

# PENGARUH KOMPETENSI PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT PUPUAN KABUPATEN TABANAN TAHUN 2012

Ni Wayan Santiasih<sup>1</sup>, I Ketut Kirya<sup>2</sup>, I Wayan Suwendra<sup>3</sup>  
<sup>1,2,3</sup>. Jurusan Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Pendidikan Ganesha  
Jl. Udayana No.12C (Kampus Tengah) Singaraja, Bali

e-mail: [1Santi\\_nem@yahoo.com](mailto:1Santi_nem@yahoo.com), [2Ketutkirya@yahoo.co.id](mailto:2Ketutkirya@yahoo.co.id), [3Yc9eda@yahoo.co.id](mailto:3Yc9eda@yahoo.co.id)

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) pengaruh kompetensi intelektual, kompetensi emosional, dan kompetensi sosial pegawai terhadap kinerja pegawai dan, (2) faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai di kantor Camat Pupuan Kabupaten Tabanan Tahun 2012. Penelitian ini menggunakan desain penelitian deskriptif. Data dikumpulkan menggunakan metode (1) wawancara, (2) dokumentasi, (3) kuesioner dan dianalisis dengan Analisis Regresi Linier Berganda Program SPSS (*Statistik Product and Service Solution*) V.21.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi pegawai mempengaruhi kinerja pegawai di kantor Camat Pupuan Kabupaten Tabanan baik secara parsial maupun simultan. Secara parsial kompetensi intelektual memiliki besar pengaruh 71,0 % terhadap kinerja, kemudian besar pengaruh parsial kompetensi emosional sebesar 12,3 % terhadap kinerja, dan kompetensi sosial memiliki besar pengaruh parsial 28,9% terhadap kinerja. Secara simultan kompetensi intelektual, kompetensi emosional, kompetensi sosial memiliki besar pengaruh 79,4% terhadap kinerja. Faktor kompetensi intelektual merupakan faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai.

Kata-kata kunci : Kompetensi Pegawai, Kinerja Pegawai

## Abstract

*This study aimed to know (1) the influence of the staffs competence to the staffs performance and, (2) the most dominant factors which influence the staffs performance in Pupuan district office, Tabanan regency in 2012. The study used descriptive research design. The data collected used methods (1) Interview, (2) documentation, (3) Questionnaire and analyzed with double linear regression analysis SPSS (Statistical Product and Service Solution) program V.21.0. The results of the study showed that the staffs competence influence their performance in Pupuan district Tabanan regency either partially or simultan. In term of partial, intellectual competence had 71.0%, emotional competence had 12.3%, and social competence had 28.9%, influence to the staffs performance. In term of Simultan, intellectual competence, emotional competence, social competence had 79.4% influence to the staffs performance. Intellectual competence was the most dominant factor that influenced the performance of the staffs.*

*Key words: Staffs Competence, Staffs Performance*

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peran utama dalam setiap kegiatan, termasuk dalam pelaksanaan keorganisasian pemerintahan atau pelayanan publik yang menyangkut kesiapan, jumlah, pendidikan, dan profesionalisme. Pelaksanaan pemerintahan yang baik terutama dalam pelaksanaan otonomi daerah, diperlukan dukungan kesiapan pegawai yang maksimal. Tanpa dukungan sumber daya

manusia yang memadai, kegiatan organisasi aparat pemerintahan tidak akan dapat berjalan dengan baik. Setiap organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu, dan apabila tujuan tersebut tercapai, organisasi dapat dikatakan berhasil. Untuk mencapai keberhasilan diperlukan landasan yang kuat berupa kompetensi. Oleh karena itu, kompetensi kepegawaian perlu diperhatikan.

Kantor Camat Pupuan Kabupaten Tabanan adalah salah satu instrumen dari pemerintah yang mempunyai tanggung jawab untuk melaksanakan layanan kepada masyarakat daerah di tingkat Kecamatan. Guna meningkatkan efektivitas pelayanan publik di tingkat Kecamatan, pemerintah Kabupaten telah mengeluarkan Perundang-undangan yang mengatur peraturan Daerah Kabupaten Tabanan Nomer 3 Tahun 2008 tentang Pembentukan Susunan Organisasi dan Tata Kerja (SOTK) Perangkat Daerah Kabupaten Tabanan yang mendasari pelaksanaan tugas Kedinasan Jabatan Struktural. Dengan adanya peraturan tersebut semua aparatur daerah dituntut untuk memberikan pelayanan yang maksimal bagi masyarakat. Untuk mencapai tujuan tersebut, dibutuhkan orang-orang yang memiliki kompetensi di dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya.

Seperti yang dikemukakan oleh Wibowo (2007: 86), kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi pegawai yang memadai berarti akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan waktu maupun target yang telah ditetapkan dalam program kerja. Hal yang sama diungkapkan oleh Dadang Budiadji (2004), yang menyatakan bahwa kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan, kemampuan, atau karakteristik pribadi seseorang yang secara langsung mempengaruhi kinerjanya. Pendapat tersebut juga di dukung oleh Kreitner & Kinicki (2003), kompetensi dipahami sebagai gabungan dari kemampuan dan keterampilan yang ada dalam lingkaran manajemen, yang menunjukkan karakteristik stabil yang berkaitan dengan kemampuan maksimum fisik dan mental seseorang. Jadi kompetensi merupakan pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan atau karakteristik personal seseorang yang menentukan tingkat perilaku dan keahlian individu dalam melakukan pekerjaannya yang diharapkan dapat memberikan kinerja yang unggul dalam pekerjaannya. Ada lima

karakteristik utama dari kompetensi yang mempengaruhi kinerja individu yaitu (1) motif (*motives*), (2) watak (*traits*), (3) konsep diri (*self conceft*), (4) pengetahuan (*knowledge*), dan (5) keterampilan (*skill*).

Kompetensi juga diklasifikasikan, berdasarkan dimensi manusia secara personal. Spencer & Spencer (1993), mengklasifikasikan dimensi dan komponen kompetensi individual menjadi tiga yaitu, (1) kompetensi intelektual, (2) kompetensi emosional, dan (3) kompetensi sosial. Kemudian Willy Susilo (2001) mengelompokkan kompetensi menjadi (1) kompetensi intelektual, (2) kompetensi emosional, dan (3) kompetensi spiritual. Kompetensi intelektual adalah karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan intelektual individu (dapat berupa pengetahuan, keterampilan, pemahaman profesional, pemahaman konseptual dan lain-lain) yang bersifat relatif stabil ketika menghadapi permasalahan di tempat kerja, yang dibentuk dari sinergi watak, konsep diri, motivasi internal, serta kapasitas pengetahuan kontekstual. Adapun dimensi pengukuran kompetensi intelektual yaitu berprestasi, kepastian kerja, inisiatif, penguasaan informasi, berpikir analitik, berpikir konseptual, keahlian praktikal, kemampuan lungistik, dan kemampuan naratif.

Menurut Zohar & Marshall (2000) kompetensi emosional adalah karakter sikap dan perilaku, kemauan, dan kemampuan seseorang untuk mengelola emosi diri sendiri dan orang lain, serta menjalin hubungan positif dengan orang lain, sehingga dapat mendorong ke arah pencapaian kinerja yang lebih baik. Kompetensi emosional juga dapat dikatakan sebagai kemampuan seseorang untuk mengendalikan diri dalam berbagai situasi. Kompetensi emosional merupakan karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan untuk menguasai diri dan memahami lingkungan secara objektif dan moralis sehingga pola emosional relatif stabil ketika menghadapi berbagai permasalahan di tempat kerja yang terbentuk melalui sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal serta kapasitas pengetahuan mental atau

emosional Kompetensi emosional dapat diukur dengan enam tingkat kemauan dan kemampuan yaitu sensitifikasi, kepedulian terhadap kepuasan konsumen, pengendalian diri, percaya diri, kemampuan beradaptasi, dan komitmen pada organisasi.

Kompetensi sosial merupakan karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan untuk membangun simpul-simpul kerja sama dengan orang lain yang relatif bersifat stabil ketika menghadapi permasalahan di tempat kerja yang terbentuk melalui sinergi antara watak, konsep diri motivasi internal serta kapasitas pengetahuan sosial konseptual. Menurut Nahapiet & Ghoshal (1998) pengukuran kompetensi sosial tersentralisasi kedalam tujuh tingkat kemauan dan kemampuan yaitu (1) pengaruh dan dampak, (2) kesadaran berorganisasi, (3) membangun hubungan kerja, (4) mengembangkan orang lain, (5) mengarahkan bawahan, (6) kerja tim, dan (7) kepemimpinan kelompok.

Menurut Willy Susilo (2001), kompetensi spiritual adalah karakter dan sikap yang merupakan bagian dari kesadaran yang paling dalam pada seseorang yang berhubungan dengan kesadaran yang tidak hanya mengakui keberadaan nilai tetapi juga kreatif untuk menemukan nilai-nilai baru. Sembilan ciri pengembangan kompetensi spiritual yang tinggi, yaitu (a) kemampuan bersikap fleksibel atau adaptif, (b) tingkat kesadaran diri yang tinggi, (c) kemampuan untuk menghadapi dan mengatasi penderitaan, (d) kemampuan untuk menghadapi dan melampaui rasa sakit, (e) kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan nilai-nilai, (f) keengganan untuk berbuat kerugian yang tidak perlu, (g) kecenderungan untuk melihat segala sesuatu secara holistik, (h) kecenderungan untuk selalu bertanya mengapa, dan (i) memiliki kemudahan untuk melawan konvensi. Kecerdasan spiritual memungkinkan seseorang untuk berfikir kreatif, berwawasan jauh, membuat bahkan mengubah aturan, yang membuat seseorang bekerja lebih baik.

Kompetensi individu merupakan salah satu penentu tinggi rendahnya kinerja seseorang. Kinerja pegawai menjadi sesuatu yang sangat penting dalam sebuah

organisasi, karena kinerja pegawai merupakan sumbangan dari tercapainya kinerja setiap fungsi organisasi. Kinerja juga disebut dengan prestasi atau pencapaian hasil kerja karyawan berdasarkan standar dan ukuran penilaian yang telah ditetapkan. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2005). Gorda (2004) juga berpendapat kinerja adalah hasil kerja yang disumbangkan seorang karyawan yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawabnya kepada organisasi yang didasarkan atas kecerdasan spiritual, intelegensia, emosional, dan kecerdasan mengubah kendala menjadi peluang serta keterampilan fisik yang diarahkan kepada pemanfaatan sumber daya yang disediakan oleh organisasi. Jadi kinerja dapat disimpulkan sebagai total hasil kerja berupa barang dan jasa yang dihasilkan oleh seseorang pada satuan waktu tertentu

Kinerja individu dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti kompetensi individu yang meliputi kemampuan dan keterampilan, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen. Menurut Gomes (2000) beberapa dimensi atau kriteria yang perlu dinilai dalam kegiatan penilaian kinerja yaitu *Quantity of work* (kuantitas kerja), *Quality of work* (kualitas kerja), *Job knowledge* (pengetahuan kerja), *Creativeness* (kreativitas), *Cooperation* (kerjasama), *Dependability* (ketergantungan), *Initiative* (inisiatif), dan *Personal qualities* (kualitas personal).

Penilaian kinerja sangat penting dilakukan karena memiliki manfaat bagi organisasi untuk menentukan perencanaan kebijakan-kebijakan organisasi, misalnya penyesuaian-penyesuaian kompensasi, kebutuhan latihan dan pengembangan, dan pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi, pemecahan, pemberhentian dan perencanaan tenaga kerja. Penilaian kinerja juga bermanfaat untuk perbaikan kinerja. Penilaian kinerja secara langsung akan menunjukkan letak kelebihan maupun kekurangan proses kerja, sehingga jika terjadi ketidaksesuaian

proses kerja dengan perencanaan dapat segera diperbaiki.

Temuan dalam penelitian ini, didukung oleh penelitian terdahulu yang relevan yaitu penelitian yang dilakukan oleh Masruhi Kamidin (2010) dengan judul Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Bantaeng. Variabel kompetensi yang digunakan dalam penelitian terdahulu adalah tingkat pengetahuan, keterampilan, pengalaman kerja, dan penguasaan teknologi, sedangkan variabel kinerja yang digunakan yaitu kuantitas, kualitas, efisiensi, dan efektivitas. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja, dan faktor yang dominan berpengaruh terhadap kinerja adalah pengetahuan. Selain itu penelitian yang relevan adalah penelitian yang dilakukan oleh Fabiola Meirnayati Trihandini (2005) dengan judul analisis pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosi dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan. Dimensi dari kecerdasan intelektual yang digunakan adalah kemampuan figur, kemampuan verbal, dan kemampuan numerik. Dimensi dari variabel kecerdasan emosinya ialah *self awareness*, *self management*, *motivation*, *empathy*, dan *relationship management*. Selain itu, dimensi kecerdasan spiritual yang digunakan yaitu mutlak jujur, keterbukaan, pengetahuan diri, fokus pada kontribusi, dan spiritual non-dogmatis, sedangkan dimensi kinerja yang digunakan adalah kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual, emosional, dan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel yang memiliki pengaruh tertinggi terhadap kinerja karyawan adalah kecerdasan intelektual.

Adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu dapat dilihat dari pengembangan konstruk masing-masing variabel dan dimensi pengukuran variabel yang digunakan yang menjadi originalitas dari penelitian saat ini. Penelitian Masruhi Kamidin (2010) menggunakan empat dimensi dari kinerja (prestasi kerja) yaitu kuantitas, kualitas,

efisiensi, dan efektivitas, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Fabiola Meirnayati Trihandini (2005) dimensi kinerja yang digunakan adalah kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen. Jadi terdapat perbedaan, karena dalam penelitian saat ini dimensi kinerja yang digunakan berdasarkan pendapat dari Gomes (2000) yaitu *quantity of work* (kuantitas kerja), *quality of work* (kualitas kerja), *job knowledge* (pengetahuan kerja), *creativity* (kreativitas), *cooperation* (kerjasama), *dependability* (ketergantungan), *initiative* (inisiatif), dan *personal qualities* (kualitas personal).

Dilihat dari penggunaan dimensi kompetensi, Masruhi Kamidin (2010) menggunakan variabel kompetensi yaitu tingkat pengetahuan, keterampilan, pengalaman kerja, penguasaan teknologi. Fabiola Meirnayati Trihandini (2005) dalam penelitiannya menggunakan tiga komponen kompetensi yaitu kompetensi intelektual, emosional, dan spiritual, sedangkan dalam penelitian ini variabel kompetensi yang digunakan adalah kompetensi intelektual, emosional, dan sosial. Dimensi kecerdasan intelektual yang digunakan dalam penelitian Fabiola Meirnayati Trihandini (2005) adalah kemampuan figur, kemampuan verbal, dan kemampuan numerik, sedangkan dimensi kompetensi intelektual yang digunakan dalam penelitian ini adalah prestasi, kapastian kerja, inisiatif, penguasaan informasi, berpikir analitik, berfikir konseptual, keahlian praktikal, kemampuan linguistik, dan kemampuan naratif. Selain itu, dimensi dari variabel kecerdasan emosinya digunakan dalam penelitian Fabiola Meirnayati Trihandini (2005) ialah *self awareness*, *self management*, *motivation*, *empathy*, dan *relationship management*, sedangkan dalam penelitian saat ini dimensi dari kompetensi emosional adalah sensitifikasi atau saling pengertian, kepedulian terhadap kepuasan konsumen, pengendalian diri, percaya diri, kemampuan beradaptasi, dan komitmen pada organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian awal yang dilakukan di Kantor Camat Pupuan, wawancara dengan Pimpinan Kantor Camat Pupuan menunjukkan kinerja

pegawai yang belum optimal. Menurut keterangan Camat hal ini di duga karena keahlian dan keterampilan pegawai yang belum sesuai dengan bidang pekerjaannya, sehingga menyebabkan sering terjadi keluhan terhadap hasil kerja pegawai. Keluhan yang sering seperti penyelesaian pekerjaan tidak tepat waktu atau sering tertunda, dan hasil pekerjaan tidak sesuai dengan hasil yang diharapkan oleh pimpinan, misalnya pekerjaan yang harusnya selesai pada akhir tahun tapi ternyata pada akhir tahun pekerjaan tersebut tidak selesai. Selain itu pegawai juga belum mampu melayani masyarakat pengguna layanan secara maksimal. Pegawai sering mengabaikan atau menunda-nunda kepentingan masyarakat yang datang ke Kantor Camat dengan berbagai keperluan. Ketidakmampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya, sering menyebabkan pekerjaan yang harusnya dikerjakan oleh pegawai yang bersangkutan dilimpahkan kepada pegawai bagian lain yang dipandang lebih mampu.

Pegawai Kantor Camat Pupuan memiliki latar belakang pendidikan yang bervariasi. Dari 33 orang jumlah pegawai sebanyak dua orang (6%) berpendidikan sekolah dasar (SD), Sekolah Menengah Atas (SMA) atau sederajat sebanyak 16 orang (48,4%), diploma sebanyak enam orang (18,1%), dan Strata I sebanyak sembilan orang (27,2%). Dari kualifikasi pendidikan, Camat merasa bahwa SDM masih perlu ditingkatkan karena pegawai sebagian besar masih berpendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA). Pimpinan sering merasa kesulitan dalam mengarahkan dan mengkomunikasikan pekerjaan.

Selain itu, struktur organisasi dan tata kerja jabatan struktural masih lebih banyak ditempati oleh pegawai yang berpendidikan SMA. Menurut Camat Pupuan, keadaan ini di duga menjadi penyebab kinerja pegawai yang dirasakan tidak optimal. Seperti yang ditemukan, bahwa dari sembilan pegawai yang menduduki jabatan struktural, terdapat sebanyak enam orang (66,7%) berpendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA) dan hanya sebanyak tiga orang

(33,3%) yang berpendidikan sarjana. Menurut keterangan Camat, jabatan struktural yang ideal setidaknya ditempati oleh orang-orang dengan tingkat pendidikan minimal diploma.

Penempatan PNS yang berpendidikan SMA pada jabatan struktural meskipun kinerjanya tidak optimal, didasarkan atas pertimbangan sisi kemanusiaan yaitu pengalaman kerja yang lebih lama. Tetapi hal ini berdampak pada situasi, PNS yang berpendidikan diploma atau sarjana dengan pengalaman kerja yang tidak jauh berbeda kompetensinya tidak tersalurkan pada pekerjaannya. Keadaan seperti ini tentunya dapat menyebabkan tidak optimalnya kinerja pegawai. Fakta didukung oleh pendapat Mangkunegara (2007) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain faktor kemampuan atau kompetensi, dan secara psikologis kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan), oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

Selain itu permasalahan kompetensi juga terletak pada ketidakmampuan pegawai mempertahankan budaya kerja. Hal tersebut terlihat dari sikap pegawai yang tidak mematuhi aturan-aturan misalnya keluar masuk kantor pada jam-jam kantor untuk urusan pribadi tanpa adanya ijin dari kantor maupun Pimpinan, serta keterlambatan pegawai masuk kantor menyebabkan keterlambatan baik dalam penyelesaian pekerjaan maupun pemberian pelayanan kepada masyarakat yang datang. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai belum mampu mengontrol diri untuk mempertahankan budaya Kantor demi terjaganya kualitas kinerja. Fakta lain adalah keterampilan pegawai dalam mengoperasikan komputer yang juga masih rendah. Dari 33 orang pegawai hanya sebanyak sembilan orang saja yang dapat mengoperasikan komputer dengan baik, sehingga pegawai sering mengalami keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Padahal semua pegawai dituntut untuk dapat mengoperasikan komputer dengan baik, karena sebagian besar pekerjaan pegawai berkaitan dengan mengoperasikan komputer.

Dari latar belakang di atas, maka yang dijadikan permasalahan dalam penelitian ini adalah pengaruh kompetensi intelektual, kompetensi emosional, dan kompetensi sosial pegawai terhadap kinerja baik secara parsial maupun simultan, dan kompetensi yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Pupuan Kabupaten Tabanan Tahun 2012. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk memperoleh temuan deskriptif tentang besar pengaruh secara parsial maupun simultan dari kompetensi intelektual, kompetensi emosional, dan kompetensi sosial pegawai terhadap kinerja pegawai serta kompetensi yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Pupuan Tahun 2012.

Berdasarkan permasalahan dan tujuan yang ingin diperoleh, maka rencana pemecahan masalahnya adalah berupa upaya peningkatan kinerja pegawai dengan memperhatikan besarnya pengaruh faktor kompetensi berupa kompetensi intelektual, kompetensi emosional, dan kompetensi sosial terhadap kinerja pegawai, agar kinerja pegawai dapat ditingkatkan pada Kantor Camat Pupuan Kabupaten Tabanan.

## **METODE**

Penelitian ini berlokasi di Kantor Camat Pupuan Kabupaten Tabanan. Penelitian ini difokuskan pada pengaruh kompetensi pegawai yang meliputi kompetensi intelektual, kompetensi emosional, kompetensi sosial terhadap kinerja secara parsial maupun simultan, dan kompetensi yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan rancangan penelitian deskriptif kuantitatif. Hubungan antar variabel merupakan hubungan kausalitas. Variabel penelitian terdiri dari variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebasnya adalah kompetensi yang meliputi kompetensi intelektual, kompetensi emosional, dan kompetensi sosial, sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja pegawai.

Subjek penelitian adalah Camat dan pegawai Kantor Camat Pupuan Kabupaten Tabanan Tahun 2012, sedangkan objek penelitian adalah kompetensi dan kinerja

pegawai. Yang diteliti dari objek penelitian ini adalah kompetensi intelektual, kompetensi emosional, kompetensi sosial, dan kinerja pegawai. Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif, berupa skor jawaban responden mengenai kompetensi pegawai yang meliputi kompetensi intelektual, kompetensi emosional, kompetensi sosial, dan kinerja pegawai. Jenis data ada dua yaitu data primer dan data sekunder. Data Primer berupa skor hasil kuesioner, Data Sekunder berupa data jumlah pegawai, dan jenjang pendidikan pegawai. Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai Kantor Camat Pupuan yang berjumlah 33 orang. Arikunto (2009) menyatakan apabila populasi kurang dari 100 orang, maka sebaiknya semua dijadikan sebagai subyek penelitian. Oleh karena itu, penelitian ini merupakan penelitian populasi atau penelitian sampel jenuh yang artinya semua populasi dijadikan sebagai subyek atau sasaran penelitian.

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode dokumentasi, wawancara, dan angket. Sistem penskoran kuesioner menggunakan skala *Likert* dengan skala 1-5. Kuesioner digunakan untuk mencari data tentang kompetensi intelektual, kompetensi emosional, kompetensi sosial dan kinerja pegawai. Sebelum digunakan untuk mencari data kompetensi dan kinerja pegawai di Kantor Camat Pupuan, terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan realibilitas di Kantor Camat Busungbiu, Kabupaten Buleleng, dengan jumlah responden sebanyak 30 orang. Data hasil penyebaran kuesioner validitas dan realibilitas diolah menggunakan korelasi *Koefisien Product-Moment Pearson* dengan bantuan program *SPSS (Statistik Product and Service Solution) Versi 21.0 for Windows*. Instrumen dikatakan valid dengan ketentuan  $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$  yaitu sebesar 0,361, dan Instrumen dikatakan realibilitas jika  $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$  yaitu sebesar 0,60.

Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, untuk membuktikan apakah terdapat pengaruh antara faktor kompetensi pegawai yang meliputi kompetensi intelektual, kompetensi emosional, dan kompetensi

sosial terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Pupuan Kabupaten Tabanan Tahun 2012.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji F dan Uji t. Uji F (uji simultan) dilakukan untuk mengetahui tingkat pengaruh semua variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Uji F dilakukan dengan cara membandingkan nilai F hitung dengan F tabel. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_a$  diterima atau menolak  $H_o$ . Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Uji parsial ditujukan untuk menguji tingkat pengaruh dari masing-masing variabel bebas (kompetensi intelektual, kompetensi emosional, kompetensi sosial) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai). Uji t dilakukan dengan cara membandingkan nilai t-hitung dengan nilai t-tabel. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis regresi dengan bantuan *program SPSS for windows versi 21.0*, maka dapat dikemukakan hasil regresi berganda yang berkaitan dengan penelitian ini, seperti tabel 01 sebagai berikut.

**Tabel 01. Hasil Analisis Regresi**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
Y	20.388	8.002	-
X <sub>1</sub>	.615	.073	.956
X <sub>2</sub>	.301	.149	.234
X <sub>3</sub>	.479	.139	.298

(Sumber: Lampiran 32)

Dari Tabel 01 dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut.

$$Y = 20,388 + 0,615X_1 + 0,301X_2 + 0,479X_3$$

Y = kinerja pegawai  
 X<sub>1</sub> = kompetensi intelektual  
 X<sub>2</sub> = kompetensi emosional  
 X<sub>3</sub> = kompetensi sosial

Persamaan regresi linear berganda tersebut menunjukkan sebagai berikut.

- (1) = sebesar 20,388 adalah bilangan konstanta yang berarti apabila variabel bebas yaitu X<sub>1</sub> (kompetensi intelektual), X<sub>2</sub> (kompetensi emosional), dan X<sub>3</sub> (kompetensi sosial) sama dengan nol, maka besarnya variabel Y (kinerja pegawai) adalah sebesar 20, 388.
- (2) Kompetensi intelektual koefisien regresinya ( ) sebesar 0,615 dan bertanda positif. Ini artinya setiap variabel kompetensi intelektual meningkat sebesar satu satuan, maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,615 sehingga kinerja menjadi sebesar 21,003 dengan anggapan variabel kompetensi emosional dan kompetensi sosial tetap.
- (3) Kompetensi emosional koefisien regresinya ( ) sebesar 0,301 dan bertanda positif. Ini artinya setiap variabel kompetensi emosional meningkat sebesar satu satuan, maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,301 sehingga kinerja menjadi sebesar 20,689 dengan anggapan variabel kompetensi intelektual dan kompetensi sosial tetap.
- (4) Kompetensi sosial koefisien regresinya ( ) sebesar 0,479 dan bertanda positif. Ini artinya setiap variabel kompetensi sosial meningkat sebesar satu satuan, maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,479 sehingga kinerja menjadi sebesar 20,867 dengan anggapan variabel kompetensi intelektual dan kompetensi emosional tetap.

Dalam penelitian ini kompetensi intelektual, kompetensi emosional, dan kompetensi sosial berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja. Besar pengaruh secara simultan dari kompetensi intelektual, kompetensi emosional, dan kompetensi sosial terhadap kinerja dapat dilihat pada Tabel 02 sebagai berikut.

**Tabel 02. Tabel Coefficient Nilai R**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std.Error Of The Estimate
1	0.891 <sup>a</sup>	0.794	0.772	3.64377

(Sumber: Lampiran 32)

Tabel 02 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara kompetensi intelektual, kompetensi emosional, dan kompetensi sosial terhadap kinerja dengan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,794. Hal ini menunjukkan 79,4% kinerja pegawai di Kantor Camat Pupuan dipengaruhi oleh kompetensi intelektual, kompetensi emosional, dan kompetensi sosial, sedangkan 20,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis penelitian yang berbunyi kompetensi intelektual, kompetensi emosional, dan kompetensi sosial berpengaruh secara simultan terhadap kinerja dapat diterima.

Untuk mengetahui besar pengaruh parsial dari kompetensi intelektual, emosional, dan sosial terhadap kinerja pegawai dapat dilihat pada Tabel 03 sebagai berikut.

**Tabel 03. Coefficients Parsial**

Variabel	r	r <sup>2</sup>
Komp. intelektual	0,843	0,710
Komp.emosional	0,351	0,123
Komp. sosial	0,538	0,289

(Sumber: Lampiran 32)

Tabel 03 menunjukkan besar pengaruh parsial dari kompetensi intelektual, kompetensi emosional, dan kompetensi sosial terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Pupuan. Besarnya pengaruh ditunjukkan oleh nilai  $r^2$ . Pengaruh kompetensi intelektual terhadap kinerja pegawai sebesar 71,0%, kemudian pengaruh kompetensi emosional terhadap kinerja pegawai adalah 12,3%, dan pengaruh kompetensi sosial terhadap kinerja pegawai adalah 28,9%. Dari uraian di atas diketahui bahwa, hipotesis penelitian yang berbunyi kompetensi intelektual, kompetensi emosional, dan kompetensi sosial berpengaruh secara parsial terhadap kinerja dapat diterima.

Berdasarkan hasil perhitungan yang tercantum dalam Tabel 03 dapat diketahui variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja adalah variabel

kompetensi intelektual, karena memiliki nilai  $r^2$  paling tinggi yaitu sebesar 0,710 atau 71,0%. Dengan demikian, hipotesis penelitian yang menyatakan kompetensi intelektual merupakan variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja dapat diterima.

## PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Masruhi Kamidin (2010) dan Fabiola Meirnayati Trihandini (2005). Hasil penelitian sebelumnya maupun penelitian sekarang menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja, sehingga temuan penelitian sekarang memperkuat simpulan dari penelitian sebelumnya yang menyatakan kompetensi mempengaruhi kinerja secara positif.

Dalam penelitian Masruhi Kamidin variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja adalah pengetahuan, dan penelitian Fabiola menyimpulkan kompetensi yang dominan berpengaruh terhadap kinerja adalah kecerdasan atau kompetensi intelektual. Di sini terlihat bahwa kesimpulan penelitian saat ini memperkuat hasil penelitian Fabiola, tetapi berbeda dengan hasil penelitian Masruhi Kamidin. Penelitian Masruhi menyimpulkan bahwa pengetahuan berpengaruh dominan terhadap kinerja, sedangkan hasil penelitian saat ini menunjukkan kompetensi yang berpengaruh dominan terhadap kinerja adalah kompetensi intelektual. Perbedaan hasil ini disebabkan oleh penggunaan variabel kompetensi yang berbeda. Penelitian Masruhi menggunakan variabel kompetensi berupa tingkat pengetahuan, keterampilan, pengalaman kerja, dan penguasaan teknologi. Penelitian saat ini menggunakan variabel kompetensi berupa kompetensi intelektual, kompetensi emosional, dan kompetensi sosial.

Meskipun terdapat kesamaan hasil penelitian Fabiola dengan penelitian saat ini, tetapi terdapat perbedaan variabel kompetensi yang digunakan. Penelitian terdahulu menggunakan kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual, sedangkan penelitian saat ini menggunakan variabel kompetensi



intelektual, kompetensi emosional, dan kompetensi sosial. Terdapat variabel yang sama dalam penelitian Fabiola dengan penelitian yang sekarang, tetapi terdapat perbedaan pada dimensi variabel intelektual dan kompetensi emosional yang diteliti. Dimensi dari kecerdasan intelektual yang digunakan dalam penelitian Fabiola adalah kemampuan figur, kemampuan verbal, dan kemampuan numerik sedangkan dimensi kompetensi intelektual yang digunakan dalam penelitian ini adalah prestasi, kapastian kerja, inisiatif, penguasaan informasi, berpikir analitik, berfikir konseptual, keahlian praktikal, kemampuan linguistik, dan kemampuan naratif. Dimensi variabel kecerdasan emosi dalam penelitian Fabiola ialah *self awareness, self management, motivation, empathy, dan relationship management*, sedangkan dalam penelitian saat ini dimensi kompetensi emosional adalah sensitifikasi atau saling pengertian, kepedulian terhadap kepuasan konsumen, pengendalian diri, percaya diri, kemampuan beradaptasi, dan komitmen pada organisasi.

Hasil penelitian sejalan dengan teori dari Simanjuntak (2005) yang menyatakan kinerja individu dipengaruhi oleh faktor kompetensi. Semakin tinggi kompetensi pegawai semakin tinggi kinerja yang dicapainya. Spencer & Spencer (1993) juga berpendapat bahwa faktor kompetensi sangat diperlukan untuk mendukung suatu kinerja terutama kompetensi intelektual, kompetensi emosional, dan kompetensi sosial, sejalan dengan pendapat Robbins (2001) yang menyimpulkan bahwa keefektifan kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompetensi intelektual, emosional, dan sosial. Jadi, dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi yang meliputi kompetensi intelektual, emosional, dan sosial berpengaruh positif terhadap kinerja

## **SIMPULAN**

Pengaruh kompetensi intelektual, kompetensi emosional dan kompetensi sosial secara simultan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Pupuan Kabupaten Tabanan Tahun 2012 sebesar

79,4%. Besar pengaruh parsial kompetensi intelektual adalah 71,0%, besar pengaruh kompetensi emosional 12,3%, dan besar pengaruh kompetensi sosial adalah 28,9% terhadap kinerja pegawai. Kompetensi intelektual mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Pupuan Kabupaten Tabanan 71,0%.

## **SARAN**

Pihak Kantor Camat Pupuan, hendaknya memberikan kesempatan kepada seluruh pegawai untuk meningkatkan prestasinya melalui pendidikan dan pelatihan (diklat) baik yang dilakukan oleh pihak Kantor Camat sendiri maupun yang dilaksanakan oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan.

Selain itu, melihat kompetensi sosial yang juga berpengaruh terhadap kinerja, diharapkan pihak Kantor Camat Pupuan selalu memperhatikan keterampilan pegawai dalam berinteraksi dengan rekan kerja maupun masyarakat pengguna jasa, misalnya dengan bekerja tim, berkomunikasi efektif ketika bekerja, saling memberitahukan informasi penting dalam organisasi, dan memberi pelayanan semaksimal mungkin kepada masyarakat pengguna jasa. Bekerja tim, berkomunikasi efektif, saling memberitahu informasi penting dalam organisasi, akan mendorong pegawai untuk selalu saling berinteraksi dan mengasah kepedulian pegawai baik sesama rekan kerja maupun dengan atasan. Begitu juga, memberikan pelayanan semaksimal mungkin kepada masyarakat pengguna jasa, misalnya dengan memupuk keramahmataman dalam melayani masyarakat, tidak menunda-nunda dan mengutamakan kepentingan pengguna jasa. Hal ini dapat melatih pegawai untuk berinteraksi secara eksternal sehingga dapat mengontrol perilaku secara individu pada suatu situasi tertentu.

## **DAFTAR RUJUKAN**

Arikunto, Suharsimi. 2009. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta  
Gomes, Faustino C. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset

- Gorda, I Gusti Ngurah. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Singaraja: STIE Satya Dharma
- Mangkunegara, Prabu A. 2005. *Evaluasi Kinerja Sumberdaya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama
- , 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Ketujuh. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Nahapiet, J. & Ghoshal S. 1998. *Social capital, intellectual capital and the organizational advantage*. Academy of Management Review
- Simanjuntak, Payaman J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia
- Spencer, Lyle M. and Signe M. Spencer. 1993. *Competence Work" Model For Superior Performance*. New York: John wiley and sons, Inc
- Susilo, Willy. 2001. *Audit SDM, Perpaduan Komprehensif Auditor dan Praktisi Manajemen Sumber Daya Manusia serta Pimpinan Organisasi/Perusahaan*. Bandung: Percetakan Gema Amini.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Edisi Kedua. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Zohar, Danah dan Ian Marshall. 2000. *SQ: Kecerdasan Spiritual*. Bandung: PT. Mizan Pustaka