,940	2,448	3,066	10,781
8	4,038	4,224	4,782	4,162	17,206
9	4,038	4,224	3,443	4,162	15,868
10	2,998	2,940	3,443	3,066	12,447
11	2,998	2,940	3,443	3,066	12,447
12	4,038	2,940	3,443	4,162	14,583
13	4,038	2,940	3,443	4,162	14,583
14	2,998	4,224	3,443	4,162	14,827
15	4,038	2,940	3,443	3,066	13,487
16	4,038	2,940	4,782	4,162	15,922
17	4,038	2,940	3,443	4,162	14,583
18	4,038	4,224	3,443	3,066	14,772
19	4,038	4,224	4,782	4,162	17,206
20	4,038	2,940	4,782	4,162	15,922
21	4,038	4,224	4,782	4,162	17,206
22	2,998	1,901	3,443	2,386	10,728
23	4,038	4,224	3,443	4,162	15,868
24	2,998	2,940	4,782	3,066	13,785
25	2,998	2,940	3,443	3,066	12,447
26	2,328	1,901	2,448	1,664	8,339
27	2,328	2,940	3,443	2,386	11,096
28	4,038	2,940	4,782	4,162	15,922

29	4,038	4,224	3,443	4,162	15,868
30	2,328	1,901	3,443	4,162	11,834
31	2,328	2,940	2,448	2,386	10,100
32	2,998	4,224	3,443	3,066	13,731
33	2,328	1,901	2,448	2,386	9,062
34	2,998	2,940	3,443	4,162	13,543
35	1,678	2,940	1,847	2,386	8,850
36	1,678	1,901	2,448	2,386	8,412
37	2,328	2,940	3,443	4,162	12,873
38	1,000	1,000	1,000	1,000	4,000
39	2,328	1,000	1,847	1,664	6,838
40	1,678	1,901	1,847	2,386	7,811
41	2,328	1,901	3,443	2,386	10,057
42	2,998	2,940	3,443	4,162	13,543
43	2,328	1,901	1,847	2,386	8,461
44	4,038	4,224	3,443	4,162	15,868

Lampiran 3 : Deskriptif Variabel Penelitian

Kompetensi Individu (X₁)

FREQUENCIES VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5

/ORDER=ANALYSIS.

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	6	13.6	13.6
	3.00	9	20.5	34.1
	4.00	20	45.5	79.5
	5.00	9	20.5	100.0

Total	44	100.0	100.0	
-------	----	-------	-------	--

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	4.5	4.5
	2.00	4	9.1	13.6
	3.00	9	20.5	34.1
	4.00	18	40.9	75.0
	5.00	11	25.0	100.0
	Total	44	100.0	100.0

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	4.5	4.5
	2.00	2	4.5	9.1
	3.00	12	27.3	27.3
	4.00	15	34.1	70.5
	5.00	13	29.5	100.0
	Total	44	100.0	100.0

X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	8	18.2	18.2
	3.00	10	22.7	40.9

4.00	18	40.9	40.9	81.8
5.00	8	18.2	18.2	100.0
Total	44	100.0	100.0	

X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	6	13.6	13.6
	2.00	3	6.8	20.5
	3.00	6	13.6	34.1
	4.00	18	40.9	75.0
	5.00	11	25.0	100.0
	Total	44	100.0	100.0

Kompetensi Generik (X₂)

FREQUENCIES VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5
/ORDER=ANALYSIS.

X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	4.5	4.5
	3.00	5	11.4	15.9
	4.00	13	29.5	45.5
	5.00	24	54.5	100.0

Total	44	100.0	100.0	
-------	----	-------	-------	--

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	9.1	9.1
	3.00	4	9.1	18.2
	4.00	6	13.6	31.8
	5.00	30	68.2	100.0
	Total	44	100.0	100.0

X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	6.8	6.8
	3.00	4	9.1	9.1
	4.00	5	11.4	11.4
	5.00	32	72.7	72.7
	Total	44	100.0	100.0

X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	2.3	2.3
	2.00	2	4.5	6.8
	3.00	6	13.6	20.5

4.00	5	11.4	11.4	31.8
5.00	30	68.2	68.2	100.0
Total	44	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	4	9.1	9.1	9.1
	2.00	1	2.3	2.3	11.4
	3.00	3	6.8	6.8	18.2
	4.00	11	25.0	25.0	43.2
	5.00	25	56.8	56.8	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

Kinerja ASN (Y)

FREQUENCIES VARIABLES=Y1.1 Y1.2 Y1.3 Y1.4

/ORDER=ANALYSIS.

Y1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	2.3	2.3	2.3
	2.00	3	6.8	6.8	9.1
	3.00	10	22.7	22.7	31.8
	4.00	11	25.0	25.0	56.8
	5.00	19	43.2	43.2	100.0

Total	44	100.0	100.0	
-------	----	-------	-------	--

Y1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	4.5	4.5
	3.00	8	18.2	22.7
	4.00	23	52.3	75.0
	5.00	11	25.0	100.0
	Total	44	100.0	100.0

Y1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	2.3	2.3
	2.00	4	9.1	11.4
	3.00	5	11.4	22.7
	4.00	25	56.8	79.5
	5.00	9	20.5	100.0
Total		44	100.0	100.0

Y1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	2.3	2.3
	2.00	2	4.5	6.8
	3.00	9	20.5	27.3

4.00	9	20.5	20.5	47.7
5.00	23	52.3	52.3	100.0
Total	44	100.0	100.0	

Lampiran 4 : Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas dan Reliabilitas Kompetensi Individu (X_1)

CORRELATIONS

```
/VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.483**	.532**	.587**	.460**	.763**
	Sig. (2-tailed)		.001	.000	.000	.002	.000
	N	44	44	44	44	44	44
X1.2	Pearson Correlation	.483**	1	.569**	.617**	.555**	.811**
	Sig. (2-tailed)	.001		.000	.000	.000	.000
	N	44	44	44	44	44	44
X1.3	Pearson Correlation	.532**	.569**	1	.461**	.563**	.785**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.002	.000	.000
	N	44	44	44	44	44	44
X1.4	Pearson Correlation	.587**	.617**	.461**	1	.610**	.823**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002		.000	.000
	N	44	44	44	44	44	44
X1.5	Pearson Correlation	.460**	.555**	.563**	.610**	1	.802**

	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.000		.000
	N	44	44	44	44	44	44
X1	Pearson Correlation	.763**	.811**	.785**	.823**	.802**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	44	44	44	44	44	44

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

RELIABILITY

```
/VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5
/SCALE ('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.856	5

Validitas dan Reliabilitas Kompetensi Generik (X₂)

CORRELATIONS

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

Correlations

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2	
X2.1	Pearson Correlation	1	.660**	.649**	.720**	.692**	.846**

	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	44	44	44	44	44	44
X2.2	Pearson Correlation	.660**	1	.822**	.739**	.656**	.877**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	44	44	44	44	44	44
X2.3	Pearson Correlation	.649**	.822**	1	.824**	.726**	.910**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	44	44	44	44	44	44
X2.4	Pearson Correlation	.720**	.739**	.824**	1	.712**	.907**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	44	44	44	44	44	44
X2.5	Pearson Correlation	.692**	.656**	.726**	.712**	1	.864**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	44	44	44	44	44	44
X2	Pearson Correlation	.846**	.877**	.910**	.907**	.864**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	44	44	44	44	44	44

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

RELIABILITY

```
/VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.927	5

Validitas dan Reliabilitas Kinerja ASN (Y)

CORRELATIONS

```
/VARIABLES=Y1.1 Y1.2 Y1.3 Y1.4 Y
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

Correlations

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y
Y1.1	Pearson Correlation	1	.686**	.759**	.777**	.913**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	44	44	44	44	44
Y1.2	Pearson Correlation	.686**	1	.595**	.670**	.836**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	44	44	44	44	44
Y1.3	Pearson Correlation	.759**	.595**	1	.724**	.876**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	44	44	44	44	44
Y1.4	Pearson Correlation	.777**	.670**	.724**	1	.900**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	44	44	44	44	44

Y	Pearson Correlation	.913**	.836**	.876**	.900**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	44	44	44	44	44

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

RELIABILITY

```
/VARIABLES=Y1.1 Y1.2 Y1.3 Y1.4
/SCALE ('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.904	4

Lampiran 5 : Uji Korelasi

CORRELATIONS

```
/VARIABLES=X1 X2
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

Correlations

		X1	X2
X1	Pearson Correlation	1	.149
	Sig. (2-tailed)		.336
	N	44	44
X2	Pearson Correlation	.149	1
	Sig. (2-tailed)	.336	
	N	44	44

Lampiran 6 : Uji Hipotesis

```
REGRESSION  
/MISSING LISTWISE  
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA  
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)  
/NOORIGIN  
/DEPENDENT Y  
/METHOD=ENTER X1 X2.
```

Regression

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.554 ^a	.307	.273	2708.84980

a. Predictors: (Constant), X2, X1

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	133444396.452	2	66722198.226	9.093	.001 ^b
	Residual	300852556.457	41	7337867.231		
	Total	434296952.909	43			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	3517.038	2272.051			1.548	.129
	X1	.237	.112	.278		2.112	.041
	X2	.386	.115	.440		3.350	.002

a. Dependent Variable: Y

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

N a m a	: AGY BRAMANTIA
Tempat , Tanggal lahir	: Bitung, 28 januari 1996
Jenis kelamin	: Laki-laki
Alamat	: Desa Popolii, Kec, Walea Kepulauan, Kab, Tojo Una-una, Provinsi Sulawesi Tengah
Agama	: Islam
Status	: Belum menikah
Pekerjaan	: Mahasiswa/pelajar
Kewarganegaraan	: WNI
No. Handphone	: 0822-9130-7699
Email	: <u>agydiningrat27@gmail.com</u>

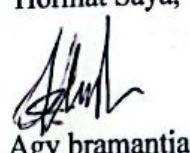
Riwayat Pendidikan :

1. SD Negeri 1 Popolii : (2003 – 2009)
2. SMP Negeri 1 Wakep : (2009 – 2012)
3. SMA Negeri 1 Wakep : (2012 – 2015)
4. Universitas Ichsan Gorontalo : (2015 – Sekarang)

Demikian riwayat hidup ini saya buat dengan sebenar – benarnya.

Gorontalo,.....2022

Hormat Saya,



Agy Bramantia



Similarity Report ID: oid:25211:19217093

PAPER NAME

SKRIPSI LENGKAP.docx

AUTHOR

Agy bramantya bramantya

WORD COUNT

15495 Words

CHARACTER COUNT

91953 Characters

PAGE COUNT

101 Pages

FILE SIZE

1.6MB

SUBMISSION DATE

Jun 22, 2022 11:33 AM GMT+8

REPORT DATE

Jun 22, 2022 11:36 AM GMT+8

● 15% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

- 12% Internet database
- Crossref database
- 5% Submitted Works database
- 1% Publications database
- Crossref Posted Content database

● Excluded from Similarity Report

- Bibliographic material
- Small Matches (Less than 25 words)



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI

UNIVERSITAS IHSAN GORONTALO

FAKULTAS EKONOMI

SK. MENDIKNAS NOMOR 84/D/O/2001 STATUS TERAKREDITASI BAN-PT.DIKTI

Jalan : Achmad Nadjamuddin No.17 Telp/Fax.(0435) 829975 Kota Gorontalo. www.fe.unisan.ac.id

SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI
No. 178/SRP/FE-UNISAN/VI/2022

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dr. Musafir, SE., M.Si
NIDN : 09281169010
Jabatan : Dekan

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama Mahasiswa : Agy Bramantia
NIM : E2115118
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Wilayah Kabupaten Tojo Una-Una

Sesuai hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi Turnitin untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil Similarity sebesar 15%, berdasarkan Peraturan Rektor No. 32 Tahun 2019 tentang Pendekripsi Plagiat pada Setiap Karya Ilmiah di Lingkungan Universitas Ihsan Gorontalo, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 30%, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan BEBAS PLAGIASI dan layak untuk diujangkan. Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.



Gorontalo, 23 Juni 2022
Tim Verifikasi,

Muh. Sabir M, SE., M.Si
NIDN. 0913088503

Terlampir :
Hasil Pengecekan Turnitin



**PEMERINTAH KABUPATEN TOJO UNA-UNA
DINAS PARIWISATA DAN KEBUDAYAAN**

Jalan Tandjumbulu No. 02 Ampana 94683
Telp/Fax (0464) 21925 Website : www.dispar.tojounaunakab.go.id

SURAT KETERANGAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN

NOMOR : 556 / 152 / DISPAR-BUD

Yang bertanda Tangan dibawah ini Kepala Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Tojo Una-Una.

Nama : Agi Bramaty Haryono
Universitas : STMIK IKSAN GORONTALO
Judul : PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA ASN
PADA DINAS PARIWISATA DAN KEBUDAYAAN
KABUPATEN TOJO UNA-UNA.

Bahwa benar nama tersebut telah melasankan penelitian pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan kabupaten Tojo Una-Una, pada tanggal 09 d.d 13 Mei 2022.

Demikian surat ini kami buat dengan sebenarnya agar dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Ampana, 20 Juni 2022

**KEPALA DINAS PARIWISATA
DAN KEBUDAYAAN,
KABUPATEN TOJO UNA-UNA**



MUHAMAD ARSYAD, SE, M.SI
Pembina Tk I, IV/b
NIP. 19711018 200212 1 004



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS IHSAN GORONTALO
LEMBAGA PENELITIAN

Kampus Unisan Gorontalo Lt.3 - Jln. Achmad Nadjamuddin No. 17 Kota Gorontalo
Telp: (0435) 8724466, 829975 E-Mail: lembagapenelitian@unisan.ac.id

Nomor : 4035/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/III/2022

Lampiran : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Kepala Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kab. Tojo Una-Una

di,-

Tempat

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dr. Rahmisyari, ST.,SE.,MM

NIDN : 0929117202

Jabatan : Ketua Lembaga Penelitian

Meminta kesediannya untuk memberikan izin pengambilan data dalam rangka penyusunan **Proposal / Skripsi**, kepada :

Nama Mahasiswa : Agy Bramantia

NIM : E2115118

Fakultas : Fakultas Ekonomi

Program Studi : Manajemen

Lokasi Penelitian : DINAS PARIWISATA DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN TOJO UNA-UNA

Judul Penelitian : PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA PADA DINAS PARIWISATA DAN KEBUDAYAAN WILAYAH KABUPATEN TOJO UNA-UNA

Atas kebijakan dan kerja samanya diucapkan banyak terima kasih.

