

**PENGARUH KOMPETENSI MANAJERIAL TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN LIUKANG
TUPABBIRING KABUPATEN PANGKEP**

SERUNI HAPSAH

Nomor Stambuk : 1056 10479513



**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

2018

**PENGARUH KOMPETENSI MANAJERIAL TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN LIUKANG TUPABBIRING
KABUPATEN PANGKEP**

Skripsi

Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar
Sarjana Ilmu Administrasi Negara

Disusun dan diajukan oleh

SERUNI HAPSAH

Nomor Stambuk : 10561 04795 13

Kepada

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

2018

PERSETUJUAN

Judul Skripsi Penelitian : Pengaruh kompetensi manajerial terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Liukang Tupabbiring kabupaten Pangkep

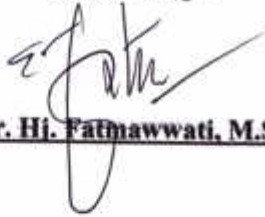
Nama Mahasiswa : Seruni Hapsah

Nomor Stambuk : 105610479513

Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Menyetujui :

Pembimbing I



Dr. Hi. Fatmawati, M.Si

Pembimbing II



Dr. Jaelan Usman, M.Si

Mengetahui :

Dekan



Rektor Unismuh Makassar

Dr. Hj. Irvani Malik, S.Sos, M.Si

Ketua Jurusan

Ilmu Administrasi Negara



Dr. Burhanuddin, S.Sos, M.Si

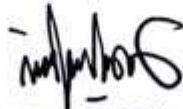
PENERIMAAN TIM

Telah diterima oleh TIM Penguji Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar, berdasarkan Surat Keputusan/undangan menguji ujian skripsi Dekan Fisipol Universitas Muhammadiyah Makassar, Nomor: 0318/FSP/A. 1-VIII/II/39/2018 sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana (S.1) dalam program studi Ilmu Administrasi Negara di Makassar pada hari Selasa tanggal 27 Februari tahun 2018.

TIM PENILAI

Ketua

Sekretaris



Dr. Hj. Ihyani Malik, S.Sos.,M.Si



Dr. Burhanuddin, S.Sos.,M.Si

Penguji:

1. Dr.Hj. Fatmawati, M.Si (Ketua)
2. Dr. JaelanUsman, M.Si
3. Dr. Hj. Ihyani Malik, S.Sos, M.Si
4. Nasrul Haq, S.Sos, M.PA



(.....)
(.....)
(.....)
(.....)

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa : Seruni Hapsah

Nomor Stambuk : 10561 04795 13

Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Menyatakan bahwa benarkarya ilmiah ini adalah penelitian saya sendiri tanpa bantuan dari pihak lain atau telah ditulis/dipublikasikan orang lain atau melakukan plagiat. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik sesuai aturan yang berlaku, sekalipun itu pencabutan gelar akademik.

Makassar, 23 April 2018

Yang Menyatakan,

Seruni Hafsah

ABSTRAK

Seruni Hapsah.2017.Pengaruh Kompetensi Manajerial Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Liukang Tupabbiring Kabupaten Pangkep

(dibimbing oleh Fatmawati dan Jaelan Usman)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi manajerial terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Liukang Tupabbiring Kabupaten Pangkep. Jenis Penelitian yang digunakan kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisisioner dan kepustakaan. Data tersebut dianalisis secara statistik deskriptif kuantitatif dengan menggunakan SPSS. Populasi sebanyak 34 dan tehnik pengambilan Sampel menggunakan total sampling jenuh..

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi manajerial mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Liukang Tupabbiring Kabupaten sebesar 51,2% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor yang ada pada pegawai itu sendiri. Kompetensi manajerial memiliki 3 Indikator, dari indikator tersebut yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Liukang Tupabbiring Kabupaten Pangkep ialah kemampuan hubungan interpersonal sebesar 0,596%.

Kata kunci: Kompetensi Manajerial , Kinerja Pegawai

KATA PENGANTAR

“Assalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh”

Dengan memanjatkan rasa syukur yang sebesar-besarnya kehadiran Allah S.W.T, atas Rahmat dan Taufiq-Nya jualah sehingga penulisan skripsi yang berjudul *“pengaruh kompetensi manajerial terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Liukang Tupabbiring Kabupaten Pangkep”* dapat diselesaikan. Skripsi ini merupakan tugas akhir yang diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar sarjana Ilmu Administrasi Negara pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tak terhingga yang sebesar-besarnya kepada kedua orang tua terkasih ayahanda tercinta Mustapa dan Ibunda tercinta Haenia atas segala cinta dan kasih sayang yang telah diberikan serta segenap do'a yang dipanjatkan dalam mendidik dan membesarkan penulis dengan penuh keikhlasan, pada kesempatan ini penulis tak lupa mengucapkan penghargaan dan ucapan terima kasih kepada dosen pembimbing Ibu Dr. H. Fatmawati, M.Si sebagai Pembimbing I dan Bpk Dr. Jaelan Usman, M.Si sebagai Pembimbing II yang dengan tulus membimbing penulis, melakukan koreksi dan perbaikan-perbaikan yang amat berharga sejak awal hingga selesainya skripsi ini. semoga Allah S.W.T menggolongkan upaya-upaya beliau sebagai amal kebaikan. Penulis juga berterima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H. Abdul Rahman Rahim S.E., M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Ibu Dr. Hj. Ihyani Malik, S.Sos M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Dr.Burhanuddin S.Sos, M.Si selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. DosenFisipol, Staf Tata Usaha Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar yang telah banyak membantu penulis selama menempuh pendidikan di kampus ini.
5. Teman-teman seperjuangan Sospol angkatan 2013 khususnya kelas ADN-D '13 yang penulis tidak bisa sebutkan satu persatu yang selalu memberikan warna-warni dalam kehidupan penulis.
6. Semua pihak yang telah membantu, baik secara langsung maupun tidak langsung yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari bahwa masih jauh dari kesempurnaan, maka dari itu saran dan kritik yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan. Semoga karya skripsi ini bermanfaat dan dapat memberikan yang berarti bagi pihak yang membutuhkan.

Makassar, 23 April 2018

Seruni Hafsa

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGAJUAN SKRIPSI	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH	iii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR BAGAN	vii
BAB I PENDAHULUAN	
A. LatarBelakang	1
B. RumusanMasalah	6
C. TujuanPenelitian	6
D. ManfaatPenelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. KonsepKompetensi	8
a. Prinsip-prinsip kompetensi	11
b. Jenis-jenis kompetensi	13
c. Tujuan kompetensi	16
d. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi	17
B. KonsepManajerial	20
a. Tingkatan manajer	22
b. Tugas-tugas manajer	23
C. Konsep Kompetensi Manajerial	24
D. Konsep Kinerja	27
a. Prinsip-prinsip kinerja	31
b. Jenis-jenis kinerja	33
c. Tujuan kinerja	34
d. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja	35
E. Pengaruh kompetensi manajerial terhadap kinerja pegawai	36
F. KerangkaPikir	38
G. DepenisiOperasional	39
H. Hipotesis.....	40
BAB III METODE PENELITIAN	
A. WaktudanLokasiPenelitian	42
B. JenisdanTipePenelitian.....	42
C. PopulasidanSampel	42

D. Teknik Pengumpulan Data.....	43
E. Teknik Analisis Data	45
F. Pengabsahan.....	47

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Visi dan Misi Kecamatan	48
B. Struktur Kantor Kecamatan.....	49
C. Uraian dan Fungsi Bagian Kepala Bidang dan Bagian Bagiannya	51
D. Karakteristik Responden	52
E. Pengujian Persyaratan Statistik	56
F. Analisis Data.....	60
G. Analisis Deskriptif	84
H. Pengujian Hipotesis	85
I. Interpretasi Hasil Penelitian	90

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	92
B. Saran	93

DAFTAR PUSTAKA

Daftar Tabel

- Tabel 2.1 Kerangka Pikir
- Tabel 2.2 Kompetensi Manajerial (X)
- Tabel 2.3 Kinerja Pegawai (Y)
- Tabel 3.1 Skor Dalam Penelitian
- Tabel 3.2 Persentase Nilai Pengaruh Kompetensi Manajerial Terhadap Kinerja Pegawai
- Tabel 4. 1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
- Tabel 4. 2 Distribusi Responden Berdasarkan Umur
- Tabel 4. 3 Distribusi Responden Tingkat Pendidikan Terakhir
- Tabel 4.4 Hasil Perhitungan Uji Validitas Kompetensi Manajerial (X)
- Tabel 4.5 Hasil Perhitungan Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)
- Tabel 4.6 Realibilitas Kompetensi Manajerial (X)
- Tabel 4.7 Reliabilitas Kinerja Pegawai (Y)
- Tabel 4.8 Manajer Mampu Mengkoordinasi Kegiatan Dengan Baik
- Tabel 4.9 Setiap Kegiatan Mendukung Pegawainya Untuk Mencapai Targetnya
- Tabel 4.10 Manajer Mampu Menyelesaikan Pekerjaannya Dengan Sendiri
- Tabel 4.11 Manajer Melaksanakan Pekerjaan Dengan Baik
- Tabel 4.12 Frekuensi Hasil Indikator Keterampilan Konseptual
- Tabel 4.13 Manajer Memahami Setiap Pekerjaannya
- Tabel 4.14 Manajer Memberikan Penghargaan Atas Prestasi Kerja Pegawainya
- Tabel 4.15 Manajer Mampu Berkomunikasi Dengan Baik Terhadap Para Pegawai
- Tabel 4.16 Frekuensi Hasil Indikator Keterampilan Hubungan Interpersonal
- Tabel 4.17 Manajer Memiliki Teknik Dalam Bidang Tertentu Yang Mampu Mendukung Pegawai Mencapai Tujuannya
- Tabel 4.18 Manajer Mampu Menggunakan Fasilitas Yang Diberikan Dalam Mendukung Pekerjaannya
- Tabel 4.19 Manajer Mampu Memahami Prosedur Yang Di Tetapkan

- Tabel 4.20 Frekuensi Hasil Indikator Kemampuan Teknik
- Tabel.4.21 Analisis Indikator Kompetensi Manajerial
- Tabel 4.22 Setiap Pegawai Di Tuntut Untuk Memiliki Prestasi Yang Cemerlang
- Tabel 4.23 Setiap Pegawai Dituntut Agar Mampu Berpikir Lebih Inovatif
- Tabel 4.24 Pegawai Diharapkan Mampu Menyelesaikan Masalahnya Dengan Ide-Ide Baru
- Tabel 4.25 Frekuensi Hasil Indikator Kualitas
- Tabel 4.26 Setiap Pekerjaan Yang Dibebankan Kepada Pegawai Adalah Tanggung Jawab Dari Masing-Masing Individunya
- Tabel 4.27 Tanggung Jawab Pegawai Sangat Dibutuhkan Dalam Pekerjaan
- Tabel 4.28 Setiap Pegawai Dituntut Untuk Menciptakan Hasil Kerja Yang Baik
- Tabel 4.29 Kompetensi Dalam Pekerjaannya
- Tabel 4.30 Frekuensi Hasil Indikator Kuantitas
- Tabel 4.31 Para Pegawai Wajib Menuruti Peraturan Jam Kerja Yang Telah Ditentukan
- Tabel 4.32 Kantor Memiliki Sanksi Yang Memberikan Efek Jerah Bagi Pegawai Yang Tidak Memiliki Disiplin Kerja
- Tabel 4.33 Pegawai Dituntut Untuk Mampu Menggunakan Waktu Bekerjanya Dengan Seefektif Dan Seefisien Mungkin
- Tabel 4.34 Kantor Memberikan Bonus Bagi Pegawai Yang Bekerja Diluar Jam Kerja
- Tabel 4.35 Frekuensi Hasil Indikator Batas Waktu
- Tabel 4.36 Pegawai Dapat Membangun Hubungan Baik Dengan Sesama Rekan Kerja
- Tabel 4.37 Pegawai Dianjurkan Untuk Dapat Membangun Hubungan Baik Dengan Atasan
- Tabel 4.38 Pegawai Harus Bekerja Sama Dengan Rekan Kerja Dari Divisi Lain
- Tabel 4.39 Pegawai Harus Dapat Menerima Kritik Atau Saran Dari Atasan Dan Sesama Rekan Kerja
- Tabel 4.40 Frekuensi Hasil Indikator Dampak Hubungan Baik
- Tabel 4.41 Data Skor Total Item Kuesioner

Tabel 4.42 Analisis Deskriptif

Tabel 4.43 Koefisien Korelasi *Product Moment*

Tabel 4.44 Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Tabel 4.45 Koefisien Determinan

Tabel 4.46 Regresi Linear Sederhana

Tabel 4.47 Regresi linear berganda

Tabel 4.48 Variabel dominan

Daftar Gambar

Gambar 2.1 Bagan Kerangka Pikir

Gambar 3.1 Interpretasi Skor

Gambar 4.2 Struktur Kantor Kecamatan Liukang Tupabiring

Gambar 4.3 Kontinum Interpretasi Skor

Gambar 4.4 Kontinum Interpretasi Skor Kinerja Pegawai

Gambar 4.5 Garis Regresi

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perubahan yang terjadi pada bidang Sumber Daya Manusia diikuti oleh perubahan pada kompetensi kemampuan dari seseorang yang mengkonsentrasikan diri pada Manajemen Sumber Daya Manusia. Perkembangan kompetensi yang semakin luas dari praktisi Sumber Daya Manusia memastikan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia memegang peranan penting dalam kesuksesan organisasi. Kompetensi kini telah menjadi bagian dari bahasa manajemen pengembangan. Standar pekerjaan atau pernyataan kompetensi telah dibuat untuk sebagian besar jabatan sebagai basis penentuan pelatihan dan kualifikasi keterampilan.

Pengukuran keberhasilan maupun kegagalan dari instansi Pemerintah dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sulit untuk dilakukan secara obyektif, kesulitan ini akibat belum pernah disusunnya secara jelas suatu sistem pengukuran kinerja yang dapat menginformasikan tingkat keberhasilan suatu organisasi (Achmad dalam Namira, 2009) Tujuan organisasi akan dapat dicapai melalui kinerja yang positif dari pegawainya, sebaliknya organisasi akan menghadapi hambatan dalam pencapaian tujuan manakala kinerja para pegawai tidak efektif dalam arti tidak dapat memenuhi tuntutan pekerjaan yang diinginkan oleh organisasi (Achmad dalam Namira, 2009). Oleh karena itu, keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja dari pegawainya dalam meningkatkan kinerja pegawai diperlukan kompetensi yang memadai. Kompetensi mempunyai peranan yang amat penting karena pada umumnya kompetensi menyangkut

kemampuan dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan (Moeheriono, 2009).

Selama ini banyak instansi pemerintah yang belum mempunyai pegawai dengan kompetensi yang memadai, ini dibuktikan dengan rendahnya produktivitas pegawai dan sulitnya mengukur kinerja pegawai (Sriwidodo dan Agus Budhi, 2010). Untuk mencapai hasil kerjanya maksimal dan memuaskan diperlukan kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas kerjanya agar kinerja pegawai dapat meningkat. Kepemimpinan birokrasi pemerintah berperan sangat strategis dalam kinerja birokrasi dalam mendukung kualitas layanan kepada masyarakat maupun mendukung kinerja dunia usaha. Hal tersebut diyakini turut mempengaruhi dalam menentukan kebijakan pembangunan serta arah perjalanan suatu bangsa.

kompetensi camat dalam proses pembangunan di Kecamatan Liukang Tupabbiring diharapkan oleh masyarakat dapat berfungsi sebagaimana mestinya, untuk mewujudkan tujuan pembangunan meningkatkan kesejahteraan. Harapan masyarakat ini keberhasilannya tergantung pada kompetensi diri camat dan wewenang camat sebagai koordinator pemerintahan daerah di kecamatan dilaksanakan sebagaimana mestinya. Ditinjau menurut perundang-undangan yang berlaku telah terjadi perubahan kewenangan camat yang mendasar dalam penyelenggaraan pemerintahan kecamatan.

Kedudukan camat bukan lagi sebagai kepala wilayah kecamatan unsur pemerintah pusat yang berada di daerah dan penguasa tunggal wilayah kecamatan, dan camat tidak lagi berfungsi sebagai administrator pemerintahan,

pembangunan dan kemasyarakatan (seperti pada masa berlakunya UU No. 5 Tahun 1974 tentang pemerintahan daerah). Bahwa sejak berlakunya undang-undang No. 32 Tahun 2004 pemerintahan daerah, kedudukan camat menjadi perangkat daerah kabupaten/kota, dan camat menjadi pelaksana pemerintahan yang didelegasi oleh Bupati/Walikota sebagai koordinator tugas umum pemerintahan.

Di dalam pasal 126 ayat (2) UU No. 32 Tahun 2004 dinyatakan sebagai berikut: Kecamatan sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) dipimpin oleh camat yang dalam pelaksanaan tugasnya memperoleh sebagian wewenang bupati wali kota untuk menangani sebagian otonomi daerah. Dan pada ayat (3) dinyatakan sebagai koordinator urusan pemerintahan umum yang meliputi pemberdayaan masyarakat, ketentraman, penegakan perundangan, pemeliharaan fasilitas umum, membina desa dan kelurahan. Jadi kedudukan camat menjadi perangkat daerah melaksanakan tugas yang diserahkan dan tugas urusan pemerintahan umum. Camat tidak mempunyai otoritas menentukan kebijakan pembangunan, hanya mengkoordinasi aspirasi rakyat kemudian diajukan melalui sistem pengambilan keputusan kebijakan pembangunan pemerintahan kota. Apa saja tugas yang wali kota serahkan dan bagaimana peranan camat dalam pembangunan perlu diteliti secara mendalam, untuk mengetahui apakah keinginan politik masyarakat sebagai aspirasi warga Kecamatan Liukang Tupabbiring telah dilaksanakan sebagaimana yang seharusnya diperankan oleh camat Liukang Tupabbiring sehingga disebut berhasil. Nilai keberhasilan pejabat publik dalam pembangunan saat ini ditentukan oleh bukti, bukan janji dan pencitraan saja.

Kepala Desa, Lurah, Camat, Bupati, Wali Kota, Gubernur, DPRD, Skpd, semua pejabat publik yang memimpin jajaran struktur organisasi pemerintahan Negara disebut berhasil oleh rakyat kalau ada bukti kinerja yang benar-benar nyata. Dalam arti ada wujud materi yang dibangun meningkatkan kesejahteraan rakyat yang dipimpinya sesuai dengan kewenangan yang menjadi tugas dan fungsinya.

Keberhasilan camat ditentukan oleh peranannya menjalankan tugas, dan fungsinya yang diserahkan menurut perundang-undangan yang berlaku. Kedudukan Camat mendapat kewenangan delegatif seperti yang dinyatakan dalam pasal 126 ayat (2) bahwa kecamatan dipimpin oleh camat yang dalam pelaksanaan tugasnya memperoleh sebagian wewenang bupati atau wali kota untuk menangani sebagian otonomi daerah. Selanjutnya pada ayat (3) dinyatakan tugas camat sebagai koordinator pemberdayaan masyarakat, ketertiban, penerapan hukum, pemeliharaan prasana, pemerintah desa/kelurahan. .

Undang Undang Republik Indonesia no 5 tahun 2004 tentang Aparatur Sipil Negara, untuk dapat menjalankan tugas pelayanan publik, tugas pemerintahan, dan tugas pembangunan tertentu, Pegawai ASN harus memiliki profesi dan Manajemen ASN yang berdasarkan pada Sistem Merit atau perbandingan antara kualifikasi, kompetensi, dan kinerja yang dibutuhkan oleh jabatan dengan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja yang dimiliki oleh calon dalam rekrutmen, pengangkatan, penempatan, dan promosi pada jabatan yang dilaksanakan secara terbuka dan kompetitif, sejalan dengan tata kelola pemerintahan yang baik.

Sinambela dalam Namira (2010:6), secara teoritis tujuan pelayanan publik pada dasarnya adalah memuaskan masyarakat. Untuk mencapai kepuasan itu dituntut kualitas pelayanan yang tercermin dari :1) Transparan Pelayanan yang bersifat terbuka, mudah dan dapat diakses oleh semua pihak yang membutuhkan dan disediakan secara memadai serta mudah dimengerti. 2) Akuntabilitas Pelayanan yang dapat dipertanggungjawabkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. 3) Kondisional Pelayanan yang sesuai dengan kondisi dan kemampuan pemberi dan penerima pelayanan dengan tetap berpegang pada prinsip efisiensi dan efektivitas. 4) Partisipatif Pelayanan yang dapat mendorong peran serta masyarakat dalam penyelenggaraan pelayanan publik dengan memperhatikan aspirasi, kebutuhan dan harapan masyarakat. 5) Kesamaan Hak Pelayanan yang tidak melakukan diskriminasi dilihat dari aspek apapun khususnya suku, ras, agama, golongan, status sosial dan lain-lain. 6) Keseimbangan Hak Dan Kewajiban Pelayanan yang mempertimbangkan aspek keadilan antara pemberi dan penerima pelayanan publik.

Sedangkan pada realitanya kinerja camat masih belum efektif sesuai dengan UU Republik Indonesia no 5 Tahun 2004 tentang Aparatur Sipil Negara, pelayanan publik oleh aparatur pemerintah masih dijumpai kelemahan dan kelemahan. namun dalam kenyataan sehari-hari, pelayanan yang di berikan oleh camat Kecamatan Liukang Tupabbiring Kabupaten Pangkep masih terdapat penyimpangan dari apa yang diharapkan masyarakat, yang disampaikan oleh salah seorang warga pada saat ingin membuat surat pengantar KTP di Kantor kecamatan Liukang Tupabbiring yang diberikan kurangnya kompetensi yang

dimiliki, kurang tegasnya camat terhadap bawahannya dan prasarana yang di sediakan belum memadai. Masyarakat berharap proses pelayanan yang diberikan oleh pemerintah dapat dengan lebih mudah, sederhana, lancar, cepat, tepat, ramah, terdapat kepastian, dan kejelasan prosedur serta persyaratan pelayanan yang memenuhi aturan.

Henry Fayol (2010) mengidentifikasi tiga macam kompetensi manajerial atau keterampilan dasar yang harus dimiliki oleh seorang manajer, yaitu :

1. Keterampilan konseptual .
2. Kemampuan hubungan interpersonal.
3. Kemampuan teknik

Ada enam faktor dalam penilaian kinerja yang populer (Kasmir, 2016 : 2008-2010), yaitu :

1. Kualitas (mutu), yaitu pengukuran kinerja dapat dilihat dengan kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu.
2. Kuantitas (jumlah) yaitu, untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan seseorang.
3. Ketetapan waktu yaitu untuk jenis pekerjaan tertentu di berikan batas tertentu dalam menyelesaikan pekerjaannya.
4. Penekanan biaya adalah biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas di jalankan.
5. Pengawasan adalah hampir seluruh jenis pekerjaan melakukan dan memerlukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan.

6. Hubungan antar pegawai, yaitu kinerja seringkali di kaitkan dengan kerukunan antar pegawai dan antar pimpinan.

Berdasarkan latar belakang diatas,maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “**PENGARUH KOMPETENSI MANAJERIAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI DIKANTOR KECAMATAN LIUKANG TUPABBIRING KABUPATEN PANGKEP** “

B. Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang diatas yang diangkat serta yang dibahas dengan penulisan proposal tersebut yaitu;

1. Apakah ada pengaruh kompetensi manajerial terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Liukang Tupabbiring Kabupaten Pangkep.
2. Kompetensi apakah yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Liukang Tupabbiring Kabupaten Pangkep

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi manajerial kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Liukang Tupabbiring Kabupaten Pangkep
2. Untuk mengetahui kompetensi apa yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai di Kantor Kecamatan liukang Tupabbiring Kabupaten Pangkep

D. Manfaat Penelitian

2. Manfaat akademik
 - a. Memberikan sumbangan pemikiran bagi pengembangan ilmu hukum pada umumnya dan hukum administrasi Negara pada khususnya yang berkaitan

dengan sejauh mana pelaksanaan Pengaruh Kompetensi manajerial terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Liukang Tupabbiring Kabupaten Pangkep.

3. Manfaat praktis

- a. Dapat dijadikan masukan bagi pemerintah maupun dinas terkait Pada pengaruh kompetensi manajerial terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Liukang Tupabbiring Kabupaten Pangkep.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Konsep dan Teori

1. Konsep Kompetensi

Kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik. Dengan kata lain kompetensi adalah apa yang *outstanding performers* lakukan lebih sering, pada lebih banyak situasi, dengan hasil yang lebih baik, daripada apa yang dilakukan penilaian kebijakan Mc Clelland dalam Sedermayanti (2007:128).

Pengertian kompetensi menurut Wardiman Djojonegoro dalam Namira (2006:11) memberikan arti kompetensi sebagai karakteristik dasar yang dimiliki oleh seorang individu yang berhubungan secara kausal dengan standar penilaian yang terreferensi.

Secara lebih rinci, dalam UU Republik Indonesia tahun 2004 tentang Aparatur Sipil Negara. Ada 3 kompetensi manajerial yaitu 1. Tingkat pendidikan 2. Pelatihan struktur atau manajemen 3. Pengalaman kepemimpinan.

Pernyataan di atas mengandung makna bahwa kompetensi adalah karakteristik seseorang yang berkaitan dengan kinerja efektif dan atau unggul dalam situasi pekerjaan tertentu. Kompetensi dikatakan sebagai karakteristik dasar (*underlying characteristic*) karena karakteristik individu merupakan bagian yang mendalam dan melekat pada kepribadian seseorang yang dapat dipergunakan untuk memprediksi berbagai situasi pekerjaan tertentu. Kemudian dikatakan

berkaitan antara perilaku dan kinerja karena kompetensi menyebabkan atau dapat memprediksi perilaku dan kinerja.

Peraturan Pemerintah (PP) No. 23 Tahun 2004, tentang Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) menjelaskan tentang sertifikasi kompetensi kerja sebagai suatu proses pemberian sertifikat kompetensi yang dilakukan secara sistematis dan objektif melalui uji kompetensi yang mengacu kepada standar kompetensi kerja nasional Indonesia dan atau Internasional. Menurut Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negeri Nomor: 46A tahun 2003, tentang pengertian kompetensi adalah :kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang Pegawai Negeri Sipil berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga Pegawai Negeri Sipil tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien.

Uraian pengertian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kompetensi yaitu sifat dasar yang dimiliki atau bagian kepribadian yang mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan sebagai dorongan untuk mempunyai prestasi dan keinginan berusaha agar melaksanakan tugas dengan efektif. Ketidaksesuaian dalam kompetensi-kompetensi inilah yang membedakan seorang pelaku unggul dari pelaku yang berprestasi terbatas. Kompetensi terbatas dan kompetensi istimewa untuk suatu pekerjaan tertentu merupakan pola atau pedoman dalam pemilihan karyawan (*personal selection*), perencanaan pengalihan tugas (*succession planning*), penilaian kerja (*performance appraisal*) dan pengembangan (*development*) Dengan kata lain, kompetensi adalah penguasaan

terhadap seperangkat pengetahuan, ketrampilan, nilai nilai dan sikap yang mengarah kepada kinerja dan direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak sesuai dengan profesinya.

Wibowo dalam Namira (2007:86), kompetensi diartikan sebagai kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai suatu yang terpenting. Kompetensi sebagai karakteristik seseorang berhubungan dengan kinerja yang efektif dalam suatu pekerjaan atau situasi.

Dari pengertian kompetensi tersebut di atas, terlihat bahwa fokus kompetensi adalah untuk memanfaatkan pengetahuan dan ketrampilan kerja guna mencapai kinerja optimal. Dengan demikian kompetensi adalah segala sesuatu yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan ketrampilan dan faktor-faktor internal individu lainnya untuk dapat mengerjakan sesuatu pekerjaan. Dengan kata lain, kompetensi adalah kemampuan melaksanakan tugas berdasarkan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki setiap individu.

a. Prinsip Prinsip Kompetensi

Kompetensi diperoleh melalui pendidikan dan pengalaman. Anggota seharusnya tidak menggambarkan dirinya memiliki keandalan atau pengalaman yang tidak mereka miliki.

Kompetensi profesional dapat dibagi menjadi 2 fase yang terpisah:

1. Pencapaian ini pada awalnya memerlukan standar pendidikan umum yang tinggi, diikuti oleh pendidikan khusus, pelatihan dan ujian profesional dalam subjek- subjek yang relevan. Hal ini menjadi pola pengembangan yang normal
2. Kompetensi harus dipelihara dan dijaga melalui komitmen, pemeliharaan kompetensi profesional memerlukan kesadaran untuk terus mengikuti perkembangan profesi akuntansi, serta anggotanya harus menerapkan suatu program yang dirancang untuk memastikan terdapatnya kendali mutu atas pelaksanaan jasa profesional yang konsisten. Sedangkan kehati- hatian profesional mengharuskan anggota untuk memenuhi tanggung jawab profesinya dengan kompetensi dan ketekunan.

Kompetensi diperoleh melalui pendidikan dan pengalaman. Anggota seharusnya tidak menggambarkan dirinya memiliki keahlian atau pengalaman yang tidak mereka miliki. Kompetensi menunjukkan terdapatnya pencapaian dan pemeliharaan suatu tingkat pemahaman dan pengetahuan yang memungkinkan seorang anggota untuk memberikan jasa dengan kemudahan dan kecerdikan. Dalam hal penugasan profesional melebihi kompetensi anggota atau perusahaan, anggota wajib melakukan konsultasi atau menyerahkan klien kepada pihak lain yang lebih kompeten. Setiap anggota bertanggung jawab untuk menentukan kompetensi masing masing atau menilai apakah pendidikan, pedoman dan pertimbangan yang diperlukan memadai untuk bertanggung jawab yang harus dipenuhinya.

- a. Kehati-hatian profesional mengharuskan anggota untuk memenuhi tanggung jawab profesionalnya dengan kompetensi dan ketekunan. Hal ini mengandung arti bahwa anggota mempunyai kewajiban untuk melaksanakan jasa profesional dengan sebaik-baiknya sesuai dengan kemampuannya, demi kepentingan pengguna jasa dan konsisten dengan tanggung-jawab profesi kepada publik.
- b. Kompetensi diperoleh melalui pendidikan dan pengalaman. Anggota seyogyanya tidak menggambarkan dirinya memiliki keahlian atau pengalaman yang tidak mereka punyai. Dalam semua penugasan dan dalam semua tanggung-jawabnya, setiap anggota harus melakukan upaya untuk mencapai tingkatan kompetensi yang akan meyakinkan bahwa kualitas jasa yang diberikan memenuhi tingkatan profesionalisme tinggi seperti disyaratkan oleh prinsip etika
- c. Kompetensi menunjukkan terdapatnya pencapaian dan pemeliharaan suatu tingkatan pemahaman dan pengetahuan yang memungkinkan seorang anggota untuk memberikan jasa dengan kemudahan dan kecerdikan. Dalam hal penugasan profesional melebihi kompetensi anggota atau perusahaan, anggota wajib melakukan konsultasi atau menyerahkan klien kepada pihak lain yang lebih kompeten. Setiap anggota bertanggung-jawab untuk menentukan kompetensi masing-masing atau menilai apakah pendidikan, pengalaman dan pertimbangan yang diperlukan memadai untuk tanggung-jawab yang harus dipenuhinya.

- d. Anggota harus tekun dalam memenuhi tanggung-jawabnya kepada penerima jasa dan publik. Ketekunan mengandung arti pemenuhan tanggung-jawab untuk memberikan jasa dengan segera dan berhati-hati, sempurna dan mematuhi standar teknis dan etika yang berlaku.
- e. Kehati-hatian profesional mengharuskan anggota untuk merencanakan dan mengawasi secara seksama setiap kegiatan profesional yang menjadi tanggung jawabnya.

b. Jenis Jenis Kompetensi

Jenis-Jenis Kompetensi ada bermacam-macam. Menurut Spencer and Spencer dalam Surya Dharma (2003), kompetensi dapat dibagi dua kategori yaitu Kompetensi dasar (*Threshold Competency*, dan Kompetensi pembeda (*differentiating Competency*). *Threshold competencies* adalah karakteristik utama (biasanya pengetahuan atau keahlian dasar seperti kemampuan untuk membaca) yang harus dimiliki oleh seseorang agar dapat melaksanakan pekerjaannya. Sedangkan *Differentiating competencies* adalah faktor-faktor yang membedakan individu yang berkinerja tinggi dan rendah.

Charles E. Jhonson dalam Wina Sanjaya (2005:34) membagi kompetensi kedalam 3 bagian yakni: Kompetensi pribadi, yakni kompetensi yang berhubungan dengan pengembangan kepribadian (*personal competency*), Kompetensi professional, yakni kompetensi atau kemampuan yang berhubungan dengan penyelesaian tugas-tugas tertentu, dan Kompetensi sosial, yakni kompetensi yang berhubungan dengan kepentingan sosial. Sedangkan pada Kunandar (2007), kompetensi dapat dibagi 5 (lima) bagian yakni:

1. Kompetensi intelektual, yaitu berbagai perangkat pengetahuan yang ada pada diri individu yang diperlukan untuk menunjang kinerja
2. Kompetensi fisik, yakni perangkat kemampuan fisik yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas
3. Kompetensi pribadi, yakni perangkat perilaku yang berkaitan dengan kemampuan individu dalam mewujudkan diri, transformasi diri, identitas diri dan pemahaman diri.
4. Kompetensi sosial, yakni perangkat perilaku tertentu yang merupakan dasar dari pemahaman diri sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari lingkungan sosial.
5. Kompetensi spiritual, yakni pemahaman, penghayatan serta pengamalan kaidah-kaidah keagamaan.

Masih mengenai kategori atau klasifikasi kompetensi, Talim dalam Namira (2003) mengatakan kompetensi dapat meliputi aspek pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku karyawan. Dalam arti luas, kompetensi ini akan terkait dengan strategi organisasi dan pengertian kompetensi ini dapatlah kita padukan dengan ketrampilan dasar (*soft skill*), ketrampilan baku (*hard skill*), ketrampilan sosial (*social skill*), dan ketrampilan mental (*mental skill*). Ketrampilan baku (*hard skill*) mencerminkan pengetahuan dan keterampilan fisik SDM, ketrampilan dasar (*soft skill*) menunjukkan intuisi, kepekaan SDM; keterampilan sosial (*social skill*) menunjukkan keterampilan dalam hubungan sosial SDM, ketrampilan mental (*mental skill*) menunjukkan ketahanan mental

SDM. Di dalam perkembangan manajemen SDM, saat ini sedang ramai dibicarakan mengenai bagaimana mengelola SDM berbasis kompetensi.

Berdasarkan uraian tentang jenis kompetensi di atas, kompetensi dapat diklasifikasikan kedalam 2 (dua) jenis,

- a) kompetensi profesional, yaitu kompetensi yang berhubungan dengan peran yang kita pilih.
- b) adalah kompetensi umum, yaitu kompetensi yang harus kita miliki sebagai seorang manusia. Misalnya kompetensi untuk menjadi suami atau istri yang baik.

Proses perolehan kompetensi (competency acquisition process) menurut Surya Dharma (2002:38) telah dikembangkan untuk meningkatkan tingkat kompetensi yang meliputi:

1. Pengakuan, suatu simulasi atau studi kasus yang memberikan kesempatan peserta untuk mengenali satu atau lebih kompetensi yang dapat memprediksi individu berkinerja tinggi di dalam pekerjaannya sehingga seseorang dapat berjalan dari pengalaman simulasi tersebut.
2. Pemahaman, instruksi kasus termasuk modeling perilaku tentang apa itu kompetensi dan bagaimana penerapan kompetensi tersebut.
3. Pengkajian, umpan balik kepada peserta tentang berapa banyak kompetensi yang dimiliki peserta (membandingkan skor peserta). Cara ini dapat memotivasi peserta mempelajari kompetensi sehingga mereka sadar adanya hubungan antara kinerja yang aktual dan kinerja yang ideal.

4. Umpan balik, suatu latihan dimana peserta dapat mempraktekkan kompetensi dan memperoleh umpan balik bagaimana peserta dapat melaksanakan pekerjaan tertentu dibanding dengan seseorang yang berkinerja tinggi.

Permohonan kerja, agar dapat menggunakan kompetensi didalam Sebagai lanjutan dari definisi kompetensi yang telah dibuat,SMR

Menindaklanjuti dengan pembuatan klasifikasi kompetensi:

- a. Kompetensi Inti: kompetensi ini berada pada level Organisasi .Kita mengikuti definisi yang diberikan oleh Hamel dan Prahalad.
- b. KompetensiFungsional: kompotensi yang mendeskripsikan kegiatan kerja output, seperti pengetahuan dan keahlian yang diperlukan untuk melakukan sebuah pekerjaan. Kompetensi ini berhubungan dengan level Posisi.
- c. Kompetensi Perilaku: kompetensi Perilaku adalah karakteristik dasar yang diperlukan untuk melakukan sebuah pekerjaan.
- d. Kompetensi Peran: kompetensi Peran berkaitan dengan level Posisi. Kompetensi peran merujuk pada peran yang harus dijalankan oleh seseorang di dalam sebuah tim. kehidupan nyata.

c. Tujuan kompetensi

Dari kurikulum yang prorientasi pada pencapaian kompetensi tujuan yang harus dicapai dirumuskan dalam bentuk kompetensi. Dalam kompetensi sebagai tujuan, di dalamnya terjadi beberapa aspek ,yaitu:

1. Pengetahuan : yaitu kemampuan dalam bidang kognitif.
2. Pemahaman : yaitu kedalam pengetahuan yang dimiliki oleh setiap individu.

3. Kemahiran : yaitu kemampuan individu untuk melaksanakan secara praktik tentang tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.
4. Nilai : yaitu norma norma yang dianggap baik oleh setiap individu.
5. Sikap : yaitu pandangan individu terhadap sesuatu.
6. Minat : yaitu kecenderungan individu untuk melakukan suatu kegiatan.

Klasifikasi kompetensi mencakup :

- a. Kompetensi lulusan, yaitu kemampuan minimal yang harus dicapai oleh peserta didik setelah tamat mengikuti pendidikan pada jenjang atau satuan pendidikan tertentu.
- b. Kompetensi standar, yaitu kemampuan minimal yang harus dicapai setelah anak didik menyelesaikan suatu mata pelajaran tertentu pada setiap jenjang pendidikan yang diikutinya.
- c. Kompetensi dasar, yaitu kemampuan minimal yang harus dicapai peserta didik dalam penguasaan konsep atau materi pelajaran yang diberikan.

d. Faktor yang mempengaruhi kompetensi

Kompetensi bukan merupakan kemampuan yang tidak dapat dipengaruhi. Menurut Zwell (2000) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang. Yaitu sebagai berikut.

1. Keyakinan dan Nilai-nilai

Keyakinan orang tentang dirinya maupun orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku.

2. Keterampilan

3. Keterampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi. Berbicara di depan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, diperaktekkan dan diperbaiki. Keterampilan juga dapat diperbaiki dengan instruksi, praktik dan umpan balik.

4. Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisi orang, komunikasi dihadapan kelompok, menyelesaikan masalah dan sebagainya. Orang yang tidak pernah berhubungan dengan organisasi besar dan kompleks dan tidak mungkin mengembangkan kecerdasan organisasional untuk memahami dinamika kekuasaan dan pengaruh dalam lingkungan tersebut.

5. Karakteristik kepribadian

Dalam kepribadian termasuk banyak faktor yang diantaranya sulit untuk berubah. Akan tetapi, kepribadian bukannya sesuatu yang tidak berubah kenyataannya. Kepribadian seseorang dapat berubah sepanjang waktu. Kepribadian dapat mempengaruhi keahlian manajer dalam sejumlah kompetensi, termasuk dalam menyelesaikan konflik, menunjukkan kepedulian interpersonal, kemampuan bekerja dengan tim, memberikan pengaruh dan membangun hubungan.

6. Motivasi

Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan

perhatian dan pengakuan individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap seorang bawahan.

7. Isu emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif.

8. Kemampuan intelektual

Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konsektual dan pemikiran analistis. Tidak mungkin memperbaiki melalui setiap intervensi yang di wujudkan suatu organisasi. sudah tentu faktor seperti pengalaman dapat meningkatkan kecakapan dalam kompetensi ini.

9. Budaya organisasi

Budaya organisasi mempengaruhi kompetensi SDM dalam kegiatan sebagai berikut :

- a. Praktek rekrutmen dan seleksi karyawan mempertimbangkan siapa diantara pekerja yang dimasukan dalam organisasi dan tingkat keahliannya tentang kompetensi.
- b. Sistem penghargaan mengomunikasikan pada pekerja bagaimana organisasi menghargai kompetensi.
- c. Praktek pengambilan keputusan mempengaruhi kompetensi dan memberdayakan orang lain, inisiatif dan memotivasi orang lain.
- d. Filosofi organisasi misi, visi dan nilai berhubungan dengan kompetensi.

- e. Kebiasaan dan prosedur member informasi kepada pekerja tentang berapa banyak kompetensi yang diharapkan.
- f. Komitmen pada pelatihan dan pengembangan mengomunikasikan pada pekerja tentang pentingnya kompetensi tentang pembangunan berkelanjutan.
- g. Proses organisasional yang mengembangkan pemimpin secara langsung mempengaruhi kompetensi kepemimpinan.

2. Konsep Manajerial

Jabatan manajer diharapkan dapat berfungsi dengan baik untuk mendapatkan hasil yang optimal sehingga masing-masing bidang yang dikelola baik unit atau departemen dapat beroperasi secara efektif. Manajer dituntut untuk dapat mengelola beberapa sumber daya termasuk pengetahuan, informasi, waktu, dan lain-lain. Dengan tuntutan yang ada, maka manajer memiliki tanggung jawab untuk menapai tujuan yang telah diterapkan sebelumnya sesuai dengan rencana strategis organisasi.

Manajer harus memiliki akuntabilitas, yang berarti bahwa mereka bertanggung jawab pada apa yang mereka capai dan lakukan. Selanjutnya manajer memiliki otoritas yang berarti bahwa mereka memiliki hak atau kekuasaan untuk membuat bawahannya melakukan sesuatu. Otoritas ini dilaksanakan melalui proses memimpin dan dipengaruhi oleh faktor posisi, kepriadian, dan wawasan. Manajer adalah orang yang berada dalam suatu organisasi, dimana harus dapat menjalankan peranannya karena sebagai bagian dari orang yang bertanggung jawab pada banyak bawahan. Misalnya saja peran menejer X tidak sama dengan

bawahannya Y, karena seperti yang diterapkan dalam deskripsi pekerjaan, yang merupakan daftar tugas dan biasanya berisi pernyataan tentang tujuan keseluruhan dari pekerjaan.

Manajer adalah seseorang yang memiliki tanggung jawab dalam suatu organisasi atas keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Di dalam sebuah lembaga pendidikan, baik formal maupun non formal sama-sama memiliki pengelola program yang bertindak sebagai administrator dan manajer. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, kata pengelola didefinisikan adalah orang yang mengelola, sedangkan mengelola adalah mengendalikan, menyelenggarakan, menjalankan, dan mengurus. Kepemimpinan mengubah suatu yang potensial menjadi kenyataan. Ini adalah kegiatan pokok yang mensukseskan bagi semua hal yang potensial, yaitu suatu organisasi dan anggota-anggotanya.

Keterampilan-keterampilan manajerial yang diperlukan untuk melaksanakan tugas secara efektif serta harus dimiliki oleh seorang manajer sebagai berikut:

1. Keterampilan konsep Yukl (1994) menjelaskan bahwa keterampilan konsep adalah kemampuan analisis umum, berfikir, nalar, kepandaiandalam membentuk konsep, kreatifitas dalam mengembangkan ide, pemecahan masalah, kemampuan untuk menganalisis peristiwa-peristiwa dan kecenderungan yang dirasakan, mengantisipasi perubahan-perubahan dan melihat peluang serta masalah yang potensial.
2. Keterampilan hubungan manusia Keterampilan manusiawi adalah keterampilan untuk bekerja sama, memotivasi dan mengarahkan. Hal yang

sama dikemukakan oleh Yukl (1994) yang menyatakan hubungan manusiawi adalah keterampilan atau kemampuan untuk mengerti perasaan orang lain, kemampuan untuk dapat berkomunikasi secara jelas dan efektif, serta kemampuan untuk membuat hubungan yang efektif dan kooperatif.

3. Keterampilan teknik Manajer membutuhkan keterampilan teknik yang cukup untuk melaksanakan suatu pekerjaan tertentu yang menjadi tanggung jawabnya. Keterampilan teknik adalah kemampuan dalam menggunakan alat-alat prosedur, dan teknik suatu bidang khusus. Pidarta (2004) mengatakan bahwa keterampilan teknik merupakan teknik yang berkaitan dengan proses belajar mengajar dan teknik ketatausahaan.

a. Tingkatan Manajer

Pada suatu organisasi berstruktur tradisional, manajer sering dikelompokkan menjadi manajer puncak, manajer tingkat menengah, serta manajer lini pertama, biasanya digambarkan dengan bentuk piramida, dimana jumlah dari karyawan lebih besar di bagian bawah dari pada dipuncak).

1. Manajemen lini pertama (*first-line management*)

Manajemen lini pertama (*first-line management*), dikenal dengan istilah manajemen operasional, merupakan manajemen tingkat yang paling rendah yang bertugas mengawasi dan memimpin karyawan non-manajerial yang ada di dalam proses produksi. Mereka sering disebut penyelia (*supervisor*),

manajer shift, manajer area, manajer kantor, manajer departemen, atau mandor.

2. Manajemen tingkat menengah (*middle management*)

Manajemen tingkat menengah (*middle management*) mencakup semua manajemen yang berada diantara manajer lini pertama dan manajemen puncak dan tugas sebagai penghubung antara keduanya. Jabatan yang termasuk manajer menengah yaitu kepala bagian, pemimpin proyek, manajer pabrik.

3. Manajemen puncak (*top management*)

Manajemen puncak (*top management*), dikenal dengan executive officer, yang bertugas dengan merencanakan strategi dan kegiatan perusahaan secara umum dan mengarahkan jalannya perusahaan. Contoh top manajemen adalah CEO (*Chief Executive Officer*)

b. Tugas-tugas manajer

Secara komposisional tugas-tugas manajer merupakan proses logis dan sistematis terkait dengan perencanaan, perorganisasian, memotivasi, dan mengendalikan. Berikut adalah standar-standar yang menjadi tugas manajer, antara lain:

1. Memerikan arahan
2. Mengembangkan visi untuk masa depan
3. Mengikrarkan komitmen dan kepemimpinan
4. Memiliki nilai-nilai, kerangka etika, dan hukum
5. Memfasilitasi perubahan
6. Memimpin inovasi

7. Mengelola perubahan
8. Mencapai hasil
9. Memimpin bisnis untuk mencapai tujuan dan sasaran
10. Memimpin operasi untuk menapai tujuan tertentu

3 Konsep kompetensi manajerial

Kompetensi Manajerial (*managerial competence*) adalah kompetensi yang berhubungan dengan berbagai kemampuan manajerial yang dibutuhkan dalam menangani tugas organisasi. Kompetensi manajerial meliputi kemampuan menerapkan konsep dan teknik perencanaan, pengorganisasian, pengendalian dan evaluasi kinerja unit organisasi, juga kemampuan dalam melaksanakan prinsip *good governance* dalam manajemen pemerintahan dan pembangunan termasuk bagaimana mendayagunakan kemanfaatan sumberdaya pembangunan untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas.

Henry Fayol (2010) mengidentifikasi tiga macam kompetensi manajerial atau keterampilan dasar yang harus dimiliki oleh seorang manajer, yaitu keterampilan konseptual, hubungan interpersonal dan teknik skill. Penjelasananya adalah sebagai berikut:

1. Keterampilan konseptual

Adalah kemampuan seorang manager untuk melihat organisasi secara keseluruhan, sebagai entitas lengkap. Termasuk dalam unit organisasi bekerja sama dan bagaimana organisasi cocok dengan lingkungan kompetitif. Keterampilan konseptual sangat penting untuk manajer

puncak, yang memiliki kemampuan untuk melihat gambaran besar yang akan berdampak besar terhadap keberhasilan.

2. Kemampuan hubungan interpersonal

Melibatkan hubungan manusia, atau kemampuan manajer untuk berinteraksi secara efektif dengan anggota organisasi.

3. Kemampuan teknik

Kemampuan manusia untuk menggunakan prosedur, teknik dan pengetahuan mengenai bidang khusus.

Kompetensi manajerial adalah sekelompok mengenai pengaruh dan pengungkapan setujuan khusus yang telah ditetapkan secara jelas (Spencer 2003) tujuan khusus ini secara garis besar bertujuan untuk mengembangkan orang lain, memimpin orang lain dan meningkatkan kerja sama tim dan bagaimana bekerja sama dengan orang lain. Adalah sangat penting untuk dimiliki oleh seorang manajer. Menurut Spencer 2003 kompetensi manajerial terdiri dari :

1. *Developing others* (mengembangkan orang lain)

Kompetensi ini bertujuan untuk mengembangkan orang lain. Inti dari kompetensi ini adalah bagaimana membuat orang lain berkembang secara sungguh-sungguh, tidak hanya sekedar formalitas. Dengan demikian, terus menerus mengirim seseorang kepelatihan rutin atau mempromosikan seseorang semata-mata karena kepentingan bisnis. Dengan demikian, komponen yang termasuk dalam kompetensi ini adalah pengajaran dan pelatihan, menjamin pengembangan dan tumbuhan bawahan, membimbing orang lain, memberikan penghargaan positif dan selalu memberikan dukungan.

Pemenuhan kompetensi ini akan selalu memberikan kemampuan kepada seseorang untuk memahami orang lain (*interpersonal understanding*) yaitu dapat mengenali dan memberikan respon kepada kelebihan orang lain dan pengembangan yang dibutuhkan oleh seseorang.

2. *Directiveness* (mampu mengarahkan dan memimpin orang lain)

Directiveness menggambarkan kemampuan seseorang dalam membuat orang lain mematuhi kebijakan-kebijakan yang dibuatnya. Perilaku ini sering disamakan dengan kemampuan memimpin (*leading*) yaitu bisa memerintah orang lain. Seseorang dianggap memiliki kompetensi ini bila orang tersebut bisa menggunakan kemampuannya dalam memimpin orang lain secara layak dan efektif. Dengan tujuan agar organisasi yang dipimpinnya bisa bertahan dalam jangka waktu yang lama. Komponen-komponen yang termasuk dalam kompetensi ini adalah ketegasan, kemampuan menggunakan kekuatan, kemampuan mempengaruhi secara agresif, kemampuan menuntut kapasitas maksimal bawahannya, ketegasan dalam mengikuti kualitas standar yang telah ditetapkan sejak semula, serta kemampuan untuk mengontrol dan mendisiplinkan bawahannya.

3. *Teamwork and cooperation* (kerja sama tim dan bekerja sama dengan orang lain)

Kompetensi ini merupakan kemampuan seseorang dalam bekerjasama dengan orang lain, dapat menjadi bagian dari tim, mampu bekerja sama dengan orang lain, namun juga mampu mengerjakan bagiannya sendiri dan tetap memiliki kemampuan yang kompetitif. Hasil kerja seorang pemimpin yang memiliki

kompetensi ini terlihat ketika seorang di dalam kelompoknya dapat menjalankan setiap fungsinya di dalam tim.

Komponen-komponen dalam kompetensi ini adalah kemampuan mengatur kelompok, kemampuan memfasilitasi kelompok, kemampuan menyelesaikan konflik yang terjadi, kemampuan menjaga iklim perusahaan sebagaimana mestinya, dan kemampuan memotivasi orang lain.

Hong 2001 yang meneliti kompetensi manajerial mendefinisikan kompetensi manajerial sebagai karakteristik seorang manajer yang akan menunjukkan keterampilan dan kemampuannya dalam menghasilkan kinerja yang efektif di dalam wilayah pekerjaannya. Kompetensi ini juga menunjukkan kemampuan manajer mentransfer kemampuan dan keterampilannya kepada orang lain atau menerapkan kemampuannya kepada pekerjaan lain.

4. Konsep Kinerja

Kinerja merupakan suatu jawaban utama dalam pencapaian tujuan sebuah organisasi. Organisasi akan berjalan secara optimal dan tepat sasaran apabila ruang gerak orang-orang yang bergerak dalam lingkup tersebut memiliki loyalitas dan mampu menjalankan tugas yang diembannya sesuai dengan aturan dan tata cara yang berlaku dalam lingkungan organisasi atau lembaga tersebut. Istilah lain dari kinerja adalah prestasi, muncul pertama kali dalam kamus “ *The New Webster Dictionary* “ yaitu prestasi, pertunjukan dan pelaksanaan tugas (Ahmad S. Ruky, 2002 : 15). Hal ini berarti kinerja lebih banyak berhubungan dengan prestasi baik secara perorangan maupun secara kelembagaan.

Bernardin, 2011 (Sudarmanto 2015:12) menyampaikan ada 6 kriteria dasar atau dimensi untuk mengukur kinerja, yaitu :

- a. *Quality* terkait dengan proses atau hasil mendekati sempurna atau ideal dalam memenuhi maksud atau tujuan.
- b. *Quantity* terkait dengan satuan jumlah atau kuantitas yang dihasilkan.
- c. *Timeliness* terkait dengan waktu yang di perlukan dalam menyelesaikan aktivitas atau menghasilkan produk.
- d. *Cost-effectiveness* terkait dengan tingkat penggunaan sumber-sumber organisasi (orang,uang,material,teknologi) dalam mendapatkan atau memperoleh hasil atau pengurangan pemborosan dalam penggunaan sumber-sumberorganisasai.
- e. *Need for supervision* terkait dengan kemampuan individu dapat menyelesaikan pekerjaan atau fungsi-fungsi pekerjaan tanpa asistensi pimpinan atau intervesi pengawasan pimpinan.
- f. *Interpersonal impact* terkait dengan kemampuan individu dalam meningkatkan perasaan hargadiri keinginan baik dan kerjasama pekerja dan anak buah.

Bernardin dan Russel (dalam Ruky, 2002) memberikan pengertian atau kinerja sebagai berikut : “*performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during time period.* Prestasi atau kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu.

Pengertian kinerja lainnya dikemukakan oleh Payaman Simanjuntak (2005) yang mengemukakan kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.

Ada enam faktor dalam penilaian kinerja yang populer (Kasmir,2016: 2008-2010), yaitu :

1. Kualitas (mutu), yaitu pengukuran kinerja dapat dilihat dengan kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu.
2. Kuantitas (jumlah) yaitu, untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan seseorang.
3. Ketetapan waktu yaitu untuk jenis pekerjaan tertentu di berikan batas tertentu dalam menyelesaikan pekerjaannya.
4. Penekanan biaya adalah biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas di jalankan.
5. Pengawasan adalah hampir seluruh jenis pekerjaan melakukan dan memerlukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan.
6. Hubungan antar pegawai, yaitu kinerja seringkali di kaitkan dengan kerukunan antar pegawai dan antar pimpinan.

Berdasarkan beberapa pendapat tentang kinerja dan prestasi kerja dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja maupun prestasi kerja mengandung

substansi pencapaian hasil kerja oleh seseorang. Dengan demikian bahwa kinerja maupun prestasi kerja merupakan cerminan hasil yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang. Kinerja perorangan (*individual performance*) dengan kinerja lembaga (*institutional performance*) atau kinerja perusahaan (*corporate performance*) terdapat hubungan yang erat. Dengan perkataan lain bila kinerja karyawan (*individual performance*) baik maka kemungkinan besar kinerja perusahaan (*corporate performance*) juga baik.

Menurut Rivai dan Basri (2005) pengertian kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan. Menurut Bambang Guritno dan Waridin (2005) kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Sedangkan menurut Hakim (2006) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu perusahaan pada suatu periode waktu tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja. Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dengan standar yang telah ditentukan (Masrukhin dan Waridin, 2004).

a. Prinsip Prinsip Kinerja

Prinsip-Prinsip Kinerja. Sebagai prinsip dasar dalam manajemen kinerja adalah menghargai kejujuran, memberikan pelayanan, tanggung jawab, dirasakan seperti bermain, adanya perasaan kasihan, adanya perumusan tujuan, terdapat

konsensus dan kerja sama, sifatnya berkelanjutan, terjadi komunikasi dua arah dan mendapatkan umpan balik.

1. Kejujuran

Kejujuran menampakkan diri dalam komunikasi umpan balik yang jujur diantara manajer, pekerja, dan rekan kerja. Proses penilaian akan memperluas pemahaman bawahan dengan cara mengajak mereka untuk jujur menyatakan apa yang memotivasi mereka, apa yang mereka suka dan tidak suka mengenai pekerjaan mereka, apa yang mereka inginkan dan apa yang menjadi kepentingan mereka dan bagaimana mereka harus dibantu. Sebaliknya, manajer juga menceritakan kebenaran dalam hubungannya dengan bawahan tentang apa yang disukai dan apa yang tidak disukai mengenai pekerjaan mereka. Sehingga manajer mampu memahami hambatan-hambatan para karyawan untuk mencapai kinerja yang bagus.

2. Pelayanan

yang dimaksud dengan pelayanan disini adalah bagaimana memberikan pelayanan kepada para pekerja, seperti jika pekerja mengalami kesulitan menyelesaikan pekerjaannya, maka manajer membantu pekerja tersebut agar mampu menyelesaikan pekerjaannya tersebut.

3. Tanggung jawab

Tanggung jawab merupakan prinsip dasar dalam mengembangkan kinerja. Dengan memahami dan menerima tanggung jawab atas apa yang mereka kerjakan dan yang tidak mereka kerjakan untuk mencapai tujuan mereka.

Dalam perspektif manajer, sudah menjadi tanggung jawab manajer untuk memastikan keberhasilan bawahannya.

4. Bermain

Manajemen kinerja menggunakan prinsip bahwa bekerja sama dengan bermain. Dengan menggunakan prinsip bermain, maka pekerjaan yang dikerjakan tidak akan menjadi beban, justru akan menyenangkan dan menjadi semangat ketika mengerjakan pekerjaan tersebut.

5. Rasa kasihan

Makna rasa kasihan adalah seorang manajer memiliki sikap memahami dan empati terhadap orang lain. Rasa kasihan seorang manajer akan melupakan kesalahan di belakang dan akan memulai dengan sesuatu yang baru.

6. Perumusan tujuan

Manajemen kinerja dimulai dengan melakukan perumusan dan mengklarifikasi terlebih dahulu tujuan yang hendak dicapai organisasi.

7. Konsensus dan kerja sama

Manajemen kinerja mengandalkan pada kerja sama antara atasan dan bawahan dari pada menekankan pada kontrol dan melakukan pemaksaan.

8. Berkelanjutan

Manajemen kinerja merupakan proses yang sifatnya berlangsung secara terus menerus, dan berkelanjutan.

9. Komunikasi dua arah

Manajemen kinerja memerlukan gaya manajemen yang bersifat terbuka dan jujur serta mendorong teradinya komunikasi dua arah. Dengan komunikasi

dua arah, bawahan mudah memahami apa yang diinginkan oleh atasannya. Sebaliknya, atasan lebih memahami apa yang terjadi dan apa yang diinginkan oleh bawahan.

10. Umpan balik

Umpan balik dalam hal ini berupa kemungkinan pengalaman dan pengetahuan kinerja pada masa lalu, yang gunanya untuk meninjau kembali perencanaan kinerja.

b. Jenis Jenis Kinerja

1. Kinerja atasan yaitu cepat dan langsung dan dapat mengarah ke distorsi karena pertimbangan-pertimbangan pribadi.
2. Kinerja kelompok ini atasan dan atasannya lagi bersama –sama membahas kinerja dari bawahannya yang dinilai yaitu obyektifitas lebih lebih akurat dibandingkan kalau hanya oleh atasannya sendiri dan Individu yang dinilai tinggi dapat mendominasi penilaian.
3. Kinerja staf atasan meminta satu atau lebih individu untuk bermusyawarah dengannya; atasan langsung yang membuat keputusan akhir.
4. Kinerja keputusan komite sama seperti pada pola sebelumnya kecuali bahwa manajer yang bertanggung jawab tidak lagi mengambil keputusan akhir; hasil didasarkan pada pilihan mayoritas.
5. Kinerja peninjauan lapangan sama seperti kelompok staf , namun melibatkan wakil dari pimpinan pengembangan atau departemen SDM yang bertindak sebagai peninjau independen.

c. Tujuan kinerja

Kinerja merupakan kegiatan pengelolaan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Tujuan adalah tentang arah secara umum, sifatnya luas, tanpa batasan waktu dan tidak berkaitan dengan prestasi tertentu dalam jangka waktu tertentu. Tujuan merupakan suatu *aspirasi*.

Perencanaan kinerja dimulai dengan melakukan perumusan dan mengklarifikasi tujuan yang hendak dicapai organisasi terlebih dahulu. Sesuai dengan jenjang organisasi yang dimiliki, selanjutnya tujuan yang sudah dirumuskan tersebut dirinci lebih lanjut menjadi tujuan di tingkat yang lebih rendah.

Hal tersebut perlu diperlakukan agar tujuan semua tingkatan manajemen yang lebih rendah memberikan kontribusi pada pencapaian tujuan di atasnya. Diharapkan bahwa pencapaian tujuan semua unit kerja di bawah akan mencerminkan pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Apabila orang mengetahui dan memahami apa yang diharapkan dari mereka dan mengambil bagian dalam membentuk harapan tersebut, mereka akan memberikan usaha terbaiknya untuk mendapatkannya. Kapasitas untuk mendapat harapan tergantung pada tingkat kapasitas yang dapat dicapai oleh individu dan tim, tingkat dukungan yang diberikan manajemen, proses, sistem, dan sumber daya yang disediakan oleh organisasi oleh mereka.

Kinerja merupakan tanggung jawab setiap individu terhadap pekerjaan, membantu mendefinisikan harapan pekerja, mengusahakan kerangka kerja bagi supervisor dan pekerja saling berkomunikasi. Tujuan kinerja adalah

menyesuaikan harapam kerja individual dengan tujuan organisasi. Kesesuaian antara upaya pencapaian tujuan individu dengan tujuan orgganisasi akan mampu mewujudkan kinerja yang baik.

Tujuan mengalir dari atas kebawah, sedangkan tanggung jawab bergerak dari bawah keatas. Tujuan di atas memberikan inspirasi untuk menetapkan tujuan dibawahan. Sementara itu, tanggung jawab di lakukan secara berjenjang dari bawah keatas.

d. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Kinerja (*performance*) dipengaruhi oleh tiga faktor (Simamora, 2004),

1. Faktor individual yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang dan demografi.
2. Faktorpsikologis yang terdiri dari persepsi, attitude, personality, pembelajaran dan motivasi.
3. Faktor organisasi yang terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan job design.

Menurut Timpe (2002), faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal (*dispositional*) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya, kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaikinya. Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi

kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan.

Kecerdasan spiritual merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dari individu dan internal. Karena spiritual kaitannya dengan internal individu, dimana sejauh mana nilai-nilai spiritual ditanamkan dalam diri dan diaplikasi dalam kehidupan sehari-hari untuk segala jenis aspek kegiatan (Simamora, 2004). Dalam penelitian ini tidak semua faktor yang diambil. Faktor kecerdasan spiritual digunakan sebagai prediktor kinerja karena kecerdasan spiritual setiap individu tidak sama, hal tersebut tergantung kepada masing-masing pribadi, dan hal tersebut juga dapat memberikan makna bagi kehidupan kerja karyawan.

5. Pengaruh Kompetensi Manajerial Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Namira (2015) kompetensi manajerial mempengaruhi kinerja pegawai dengan kata lain kinerja pegawai dipengaruhi kompetensi manajerial. Kompetensi merupakan apa yang dibawa oleh seseorang kedalam pekerjaannya dalam bentuk jenis dan tingkatan perilaku yang berbeda. Ini harus dibedakan dari kemampuan tertentu (pengetahuan, keahlian dan kepiawaian) yang dibutuhkan untuk melaksanakan berbagai tugas yang berhubungan dengan suatu pekerjaan. Kompetensi manajerial menentukan aspek-aspek proses dari kinerja suatu pekerjaan. Kompetensi bisa bersifat generik secara universal, berlaku bagi semua manajer tanpa peduli ia merupakan bagian dari organisasi yang mana, ataupun apa pekerjaan tertentu mereka. Mereka dapat juga bersifat generik secara organisasional, bila bersifat umum dan berlaku bagi seluruh staf, atau terfokus

secara lebih spesifik kepada suatu jenis pekerjaan atau kategori karyawan seperti para manajer, ilmuwan, staf profesional ataupun staf administrasi. Secara alternatif, mereka juga bisa ditetapkan bagi suatu hierarki jenis pekerjaan atau, pada beberapa kasus, setiap pekerjaan staf, tingkat demi tingkat. Kompetensi juga dapat ditetapkan secara spesifik bagi suatu peran tertentu secara individual dalam mempengaruhi kinerja.

D. Kerangka Pikir

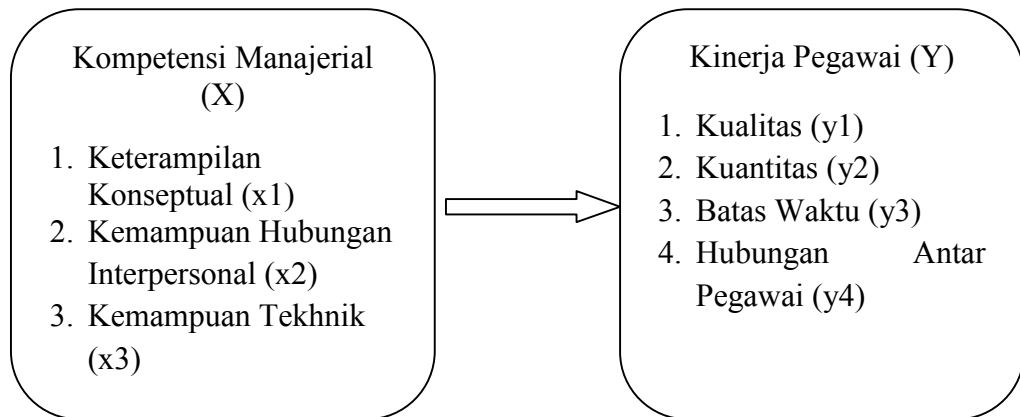
Pengaruh Kompetensi Manajerial Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan memiliki permasalahan yang sama yakni terletak pada sumber daya manusia serta disiplin ilmu yang di miliki oleh Aparatur Sipil Negara. hal ini memungkinkan sejauh mana seseorang melakukan sebuah tindakan-tindakan dalam menjalankan tujuan dari organisasi atau lembaga dalam pencapaian tujuan.

Tercapainya tujuan lembaga atau organisasi di butuhkan kinerja pegawai yang kompeten, untuk mengetahui sejauh mana kompetensi manajerial camat, di butuhkan beberapa indikator sebagai penilaian antara lain,1. Keterampilan konseptual 2. Kemampuan hubungan interpersonal 3. Kemampuan tehnik

Berangkat dari tolak ukur di atas, jika kriteria tersebut terpenuhi maka bisa di katakankompetensi manajerial camat akan optimal dan tercapai secara efektif. Tapi, bila indikator tersebut tidak terpenuhi maka, yang akan muncul adalah ketimpangan dan kesenjangan kerja .

Untuk memahami lebih jelas dapat dilihat melalui bagan kerangkan pikir sebagai berikut :

Bagan Kerangka Pikir



E. Defenisi Operasional

a. Variabel bebas

1. Keterampilan konseptual (x1)

Adalah kemampuan seorang manager untuk melihat organisasi secara keseluruhan, sebagai entitas lengkap. Termasuk dalam unit organisasi bekerja sama dan bagaimana organisasi cocok dengan lingkungan kompetitif. Keterampilan konseptual sangat penting untuk manajer puncak, yang memiliki kemampuan untuk melihat gambaran besar yang akan berdampak besar terhadap keberhasilan.

2. Kemampuan hubungan interpersonal (x2)

Melibatkan hubungan manusia, atau kemampuan manager untuk berinteraksi secara efektif dengan anggota organisasi.

3. Kemampuan tehnik (x3)

Kemampuan manusia untuk menggunakan prosedur, teknik dan pengetahuan mengenai bidang khusus.

b. Variabel terikat

1. Kualitas (mutu), yaitu pengukuran kinerja dapat dilihat dengan kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu. (y1)
2. Kuantitas (jumlah) yaitu, untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan seseorang. (y2)
3. batas waktu yaitu untuk jenis pekerjaan tertentu di berikan batas tertentu dalam menyelesaikan pekerjaannya.(y3)
4. Hubungan antar pegawai, yaitu kinerja seringkali di kaitkan dengan kerukunan antar pegawai dan antar pimpinan.(y4)

Tabel 2.2 Kompetensi manajerial (X)

No	Variabel	Indikator	Dimensi
1.	Kompetensi manajerial (X)	<p>a. Konseptual skill (x1)</p> <p>b. Kemampuan hubungan interpersonal (x2)</p> <p>c. Kemampuan tehnik (x3)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Mampu mengkoordinasi pekerjaan dengan baik - Mendukung setiap kegiatan pegawainya - Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan sendiri - Melaksanakan pekerjaan dengan baik - Memahami setiap pekerjaannya - Memberikan penghargaan bagi pegawainya - Mampu berkomunikasi dengan baik kepada bawahannya - Memiliki tehnik dalam bidang tertentu - Menggunakan fasilitas yang diberikan - Mampu memahami prosedur yang diterapkan

Tabel 2.3 Kerja Pegawai (Y)

No	Variable	Dimensi	Indikator
1.	Kinerja Pegawai (Y)	<p>a. Kualitas (y1)</p> <p>b. Kuantitas (y2)</p> <p>c. Batas waktu (y3)</p> <p>d. Hubungan antar pegawai (y4)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Memiliki prestasi yang cemerlang - Mampu berfikir lebih inovatif - Mampu menyelesaikan masalah dan membangun ide-ide - Menerima pekerjaan dengan baik - Memiliki tanggung jawab - Mampu mnenciptakan hasil kerja yang baik - Memiliki kompetensi - Mematuhi pereturan jam kerja yang ditetapkan - Memberikan sanksi - Bekerja dengan efektif dan efisien - Memberikan bonus bagi yang kerja diluar jam kantor - Mampu membangun hubungan baik antar peegawai - Membangun hubungan baik kepada atasannya - Bekerja sama dengan rekan kerja dari devisi lain - Mampu menerima kritikan yang diberikan

F. Hipotesis

Fokus penelitian digunakan sebagai dasar dalam pengumpulan data untuk menyamakan pemahaman dan cara pandang terhadap karya ilmiah ini. Focus penelitian merupakan penjelasan kerangka pikir. Maka hipotesis penelitian dalam penelitian ini adalah 'Terdapat Pengaruh Antara Kompetensi Dengan Kinerja', (palan, 2007), dengan uraian persamaan sebagai berikut:

Terdapat pengaruh kompetensi manajerial terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Liukang Tupabbiring Kabupaten Pangkep

Kompetensi manajerial yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai adalah Kemampuan Hubungan Interpersonal

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Kecamatan Liukang Tupabbiring Kabupaten Pangkep dalam jangka waktu kurang lebih 2 bulan, dengan pertimbangan bahwa peneliti ingin mengetahui lebih jauh Pengaruh Kompetensi Manajerial Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Liukang Tupabbiring Kabupaten Pangkep.

B. Jenis dan Tipe Penelitian

a. Jenis penelitian

Pada penelitian ini, menggunakan jenis penelitian kuantitatif atau disebut juga dengan paradigma tradisional, positifis, eksperimental, atau empiris dimana dalam penelitian kuantitatif mengukur variabel-variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statistik.

b. Tipe penelitian

yang digunakan adalah tipe penelitian survei.

C. Populasi dan Sampel

Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasinya relatif kecil, kurang dari 30 orang. Sampel jenuh disebut juga dengan istilah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel Sugiono (2001).

a. Populasi

Populasi penelitian keseluruhan berjumlah 34 pegawai di Kantor Kecamatan Liukang Tupabbiring Kabupaten Pangkep

b. Sampel

Pengambilan sampel dilakukan dengan tehnik total sampling jenuh. Dengan demikian dalam penelitian ini sama halnya dengan jumlah populasi yaitu 34 pegawai di Kantor Kecamatan liukang Tupabbiring Kabupaten Pangkep.

D. Teknik Pengumpulan Data

a. Teknik pengumpulan data

Untuk memperoleh data serta keterangan yang diperlukan dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik pengumpulan data melalui;

1. Kuesioner yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan jalan mengumpulkan jawaban dari para responden melalui pertanyaan secara berstruktur yang diajukan dalam bentuk tertulis.

Tabel 3.1 Skor dalam penelitian

Symbol	Kategori	Nilai
SB	Sangat Baik	5
B	Baik	4
KB	Kurang Baik	3
TB	Tidak Baik	2
STB	Sangat tidak Baik	1

2. Penelitian kepustakaan yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara mengumpulkan data melalui beberapa literatur, artikel, karya ilmiah, dan bahan analisis yang berkaitan dengan penelitian ini. Tujuan digunakan metode ini untuk memperoleh data secara jelas dan kongkret tentang Pengaruh Kompetensi Manajerial terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan liukang tupabbiring.

E. Teknik Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

Dari data hasil penelitian yang dikumpulkan, selanjutnya dilakukan analisis terhadap masalah yang dihadapi dengan menggunakan metode analisis sebagai berikut:

1. Metode analisis statistic deskriptif yaitu untuk menganalisis rumusan masalah satu dan dua, penulis menggunakan garis kontinum untuk mengetahui seberapa seberapa besar tingkat pengaruh variabel yang diselidiki, metode garis kontinum ini menggunakan perhitungan skor dengan rumus:

$$\text{Rata-rata skor ideal} = \frac{\text{Jumlah skor tertinggi}}{\text{Jumlah responden}}$$

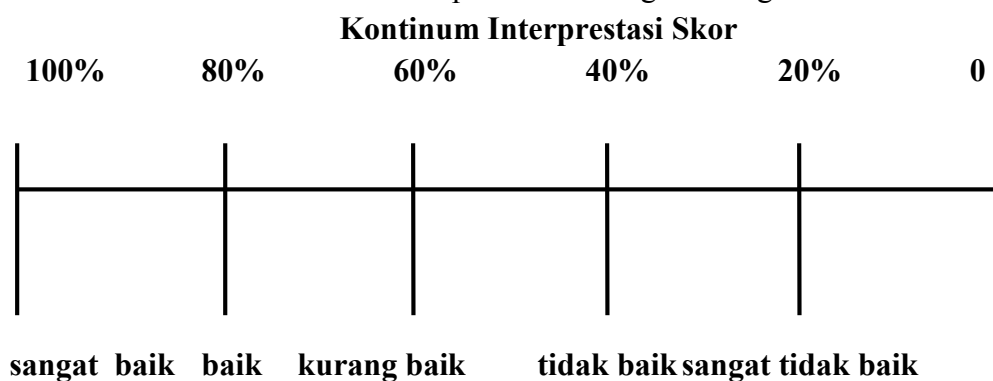
Sesuai dengan rumus diatas, maka perhitungan skor dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3.2 Persentase nilai kompetensi manajerial dan kinerja pegawai

Jawaban	Keterangan
80% - 100%	Sangat Baik
60% - 79.99%	Baik
40% - 59.99%	Kurang Baik
20% - 39.99%	Tidak Baik
0% - 19.99%	Sangat Tidak Baik

Sumber: Sugiyono, 2010

Secara kontinum dapat dibuat kategori sebagai berikut :

**Gambar 3.1**

Keterangan interpretasi skor :

Angka 81%-100% = sangat baik

Angka 61%-80% = baik

Angka 41-60% = kurang baik

Angka 21%-40% = baik

Angka 0%-20% = sangat baik

- Analisis regresi sederhana adalah suatu analisis untuk melihat sejauh mana pengaruh kompetensi manajerial terhadap kinerja pegawai dengan menggunakan persamaan regresi dengan rumus :

Regresi linier sederhana menggunakan model persamaan (Sugiyono 2013:261).

Model regresi linearnya adalah :

$$Y = a + b (X)$$

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai

X = Kompetensi Manajerial

a dan b = Koefisien regresi

3. Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio.

Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y' = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 \text{ et}$$

Di mana:

Y = ROA

A = intercept

β_1 = Coefficient Regresi (Besaran pengaruh) variabel x_1 terhadap y

β_2 = Coefficient Regresi (Besaran pengaruh) variabel x_2 terhadap y

β_3 = Coefficient Regresi (Besaran pengaruh) variabel x_3 terhadap y

F. Teknik Pengabsahan

a. Uji validitas

Uji Validitas Item atau butir dapat dilakukan dengan menggunakan software SPSS. Untuk proses ini, akan digunakan Uji Korelasi Pearson Product Moment. Dalam uji ini, setiap item akan diuji relasinya dengan skor total variabel yang dimaksud. Dalam hal ini masing-masing item yang ada di dalam variabel X dan Y akan diuji relasinya dengan skor total variabel tersebut. Agar penelitian ini lebih teliti, sebuah item sebaiknya memiliki korelasi (r) dengan skor total masing-masing variabel $\geq 0,25$. Item yang punya $r_{\text{Hitung}} < 0,25$ akan disingkirkan akibat mereka tidak melakukan pengukuran secara sama dengan yang dimaksud oleh skor total skala dan lebih jauh lagi, tidak memiliki kontribusi dengan pengukuran seseorang jika bukan malah mengacaukan.

a. Jika r hitung $>$ r tabel, maka data valid

b. Jika r hitung $<$ r tabel, maka data tidak valid

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan dengan uji Alpha Cronbach. Rumus Alpha Cronbach sebagai berikut:

$$\alpha = \left(\frac{K}{K - 1} \right) \left(\frac{s_r^2 - \sum s_i^2}{s_x^2} \right)$$

Note:

α	= Koefisien reliabilitas Alpha Cronbach
K	= Jumlah item pertanyaan yang diuji
$\sum s_i^2$	= Jumlah varians skor item
s_x^2	= Varians skor-skor tes (seluruh item K)

Jika nilai $\alpha > 0,7$ artinya reliabilitas mencukupi (sufficient reliability) sementara jika $\alpha > 0,80$ ini mensugestikan seluruh item reliabel dan seluruh tes secara konsisten secara internal karena memiliki reliabilitas yang kuat. Atau, ada pula yang memaknakananya sebagai berikut:

- a. Jika $\alpha > 0,90$ maka reliabilitas sempurna
- b. Jika α antara $0,70 - 0,90$ maka reliabilitas tinggi
- c. Jika α antara $0,50 - 0,70$ maka reliabilitas moderat
- d. Jika $\alpha < 0,50$ maka reliabilitas rendah

Jika α rendah, kemungkinan satu atau beberapa item tidak reliabel: Segera identifikasi dengan prosedur analisis per item. Item Analysis adalah kelanjutan dari tes Alpha sebelumnya guna melihat item-item tertentu yang tidak reliabel. Lewat Item Analysis ini maka satu atau beberapa item yang tidak reliabel dapat dibuang sehingga Alpha dapat lebih tinggi lagi nilainya.

Reliabilitas item diuji dengan melihat Koefisien Alpha dengan melakukan Reliability Analysis dengan SPSS ver. 20.0 for Windows. Akan dilihat nilai Alpha-Cronbach untuk reliabilitas keseluruhan item dalam satu variabel. Agar lebih teliti, dengan menggunakan SPSS juga akan dilihat kolom Corrected Item Total Correlation.

Nilai tiap-tiap item sebaiknya ≥ 0.40 sehingga membuktikan bahwa item tersebut dapat dikatakan punya reliabilitas Konsistensi Internal. Item-item yang punya koefisien korelasi < 0.40 akan dibuang kemudian Uji Reliabilitas item diulang dengan tidak menyertakan item yang tidak reliabel tersebut. Demikian terus

dilakukan hingga Koefisien Reliabilitas masing-masing item adalah ≥ 0.40 . (Setiadi dan Basri, 2011).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

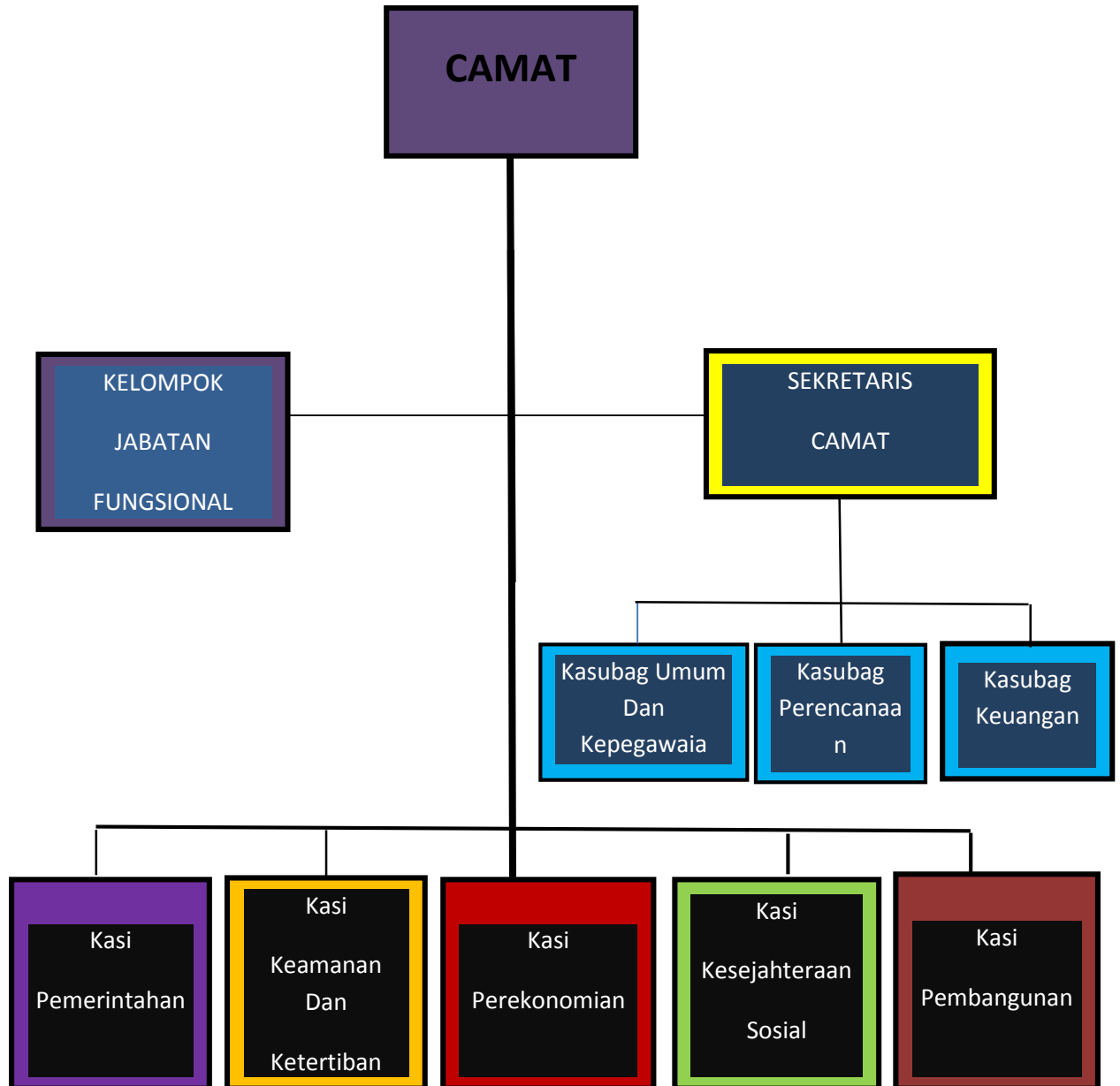
A. Visi dan Misi Kecamatan

VISI:

1. Menjadi daerah maju dan mandiri di Sulawesi Selatan yang didukung oleh struktur ekonomi dan struktur wilayah yang kuat dengan dijiwai oleh nilai-nilai keagamaan pada tahun 2025”.

MISI:

1. Mengoptimalkan pemanfaatan sumberdaya pembangunan dan memanfaatkan keunikan sebagai kepulauan untuk kesejahteraan masyarakat.
2. Meningkatkan kecerdasan, profesionalisme dan karakter SDM baik di daratan maupun pulau-pulau.
3. Mengembangkan interkoneksi dan jejaring sinergis antar wilayah di tingkat nasional, regional dan internasional berbasis daratan dan pulau-pulau.
4. Menciptakan lingkungan yang kondusif pada ekosistem daratan dan pulau-pulau
5. Mewujudkan tata pemerintah yang baik pada tatanan daratan dan pulau-pulau.

B. Struktur Kantor Kecamatan Liukang Tupabiring

Kantor Kecamatan Liukang Tupabiring Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan, adalah sebagai berikut :

1. Camat
2. Sekretaris
3. Kasubag Bagian Umum & Kepegawaian
4. Kasubag Perencanaan dan laporan
5. Kasubag Keuangan
6. Kasi Pemerintahan
7. Kasi Keamanan dan Ketertiban
8. Kasi Perekonomian
9. Kasi Kesejahteraan Sosial
10. Kasi Pembangunan
11. Kelompok Jabatan Fungsional

C. Uraian Tugas Pokok dan Fungsi Kepala Badan dan Bidang-Bidangnya

1. Camat

Camat berkedudukan di bawah dan bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah dan mempunyai tugas melaksanakan kewenangan Pemerintahan yang dilimpahkan oleh Bupati untuk menangani sebagian urusan otonomi Daerah.

2. Sekretariat

Sekretaris secara umum mempunyai tugas menyelenggarakan urusan umum, Perlengkapan, Kepegawaian, Program, Perencanaan dan Keuangan.

3. Kasubag Umum dan Kepegawaian

- a. Menyusun Program kerja pelaksanaan tugas umum dan kepegawaian.
 - b. Melaksanakan urusan surat menyurat, pengetikan, penggandaan, pendistribusian dan tata kearsipan;
 - c. Memelihara peralatan, perlengkapan, keamanan dan kebersihan kantor serta melaksanakan kegiatan keprotokolan dan menyiapkan administrasi perjalanan dinas.
4. Kasubag Keuangan
- a. Menyusun program kerja pelaksanaan tugas keuangan;
 - b. Menghimpun data dan menyusun rencana anggaran serta melaksanakan tata usaha keuangan;
 - c. Menyusun laporan pertanggungjawaban pengelolaan keuangan dan meneliti serta mengoreksi kebenaran dokumen keuangan;
 - d. Memelihara dan mengamankan dokumen administrasi keuangan;
 - e. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Sekretaris sesuai dengan tugas dan fungsinya.
5. Kasubag Perencanaan dan Laporan
- a. Menyusun program kerja pelaksanaan tugas program dan perencanaan;
 - b. Mengumpulkan dan menyiapkan bahan penyusunan program dan perencanaan;
 - c. Menyiapkan bahan untuk analisis dan evaluasi penyusunan laporan pelaksanaan program dan perencanaan;
6. Kasi Pemerintahan

mempunyai tugas membantu Camat dalam menyiapkan bahan perumusan kebijakan, pelaksanaan, evaluasi dan pelaporan urusan pemerintahan.

7. Kasi Keamanan dan Ketertiban

mempunyai tugas membantu dan bertanggung jawab kepada Camat dalam menyiapkan bahan perumusan kebijakan, pelaksanaan, evaluasi dan pelaporan urusan ketentraman dan ketertiban umum.

8. Kasi Kesejahteraan Rakyat

mempunyai tugas membantu Camat dalam menyiapkan bahan perumusan kebijakan, pelaksanaan, evaluasi dan pelaporan urusan kesejahteraan rakyat.

9. Kasi Pembangunan

mempunyai tugas membantu Camat dalam menyiapkan bahan perumusan kebijakan, pelaksanaan, evaluasi dan pelaporan urusan pembangunan.

10. Kelompok Jabatan Fungsional

mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas Camat dibidang pelayanan.

D. Gambaran umum Responden

Pengambilan data dalam penelitian ini dilakukan adalah dengan menyebarkan kuisioner kepada 34 responden yang berhubungan dengan tiap- tiap variabel yang diteliti. Berikut ini akan dideskripsikan identitas responden meliputi jenis kelamin, umur dan tingkat pendidikan pengungkapan identitas responden semata dimaksudkan untuk menggambarkan berbagai karakteristik responden yang sempat terjaring dalam penelitian ini.

1. Jenis Kelamin

Hasil penelitian mengenai jenis kelamin responden ditunjukkan kepada tabel 4. 1 berikut ini :

Tabel 4. 1 Distribusi Responden berdasarkan Jenis Kelamin

No	Klasifikasi	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Laki- Laki	20	59
2	Perempuan	14	41
Total		34	100

(Sumber : Data Primer Setelah Diolah, 2017)

Tabel 4. 1 menunjukkan bahwa komposisi responden berdasarkan jenis kelamin terlihat bahwa responden Laki- laki sebanyak 20 Orang atau 59% dan responden perempuan sebanyak 14 orang atau 41%. Komposisi tersebut memberikan gambaran bahwa dalam karakteristik jenis kelamin sampel penelitian cukup mewakili populasi.

2. Umur

Hasil penelitian mengenai umur responden ditunjukkan kepada tabel 4. 2 berikut ini :

Tabel 4. 2 Distribusi Responden berdasarkan Umur

No	Umur Responden	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	51- 60 Tahun	1	2
2	41- 50 tahun	13	38
3	31- 40 tahun	10	30
4	21- 30 tahun	10	30
Jumlah		34	100

(Sumber : Data Primer Setelah Diolah, 2017)

Tabel 4. 2 menunjukkan bahwa komposisi responden berdasarkan umur terlihat bahwa responden umur 51- 60 Tahun sebanyak 1 Orang atau 2%, responden berdasarkan umur terlihat bahwa responden umur 41- 50 Tahun sebanyak 13 Orang atau 38%, responden berdasarkan umur terlihat bahwa responden umur 31- 40 Tahun sebanyak 10 Orang atau 30% dan responden berdasarkan umur terlihat bahwa responden umur 21- 30 Tahun sebanyak 10 Orang atau 30%.

3. Pendidikan Terakhir

Hasil penelitian mengenai Tingkat Pendidikan terakhir responden ditunjukkan kepada tabel 4. 3 berikut ini :

Tabel 4. 3 Distribusi Responden Tingkat Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir Responden	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	SMP	1	2
2	SMA	15	45
3	S1	18	53
Jumlah		34	100

(Sumber : Data Primer Setelah Diolah, 2017)

Tabel 4. 3 menunjukkan bahwa komposisi responden berdasarkan tingkat Pendidikan terakhir terlihat bahwa responden dengan Pendidikan terakhir tingkat SMP sebanyak 1 Orang atau 2%, responden dengan Pendidikan terakhir tingkat SMA sebanyak 15 Orang atau 45% dan responden dengan Pendidikan terakhir tingkat S1 sebanyak 18 Orang atau 53%

E. Pengujian Persyaratan Statistik

1. Hasil Uji Validitas

Pada penelitian ini, tahap awal proses analisis data adalah melakukan uji validitas instrumen terlebih dahulu. Hal tersebut dimaksudkan untuk menjaga ketetapan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya. Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner yang menjadi alat ukur dalam penelitian ini, instrumen yang valid menggambarkan bahwa suatu instrumen benar-benar mampu dalam mengukur variabel-variabel yang akan

diukur dalam penelitian, serta mampu menunjukkan tingkat kesesuaian antara konsep penelitian dengan hasil pengukuran.

Pada uji validitas, peneliti mengambil sampel sebanyak 34 responden. Hal ini dimaksudkan untuk mengetahui valid atau tidaknya data sebelum data tersebut diolah. Selain itu, uji validitas dilakukan agar lebih mengefesienkan waktu dalam pengambilan data dilapangan. Artinya, apabila 34 sampel yang didapat hasilnya valid secara keseluruhan, maka semua indikator telah mewakili semua instrumen. Tetapi bila terdapat sampel yang tidak valid dan tidak mewakili indikator yang ada, maka instrumen tersebut akan dihapus atau dibuang. Adapun rumus yang digunakan oleh peneliti dalam uji validitas ini adalah dibantu dengan bantuan SPSS versi 20. Item pertanyaan tersebut valid apabila nilai r hitung $\geq r$ tabel dan jika r hitung $\leq r$ tabel, berarti item atau butir instrumen dinyatakan tidak valid.

Tabel 4.4
Hasil Perhitungan Uji Validitas Kompetensi Manajerial (X)

No.Instrumen	r Hitung	r Tabel	Keputusan
1	0,298	0,286	Valid
2	0,287	0,286	Valid
3	0,581	0,286	Valid
4	0,611	0,286	Valid
5	0,614	0,286	Valid
6	0,598	0,286	Valid
7	0,572	0,286	Valid
8	0,595	0,286	Valid
9	0,705	0,286	Valid
10	0,705	0,286	Valid

(Sumber: Data Primer diolah tahun 2017)

Berdasarkan tabel 4.4 diatas hasil pengujian validitas instrumen Kompetensi Manajerial(X) dapat dijelaskan bahwa dari 10 item pertanyaan semuanya valid, karena angka korelasi yang diperoleh dibawah taraf signifikan 5% (0,05) atau $r_{Hitung} > r_{Tabel}$.

Berikutnya hasil uji validitas instrumen variabel Kerja Pegawai (Y) :

Tabel 4.5
Hasil Perhitungan Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No.Instrumen	r Hitung	r Tabel	Keputusan
1	0,743	0,286	Valid
2	0,509	0,286	Valid
3	0,455	0,286	Valid
4	0,693	0,286	Valid
5	0,491	0,286	Valid
6	0,298	0,286	Valid
7	0,290	0,286	Valid
8	0,315	0,286	Valid
9	0,565	0,286	Valid
10	0,566	0,286	Valid
11	0,568	0,286	Valid
12	0,540	0,286	Valid
13	0,327	0,286	Valid
14	0,699	0,286	Valid
15	0,743	0,286	Valid

(Sumber: Data Primer diolah tahun 2017)

Berdasarkan tabel 4.5 diatas hasil pengujian validitas instrumen Kinerja Pegawai(Y) dapat dijelaskan bahwa dari 15 item pertanyaan semuanya valid, karena angka korelasi yang diperoleh dibawah taraf signifikan 5% (0,05) atau $r_{Hitung} > r_{Tabel}$.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Guna menjaga kehandalan dari sebuah instrumen atau alat ukur maka peneliti melakukan uji reliabilitas, dimana instrumen yang dilakukan uji reliabilitas adalah instrumen yang dinyatakan valid, sedangkan instrumen yang dinyatakan tidak valid tidak bisa dilakukan uji reliabilitas. Dalam pengukuran reliabilitas menggunakan *Alpha Cronbach* dengan bantuan *SPSS for 20*. Adapun

hasil dari uji reliabilitas yang telah dilakukan dalam penelitian ini adalah nilai *Alpha Cronbach* variabel Kompetensi Manajerial(X), yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.6
Realibilitas Kompetensi Manajerial

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,758	,750	10

(Sumber: Data Primer diolah tahun 2017)

Berdasarkan tabel 4.6 diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisien Alpha adalah sebesar 0,758. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai nilai alphanya lebih dari 0,50. Maka hal ini dapat diartikan bahwa $0,758 >$ dari 0,50 sehingga instrumennya reliabel.

Hasil pengujian reliabilitas instrumen yang hasilnya reliabel mengandung pengertian bahwa apabila instrumen pada suatu saat akan digunakan kembali untuk mengukur variabel yang sama, yaitu Kompetensi Manajerial(X) maka hasilnya relatif akan sama. Dengan kata lain konsistensi dari hasil pengukuran dengan menggunakan instrumen yang sama. Berikutnya hasil dari uji reliabilitas yang telah dilakukan dalam penelitian ini adalah *Alpha Crombach* variabel Kinerja Pegawai (Y), yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.7
Reliabilitas Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,794	,806	15

(Sumber: Data primer diolah tahun 2017)

Berdasarkan tabel 4.7 diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisien Alpha adalah sebesar 0,794. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai nilai alphanya lebih dari 0,50. Maka hal ini dapat diartikan bahwa $0,794 >$ dari 0,50 sehingga instrumennya reliabel.

Hasil pengujian reliabilitas instrumen yang hasilnya reliabel mengandung pengertian bahwa apabila instrumen pada suatu saat akan digunakan kembali untuk mengukur variabel yang sama, yaitu Kinerja Pegawai (Y) maka hasilnya relatif akan sama. Dengan kata lain konsistensi dari hasil pengukuran dengan menggunakan instrumen yang sama.

F. Analisis Data

Analisis data merupakan suatu proses analisis yang dilakukan oleh peneliti dengan cara mendeskripsikan hasil jawaban penyebaran kuesioner kepada para pegawai di Kecamatan Liukang Tupabiring Kabupaten Pangkep, untuk mengetahui sejauhmana tanggapan mereka tentang Kompetensi Manajerial Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Liukang Tupabiring Kabupaten Pangkep. Pada penelitian ini indikator yang di gunakan pada Kompetensi Manajerial (X), peneliti menggunakan 3 indikator menurut Henry Fayol (2010) Ada 3 kompetensi manajerial yaitu : keterampilan konseptual, kemampuan

hubungan interpersonal , kemampuan tehnik. Untuk variabel Kinerja Pegawai (Y), peneliti menggunakan 4 indikator berdasarkan teori Kasmir (2016:208) dalam penilaian kinerja yang populer yaitu Kualitas, Kuantitas, Batas Waktu, dan Dampak Hubungan Individu.

1. Penyajian Data Kompetensi Manajerial (X)

a. Keterampilan konseptual

Terdapat 4 pernyataan dan pertanyaan yang berhubungan dengan indikator keterampilan konseptual antara lain sebagai berikut :

Tabel 4.8
Manajer mampu mengkoordinasi kegiatan dengan baik

X1

Kriteria Jawaban	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak baik	1	2,9	2,9	2,9
Kurang baik	1	2,9	2,9	5,9
Valid baik	23	67,6	67,6	73,5
Sangat baik	9	26,5	26,5	100,0
Total	34	100,0	100,0	

(Sumber: Data Primer diolah 2017, Pernyataan No.1)

Berdasarkan tabel 4.8 di atas didominasi dengan jawaban“baik” dengan memperoleh tanggapan paling banyak“23” responden atau sebesar 67,6%, dibandingkan dengan jawaban “kurang baik” dan “tidak setuju” yang memperoleh tanggapan paling sedikit “1” responden atau 2,9%.

Tabel 4.9
Setiap kegiatan mendukung pegawainya untuk mencapai targetnya

X2

Kriteria JawabSSan	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Kurang baik	1	2,9	2,9	2,9
Valid baik	25	73,5	73,5	76,5
Sangat baik	8	23,5	23,5	100,0
Total	34	100,0	100,0	

(Sumber: Data Primer diolah 2017, Pernyataan No. 2)

Berdasarkan tabel 4.9 di atas didominasi dengan jawaban “baik” dengan memperoleh tanggapan paling banyak “25” responden atau sebesar 73,5%, dibandingkan dengan jawaban “kurang baik” yang memperoleh tanggapan paling sedikit “1” responden atau sebesar 2,9%.

Tabel 4.10
Manajer mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan sendiri

X3

Kriteria Jawaban	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Kurang baik	6	17,6	17,6	17,6
Valid baik	22	64,7	64,7	82,4
Sangat baik	6	17,6	17,6	100,0
Total	34	100,0	100,0	

(Sumber: Data Primer diolah tahun 2017, Pernyataan No.3)

Berdasarkan tabel 4.9 di atas didominasi dengan jawaban “baik” dengan memperoleh tanggapan paling banyak “22” responden atau sebesar 73,5%, dibandingkan dengan jawaban “netral” dan “sangat baik” yang memperoleh tanggapan paling sedikit “6” responden atau sebesar 2,9%.

Tabel 4.11
Manajer melaksanakan pekerjaan dengan baik

X4

Kriteria Jawaban	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat tidak baik	1	2,9	2,9	2,9
tidak baik	1	2,9	2,9	5,9
Kurang baik	13	38,2	38,2	44,1
baik	16	47,1	47,1	91,2
Sangat baik	3	8,8	8,8	100,0
Total	34	100,0	100,0	

(Sumber: Data Primer diolah tahun 2017, Pernyataan No.4)

Berdasarkan tabel 4.11 di atas didominasi dengan jawaban “baik” dengan memperoleh tanggapan paling banyak “16” responden atau sebesar 47,1%, dibandingkan dengan jawaban “tidak baik” dan “sangat tidak baik” yang memperoleh tanggapan paling sedikit “1” responden atau sebesar 2,9%.

Berikut hasil frekuensi dari indikator kerampilan konseptual

Tabel 4.12
Frekuensi hasil indikator keterampilan konseptual

NO	Pilihan Jawaban Responden	Frekuensi jawaban Responden Perindikator Pertanyaan Nomor				Jumlah	Persentase (%)
		1	2	3	4		
1.	A	9	8	6	3	26	19
2.	B	23	25	22	16	86	63,2
3.	C	1	1	6	13	21	15,4
4.	D	1	0	0	1	2	1,4
5.	E	0	0	0	1	1	1
Total		34	34	34	34	136	100

(Sumber: Pengolahan Nilai Kuesioner No. 1, 2, 3 dan 4 tahun 2017)

Berdasarkan tabel 4.12 di atas dapat dilihat bahwa dari 34 responden terdapat 19% responden yang menjawab A, dan 63,2% responden yang menjawab

B, dan 15,4% responden yang menjawab C, dan 1,4% responden yang menjawab D, serta 1% responden yang menjawab E. Dari hasil persentase tabel diatas yang menunjukkan jawaban “B” lebih banyak dipilih oleh responden dibandingkan dengan jawaban ‘E’ yang paling sedikit di pilih oleh responden.

b. Kemampuan Hubungan Interpersonal

Terdapat 3 pernyataan yang berhubungan dengan indikator Kemampuan hubungan interpersonal antara lain sebagai berikut :

Tabel 4.13
Manajer memahami setiap pekerjaanya

X5

Kriteria Jawaban	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
tidak baik	1	2,9	2,9	2,9
Kurang baik	5	14,7	14,7	17,6
Valid baik	17	50,0	50,0	67,6
Sangat baik	11	32,4	32,4	100,0
Total	34	100,0	100,0	

(Sumber: Data Primer diolah 2017, Pernyataan No.5)

Berdasarkan tabel 4.13 di atas didominasi dengan jawaban “baik” dengan memperoleh tanggapan paling banyak “17” responden atau sebesar 50,0%, dibandingkan dengan jawaban “tidak baik” memperoleh tanggapan paling sedikit “1” responden atau sebesar 2,9%.

Tabel 4.14
Manajer memberikan penghargaan atas prestasi kerja pegawainya

X6

Kriteria Jawaban	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Kurang baik	10	29,4	29,4	29,4
Valid baik	19	55,9	55,9	85,3
Sangat baik	5	14,7	14,7	100,0
Total	34	100,0	100,0	

(Sumber: Data Primer diolah 2017, Pernyataan No.6)

Berdasarkan tabel 4.14 di atas didominasi dengan jawaban “baik” dengan memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik kepada bawahan saya memperoleh tanggapan paling banyak “19” responden atau sebesar 55,9%, dibandingkan dengan jawaban “sangat baik” memperoleh tanggapan paling sedikit “5” responden atau sebesar 14,7%.

Tabel 4.15
Manajer mampu berkomunikasi dengan baik terhadap para pegawai

X7

Kriteria Jawaban	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Kurang baik	11	32,4	32,4	32,4
Valid baik	17	50,0	50,0	82,4
Sangat baik	6	17,6	17,6	100,0
Total	34	100,0	100,0	

(Sumber: Data diolah 2017, Pernyataan No.7)

Berdasarkan tabel 4.15 di atas dapat didominasi dengan jawaban “baik” dengan memperoleh tanggapan paling banyak “17” responden atau sebesar 50,0%, dibandingkan dengan jawaban “sangat baik” memperoleh tanggapan paling sedikit 6 responden atau sebesar 17,6%.

Berikut hasil frekuensi dari indikator kemampuan hubungan interpersonal

Tabel 4.16

Frekuensi hasil indikator kemampuan hubungan interpersonal

NO	Pilihan Jawaban Responden	Frekuensi jawaban Reseponden Perindikator Pertanyaan Nomor			Jumlah	Persentase (%)
		5	6	7		
1.	A	11	5	6	22	21,5
2.	B	17	19	17	53	52
3.	C	5	10	11	26	25,5
4.	D	1	0	0	1	1
5.	E	0	0	0	0	0
Total		34	34	34	102	100

(Sumber: Pengolahan Nilai Kuesioner No. 5, 6 dan 7 tahun 2017)

Berdasarkan tabel 4.16 diatas dapat dilihat bahwa dari 34 responden terdapat 21,5% responden yang menjawab A, 52% responden yang menjawab B, 25,5% responden yang menjawab C, serta 1% responden yang menjawab D. Dari hasil persentase tabel di atas yang menunjukkan jawaban B lebih banyak dipilih oleh responden dibandingkan dengan jawaban 'D' yang paling sedikit dipilih oleh responden..

c. Kemampuan tehnik

Terdapat 3 pernyataan yang berhubungan dengan indikator kemampuan tehnik antara lain sebagai berikut :

Tabel 4.17
Manajer memiliki tehnik dalam bidang tertentu yang mampu mendukung pegawai mencapai tujuannya

X8

Kriteria Jawaban	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Kurang baik	7	20,6	20,6	20,6
Valid baik	19	55,9	55,9	76,5
Sangat baik	8	23,5	23,5	100,0
Total	34	100,0	100,0	

(Sumber: Data Primer diolah 2017, Pernyataan No.8)

Berdasarkan tabel 4.16 di atas didominasi dengan jawaban “baik” dengan memperoleh tanggapan paling banyak “19” responden atau sebesar 55,9% dibandingkan dengan jawaban “kurang baik” memperoleh tanggapan paling sedikit “7” responden atau sebesar 20,6%.

Tabel 4.18
Manajer mampu menggunakan fasilitas yang diberikan dalam mendukung pekerjaannya

X9

Kriteria Jawaban	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Kurang baik	9	26,5	26,5	26,5
Valid baik	18	52,9	52,9	79,4
Sangat baik	7	20,6	20,6	100,0
Total	34	100,0	100,0	

(Sumber: Data Primer diolah 2017, Pernyataan No.9)

Berdasarkan tabel 4.18 di atas didominasi dengan jawaban “baik” dengan memperoleh tanggapan paling banyak “18” responden atau sebesar 52,9%, dibandingkan dengan jawaban “Sangat baik” yang memperoleh tanggapan paling sedikit “7” responden atau sebesar 20,6%.

Tabel 4.19
Manajer mampu memahami prosedur yang di tetapkan

X10

Kriteria Jawaban	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Kurang baik	9	26,5	26,5	26,5
Valid baik	18	52,9	52,9	79,4
Sangat baik	7	20,6	20,6	100,0
Total	34	100,0	100,0	

(Sumber: Data Primer diolah 2017, Pernyataan No.10)

Berdasarkan tabel 4.19 di atas didominasi dengan jawaban “baik” dengan memperoleh tanggapan paling banyak “18” responden atau sebesar 52,9 dibandingkan dengan jawaban “Sangat baik” yang memperoleh tanggapan paling sedikit “7” responden atau sebesar 20,6%.

Berikut hasil frekuensi dari indikator Kemampuan Teknik adalah :

Tabel 4.20
Frekuensi hasil indikator kemampuan tehnik

NO	Pilihan Jawaban Responden	Frekuensi jawaban Reseponden Perindikator Pertanyaan Nomor			Jumlah	Persentase (%)
		8	9	10		
1.	A	8	7	7	22	21,5
2.	B	19	18	18	55	54
3.	C	7	9	9	25	24,5
4.	D	0	0	0	0	0
5.	E	0	0	0	0	0
Total		34	34	34	102	100

(Sumber: Pengolahan Nilai Kuesioner No. 8, 9 dan 10 tahun 2017)

Berdasarkan tabel 4.20 diatas dapat dilihat bahwa dari 34 responden terdapat 21,5% responden yang menjawab A, 54% responden yang menjawab B, 24,5% responden yang menjawab C. Dari hasil persentase tabel di atas yang menunjukkan jawaban B lebih banyak dipilih oleh responden dibandingkan dengan jawaban 'A' yang paling sedikit dipilih oleh responden.

d. Analisis Variabel Kompetensi Manajerial (X)

Setelah dilakukan analisis validitas dari instrumen untuk variabel Kompetensi Manajerial (X). Maka data yang valid terdiri dari 10 instrumen, maka terdapat hasil sebagai berikut :

- a. Bila setiap butir pernyataan mendapat skor tertinggi, yaitu $5 \times 10 \times 34 = 1700$
- b. Bila setiap butir pernyataan mendapat skor terendah, yaitu $1 \times 10 \times 34 = 340$

Keterangan :

Skor tertinggi = 5

Skor terendah = 1

Jumlah responden = 34

Jumlah skor pengumpulan data variabel x = 1349

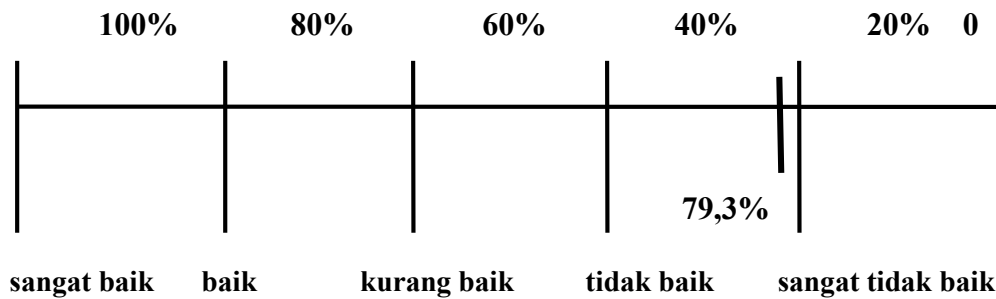
Rata-rata skor ideal $= \frac{\text{Jumlah skor tertinggi}}{\text{Jumlah responden}} = \frac{1.700}{34} = 50$

Menurut 34 responden mengenai Kompetensi Manajerial yaitu :

$$\frac{\text{Jumlah skor variabel (X)}}{\text{Jumlah skor tertinggi}} \times 100\% = \frac{1.349}{1.700} 79,3\%$$

Dari hasil 79,3% yang ditetapkan, hal ini secara kontinum dapat dibuat kategori (Sugiyono, 2010:110), sebagai berikut :

Gambar 4.2 Kontinum Interpretasi Skor



Keterangan interpretasi skor :

Angka 81%-100% = sangat baik

Angka 61%-80% = tidak baik

Angka 41-60% = kurang baik

Angka 21%-40% = baik

Angka 0%-20%= sangat tidak baik

Dari perhitungan dan keterangan gambar diatas dapat diketahui bahwa kompetensi manajerial di Kantor Kecamatan Liukang Tupabbiring Kabupaten Pangkep berada Angka 61% - 80% = baik. Hal ini terlihat dari nilai 79,3% termasuk kategoribaik.

l. Kinerja Pegawai (Y)

a. Kualitas

Terdapat 3 pernyataan yang berhubungan dengan indikator Kualitas sebagai berikut :

Tabel 4.22
Setiap pegawai di tuntutan untuk memiliki prestasi yang cemerlang

Y1

Kriteria Jawaban	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Kurang baik	1	2,9	2,9	2,9
Valid baik	25	73,5	73,5	76,5
Sangat baik	8	23,5	23,5	100,0
Total	34	100,0	100,0	

(Sumber: Data Primer diolah 2017, Pernyataan No.11)

Berdasarkan tabel 4.22 di atas didominasi dengan jawaban “baik” dengan memperoleh tanggapan paling banyak “ 25”responden atau sebesar 73,5%, dibandingkan dengan jawaban “kurang baik” memperoleh tanggapan paling sedikit “1” responden atau sebesar 2,9%.

Tabel 4.23
Setiap pegawai dituntut agar mampu berpikir lebih inovatif

Y2

Kriteria Jawaban	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Kurang baik	6	17,6	17,6	17,6
Valid baik	22	64,7	64,7	82,4
Sangat baik	6	17,6	17,6	100,0
Total	34	100,0	100,0	

(Sumber: Data Primer diolah 2017, Pernyataan No. 12)

Berdasarkan tabel 4.23 di atas didominasi dengan jawaban ”baik” dengan memperoleh tanggapan paling banyak “22” responden atau sebesar 64,7%, dibandingkan dengan jawaban “sangat setuju” dan “kurang baik” memperoleh tanggapan paling sedikit yaitu “6” responden atau sebesar 17,6%.

Tabel 4.24
Pegawai diharapkan mampu menyelesaikan masalahnya dengan ide-ide baru

Y3

Kriteria Jawaban	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak baik	1	2,9	2,9	2,9
Tidak baik	1	2,9	2,9	5,9
Kurang baik	13	38,2	38,2	44,1
Valid baik	16	47,1	47,1	91,2
Sangat baik	3	8,8	8,8	100,0
Total	34	100,0	100,0	

(Sumber: Data Primer diolah tahun 2017, Pernyataan No.13)

Berdasarkan tabel 4.24 di atas didominasi dengan jawaban ”kurang baik” dengan memperoleh tanggapan paling banyak “16” responden atau sebesar 47,1%, sedangkan jawaban “tidak baik” dan “sangat tidak baik” memperoleh jawaban paling sedikit “1” responden atau sebesar 2,9%.

Berikut hasil frekuensi dari indikator Kualitas :

Tabel 4.25
Frekuensi hasil indikator Kualitas

NO	Pilihan Jawaban Responden	Frekuensi jawaban Resepnden Perindikator Pertanyaan Nomor			Jumlah	Persentase (%)
		11	12	13		
1.	A	8	6	3	17	16,6
2.	B	25	22	16	63	61,7
3.	C	1	6	13	20	19,7
4.	D	0	0	1	1	1
5.	E	0	0	1	1	1
Total		34	34	34	102	100

(Sumber: Pengolahan Nilai Kuesioner No. 11, 12 dan 13 tahun 2017)

Berdasarkan tabel 4.25 diatas dapat dilihat bahwa dari 34 responden terdapat 16,6% responden yang menjawab A, 61,7% responden yang menjawab B, 19,7% responden yang menjawab C, dan 1% responden yang menjawab D, serta 1% responden yang menjawab E. Dari hasil persentase tabel di atas yang menunjukkan jawaban B lebih banyak dipilih oleh responden dibandingkan dengan jawaban “C” dan “D” yang paling sedikit dipilih oleh responden.

b. Kuantitas

Terdapat 4 pernyataan yang berhubungan dengan indikator Kuantitas lain sebagai berikut :

Tabel 4.26
Setiap pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai adalah tanggung jawab dari masing-masing individunya

Y4				
Kriteria Jawaban	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak baik	1	2,9	2,9	2,9
Kurang baik	5	14,7	14,7	17,6
Valid baik	17	50,0	50,0	67,6
Sangat baik	11	32,4	32,4	100,0
Total	34	100,0	100,0	

(Sumber: Data Primer diolah 2017, Pernyataan No.14)

Berdasarkan tabel 4.26 di atas didominasi dengan jawaban ”baik” dengan memperoleh tanggapan paling banyak “17” responden atau sebesar 50,0%, di bandingkan dengan jawaban “tidak baik” memperoleh tanggapan paling sedikit yaitu “1” responden atau sebesar 2,9%.

Tabel 4.27
Tanggung jawab pegawai sangat dibutuhkan dalam pekerjaan

Y5

Kriteria Jawaban	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Kurang baik	10	29,4	29,4	29,4
Valid baik	19	55,9	55,9	85,3
Sangat baik	5	14,7	14,7	100,0
Total	34	100,0	100,0	

(Sumber: Data Primer diolah 2017, Pernyataan No.15)

Berdasarkan tabel 4.27 didominasi oleh jawaban “baik” memperoleh tanggapan paling banyak “19” responden atau sebesar 55,9%, di bandingkan dengan jawaban ”sangat baik” yang memperoleh tanggapan paling sedikit “5” responden atau sebesar 14,7%.

Tabel 4.28
Setiap pegawai dituntut untuk menciptakan hasil kerja yang baik

Y6

Kriteria Jawaban	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Kurang baik	11	32,4	32,4	32,4
Valid baik	17	50,0	50,0	82,4
Sangat baik	6	17,6	17,6	100,0
Total	34	100,0	100,0	

(Sumber: Data Primer diolah 2017, Pernyataan No. 16)

Berdasarkan tabel 4.28 di atas didominasi oleh jawaban “baik” memperoleh tanggapan paling banyak “17” responden atau sebesar 50,0%, dibandingkan dengan jawaban “sangat baik” yang memperoleh tanggapan paling sedikit “6” responden atau sebesar 17,6.

Tabel 4.29
kompetensi dalam pekerjaannya

Y7

Kriteria Jawaban	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak baik	2	5,9	5,9	5,9
Kurang baik	16	47,1	47,1	52,9
Valid baik	11	32,4	32,4	85,3
Sangat baik	5	14,7	14,7	100,0
Total	34	100,0	100,0	

(Sumber: Data Primer diolah 2017, Pernyataan No. 17)

Berdasarkan tabel 4.29 di atas didominasi dengan jawaban "kurang baik" dengan memperoleh tanggapan paling banyak "16" responden atau sebesar 47,1%, dibandingkan dengan jawaban "tidak baik" yang memperoleh tanggapan paling sedikit "2" responden atau sebesar 5,9%.

Berikut hasil frekuensi dari indikator Kuantitas yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.30
Frekuensi hasil indikator Kuantitas

NO	Pilihan Jawaban Responden	Frekuensi jawaban Responden Perindikator Pertanyaan Nomor				Jumlah	Persentase (%)
		14	15	16	17		
1.	A	11	5	6	5	27	20
2.	B	17	19	17	11	64	47,0
3.	C	5	10	11	16	42	30,8
4.	D	1	0	0	2	3	2,2
5.	E	0	0	0	0	0	0
Total		34	34	34	34	136	100

(Sumber: Pengolahan Nilai Kuesioner No. , 14, 15, 16, dan 17 tahun 2017)

Berdasarkan tabel 4.30 diatas dapat dilihat bahwa dari 34 responden terdapat 20% responden yang menjawab A, 47,0% responden yang menjawab B, 30,8% responden yang menjawab C, serta 2,2% responden yang menjawab D.

Dari hasil persentase tabel di atas yang menunjukkan jawaban B lebih banyak dipilih oleh responden dibandingkan dengan nilai “D” yang memperoleh jawaban paling sedikit.

c. Batas Waktu

Terdapat 4 pernyataan yang berhubungan dengan indikator Batas Waktu antara lain sebagai berikut :

Tabel 4.31
Para pegawai wajib menuruti peraturan jam kerja yang telah ditentukan
Y8

Kriteria Jawaban	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak baik	1	2,9	2,9	2,9
Tidak baik	2	5,9	5,9	8,8
Kurang baik	7	20,6	20,6	29,4
Valid baik	14	41,2	41,2	70,6
Sangat baik	10	29,4	29,4	100,0
Total	34	100,0	100,0	

(Sumber: Data Primer diolah tahun 2017, Pernyataan No.18)

Berdasarkan tabel 4.31 di atas didominasi oleh jawaban “baik” memperoleh tanggapan paling banyak “14” responden atau sebesar 41,2%, dibandingkan dengan jawaban ”Sangat tidak baik” yang memperoleh tanggapan paling sedikit “1” responden atau sebanyak 2,9%.

Tabel 4.32
Kantor memiliki sanksi yang memberikan efek jera bagi pegawai yang tidak memiliki disiplin kerja

Y9

Kriteria Jawaban	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak baik	1	2,9	2,9	2,9
Kurang baik	11	32,4	32,4	35,3
Valid baik	14	41,2	41,2	76,5
Sangat baik	8	23,5	23,5	100,0
Total	34	100,0	100,0	

(Sumber: Data Primer diolah 2017, Pernyataan No.19)

Berdasarkan tabel 4.32 di atas didominasi oleh jawaban “baik” memperoleh tanggapan paling banyak “14” responden atau sebesar 41,2%, dibandingkan dengan jawaban “tidak baik” yang memperoleh tanggapan paling sedikit “1” responden atau sebesar 2,9%..

Tabel 4.33
Pegawai dituntut untuk mampu menggunakan waktu bekerjanya dengan efektif dan efisien mungkin

Y10

Kriteria Jawaban	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak baik	1	2,9	2,9	2,9
Tidak baik	3	8,8	8,8	11,8
Valid Kurang baik	10	29,4	29,4	41,2
baik	15	44,1	44,1	85,3
Sangat baik	5	14,7	14,7	100,0
Total	34	100,0	100,0	

(Sumber: Data Primer diolah 2017, Pernyataan No. 20)

Berdasarkan tabel 4.33 di atas didominasi oleh jawaban “baik” memperoleh tanggapan paling banyak “15” responden atau sebesar 44,1%,

dibandingkan dengan jawaban “Sangat tidak baik” yang memperoleh tanggapan paling sedikit “1” responden atau sebesar 2,9%.

Tabel 4.34
Kantor memberikan bonus bagi pegawai yang bekerja diluar jam kerja
Y11

Kriteria Jawaban	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak baik	1	2,9	2,9	2,9
Kurang baik	10	29,4	29,4	32,4
Valid baik	15	44,1	44,1	76,5
Sangat baik	8	23,5	23,5	100,0
Total	34	100,0	100,0	

(Sumber: Data Primer diolah 2017, Pernyataan No. 21)

Berdasarkan tabel 4.34 di atas didominasi oleh jawaban “baik” memperoleh tanggapan paling banyak “15” responden atau sebesar 44,1%, dibandingkan dengan jawaban “Tidak baik” memperoleh tanggapan paling sedikit “1” responden atau sebesar 2,9%.

Berikut hasil frekuensi dari indikator Batas Waktu yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.35
Frekuensi hasil indikator Batas Waktu

NO	Pilihan Jawaban Responden	Frekuensi jawaban Responden Perindikator Pertanyaan Nomor				Jumlah	Persentase (%)
		18	19	20	21		
1.	A	10	8	5	8	31	23
2.	B	14	14	15	15	58	42,6
3.	C	7	11	10	10	38	28
4.	D	2	1	3	1	7	5
5.	E	1	0	1	0	2	1,4
Total		34	34	34	34	136	100

(Sumber: Pengolahan Nilai Kuesioner No. , 18, 19, 20, dan 21 tahun 2017)

Berdasarkan tabel 4.35 diatas dapat dilihat bahwa dari 34 responden terdapat 23% responden yang menjawab A, 42,6% responden yang menjawab B, 28% responden yang menjawab C, 5% responden yang menjawab D, serta 1,4% responden menjawab E. Dari hasil persentase tabel di atas yang menunjukkan jawaban B lebih banyak dipilih oleh responden dibandingkan dengan jawaban :E” yang paling sedikit dipilih oleh responden.

d. Hubungan antar Pegawai

Terdapat 4 pernyataan yang berhubungan dengan indikator Hubungan antar pegawai antara lain sebagai berikut :

Tabel 4.36
pegawai dapat membangun hubungan baik dengan sesama rekan kerja

Y12				
Kriteria Jawaban	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak baik	1	2,9	2,9	2,9
Kurang baik	10	29,4	29,4	32,4
Valid baik	14	41,2	41,2	73,5
Sangat baik	9	26,5	26,5	100,0
Total	34	100,0	100,0	

(Sumber: Data Primer diolah 2017, Pernyataan No. 22)

Berdasarkan tabel 4.36 di atas didominasi oleh jawaban “baik” memperoleh tanggapan paling banyak “14” responden atau sebesar 41,2%, dibandingkan dengan jawaban “Tidak baik” memperoleh tanggapan paling sedikit “1” responden atau sebesar 2,9%.

Tabel 4.37
Pegawai dianjurkan untuk dapat membangun hubungan baik dengan atasan

Y13

Kriteria Jawaban	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak baik	1	2,9	2,9	2,9
Tidak baik	2	5,9	5,9	8,8
Kurang baik	5	14,7	14,7	23,5
Valid baik	19	55,9	55,9	79,4
Sangat baik	7	20,6	20,6	100,0
Total	34	100,0	100,0	

(Sumber: Data Primer diolah 2017, Pernyataan No. 23)

Berdasarkan tabel 4.37 di atas didominasi oleh jawaban “baik” memperoleh tanggapan paling banyak “19” responden atau sebesar 55,9%, dibandingkan dengan Jawaban “Sangat tidak baik” memperoleh tanggapan paling sedikit “1” responden atau sebesar 2,9%.

Tabel 4.38
Pegawai harus bekerja sama dengan rekan kerja dari devisi lain

Y14

Kriteria Jawaban	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak baik	1	2,9	2,9	2,9
Valid Kurang baik	12	35,3	35,3	38,2
baik	14	41,2	41,2	79,4
Sangat baik	7	20,6	20,6	100,0
Total	34	100,0	100,0	

(Sumber: Data Primer diolah 2017, Pernyataan No. 24)

Berdasarkan tabel 4.38 di atas didominasi oleh jawaban “baik” memperoleh tanggapan paling banyak “14” responden atau sebesar 41,2%, dibandingkan dengan jawaban “Tidak baik” memperoleh tanggapan paling sedikit “1” responden atau sebesar 2,9%.

Tabel 4.39
Pegawai harus dapat menerima kritik atau saran dari atasan dan sesama rekan kerja

Y15

Kriteria Jawaban	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	1	2,9	2,9	2,9
Tidak Setuju	3	8,8	8,8	11,8
Netral	10	29,4	29,4	41,2
Setuju	16	47,1	47,1	88,2
Sangat Setuju	4	11,8	11,8	100,0
Total	34	100,0	100,0	

(Sumber: Data Primer diolah 2017, Pernyataan No. 25)

Berdasarkan tabel 4.39 di atas didominasi oleh jawaban “baik” memperoleh tanggapan paling banyak “16” responden atau sebesar 47,1%, dibandingkan dengan jawaban “Sangat tidak baik” yang memperoleh tanggapan paling sedikit “1” responden atau sebesar 2,9%.

Berikut hasil frekuensi dari indikator hubungan antar pegawai

Tabel 4.40

Frekuensi hasil indikator hubungan antar pegawai

NO	Pilihan Jawaban Responden	Frekuensi jawaban Responden Perindikator Pertanyaan Nomor				Jumlah	Persentase (%)
		22	23	24	25		
1.	A	9	7	7	4	27	20
2.	B	14	19	14	16	63	46,3
3.	C	10	5	12	10	37	27,3
4.	D	1	2	1	3	7	5
5.	E	0	1	0	1	2	1,4
Total		34	34	34	34	136	100

(Sumber: Pengolahan Nilai Kuesioner No.22, 23, 24, dan 25 tahun 2017)

Berdasarkan tabel 4.40 diatas dapat dilihat bahwa dari 34 responden terdapat 20% responden yang menjawab A, 46,3% responden yang menjawab B, dan 27,3% responden yang menjawab C, dan 5% responden yang menjawab D, dan 1,4% responden yang menjawab E. Dari hasil persentase tabel di atas yang menunjukkan jawaban B lebih banyak dipilih oleh responden dibandingkan dengan jawaban “E” yang paling sedikit dipilih oleh responden.

e. Analisis Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Setelah dilakukan analisis validitas dari 15 instrumen untuk variabel Kinerja Pegawai (Y). Maka data yang valid terdiri dari 15 instrumen, maka terdapat hasil sebagai berikut :

f. Bila setiap butir pernyataan mendapat skor tertinggi, yaitu $5 \times 15 \times 34 = 2.550$

g. Bila setiap butir pernyataan mendapat skor terendah, yaitu $1 \times 15 \times 34 = 510$

Keterangan :

Skor tertinggi = 5

Skor terendah = 1

Jumlah responden = 34

Jumlah skor pengumpulan data variabel Y = 1.954

Rata-rata skor ideal =

$$\frac{\text{Jumlah skor tertinggi}}{\text{Jumlah responden}} = \frac{2.550}{34} = 75$$

Menurut 34 responden mengenai Kinerja Pegawai yaitu :

$$\frac{\text{Jumlah skor variabel (Y)}}{\text{Jumlah skor tertinggi}} \times 100\% = \frac{1.954}{2.550} = 76,6\%$$

Dari hasil 76,6 persen yang ditetapkan, hal ini secara kontinum dapat dibuat kategori (Sugiyono, 2010:110), sebagai berikut :



Gambar 4.3

Keterangan interpretasi skor :

Angka 81%-100% = sangat baik

Angka 61%-80% = baik

Angka 41-60% = kurang baik

Angka 21%-40% = tidak baik

Angka 0%-20%= sangat tidak baik

Dari perhitungan dan keterangan gambar diatas dapat diketahui bahwa Kinerja Pegawai di Kecamatan Liukang Tupabiring Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan kurang baik. Hal ini terlihat dari nilai 76,6% termasuk kategori cukup baik.

G. Analisis Deskriptif

Tabel 4.41 Data skor total item kuesioner

NO.	Kompetensi Manajerial (X)	Kinerja Pegawai (Y)
1	43	61
2	42	60
3	45	56
4	42	57
5	36	54
6	43	65
7	37	55
8	35	54
9	36	59
10	36	57
11	36	58
12	38	52
13	38	54
14	37	50
15	39	57
16	35	57
17	46	63
18	41	58
19	46	64
20	40	58
21	43	62
22	36	55
23	39	50
24	37	55
25	44	55
26	46	66
27	38	61
28	41	57
29	37	53
30	43	63
31	41	60
32	42	65
33	30	45
34	41	58

(Sumber: diolah dari data responden, 2017)

Berdasarkan data diatas, maka dapat dilakukan analisis deskriptif untuk menggambarkan data-data penelitian yang dihasilkan. Untuk lebih jelas dapat digambarkan dalam tabel berikut:

Tabel 4.42 Analisis deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kompetensi	34	30,00	46,00	39,6765	3,80367
Kinerja	34	45,00	66,00	57,4706	4,71127
Valid N (listwise)	34				

Output Analisis Descriptive

Sumber: Data diolah dari hasil responden, 2017

Berdasarkan output di atas dapat diketahui bahwa variabel x dengan jumlah data (N) sebanyak 34 mempunyai nilai rata-rata 39,67 dengan nilai minimum 30 dan maksimal 46, sedangkan standar deviasi sebesar 3,803. Dan variabel y dengan jumlah data (N) sebanyak 34 mempunyai rata-rata sebesar 57,47, dengan nilai minimum 40 dan maksimal 66 sedangkan standar deviasi sebesar 4,711.

H. Pengujian Hipotesis

a. Uji Koefisien Korelasi

Dalam penelitian ini dilakukan uji koefisien korelasi yang digunakan adalah korelasi *produk moment*. Berikut ini pengujian koefisien korelasi menggunakan SPSS versi 20

Jika $\text{sig} > 0,05$, maka H_0 di terima

Jika $\text{sig} < 0,05$, maka H_a di terima

Tabel 4.43
Koefisien korelasi *product moment*
Correlations

		X	Y
Kompetensi	Pearson Correlation	1	,716**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	34	34
Kinerja	Pearson Correlation	,716**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	34	34

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

(Sumber : Data Primer diolah tahun 2017)

Berdasarkan tabel 4.43 diatas dapat diketahui bahwa terdapat hubungan positif sebesar 0,716 antara Kompetensi Manajerial (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi, dapat dibandingkan dengan tabel sebagai berikut :

Tabel 4.44
Pedoman untuk memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,80-1,000	Sangat baik
0,60-0,799	baik
0,40-0,599	Kurang baik
0,20-0,399	Tidak baik
0,00-0,199	Sangat tidak baik

(Sumber: Sugiyono, 2010:214)

Mengacu pada tabel pedoman interpretasi terhadap koefisien korelasi, maka antara Kompetensi Manajerial (X) dan Kinerja Pegawai (Y) adalah “baik” karena koefisien korelasinya menunjukkan angka 0,716 yang tergolong pada interval 0,60-0,799.

Korelasi antara X dan Y sebesar 0,716, artinya terdapat korelasi kuat antara Pengaruh Kompetensi Manajerial (X) dan Kinerja Pegawai (Y), dengan arah positif. Dari perbandingan tersebut r_{hitung} ternyata menunjukkan angka

sebesar 0,716 lebih besar dari pada r_{tabel} ($79,3\% = 0,05$) ($dk = -2 = 34 - 2 = 32$), sehingga menunjukkan angka sebesar 0,286. Jadi jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh yang kuat antara Kompetensi Manajerial (X) dan Kinerja Pegawai (Y).

b. Uji Koefisien Determinan

Untuk menghitung besarnya pengaruh antara variabel Kompetensi Manajerial (X) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y), kemudian dapat dilakukan dengan cara menghitung koefisien yang ditentukan. Berikut adalah *model Summary* berdasarkan hasil pengolahan data melalui SPSS versi 20.

Tabel 4.45
Koefisien Determinan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,716 ^a	,512	,497	3,34193

a. Predictors: (Constant), Kompetensi Manajerial

(Sumber : Data Primer diolah tahun 2017)

Berdasarkan tabel 4.45 koefisien *Determinan* adalah sebesar 0,716, R_{square} adalah koefisien determinan yang didapat hasil 0,512 berarti kontribusi variabel Kompetensi Manajerial (X) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar yaitu sebesar 51,2 persen dan sisanya 48,8 persen dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Hal ini menunjukkan hubungan antar kedua variabel kuat karena semakin besar angka R Square maka semakin kuat hubungan antar keduanya.

c. Regresi Linear Sederhana

Untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel Kompetensi Manajerial (X) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y), maka menggunakan rumus regresi linear sebagai berikut :

$$\text{Rumus : } Y' = a + bX$$

Keterangan :

Y' = Subjek atau nilai dalam dependen diprediksikan

a = Harga Y , apabila $X = 0$ (harfa konstan).

B = Angka arah atau koefisien korelasi yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Bila $b (+)$ maka naik, bila $(-)$ maka terjadi penurunan.

X = Subjek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu.

Berdasarkan hasil pengolahan data analisis regresi linear sederhana melalui SPSS versi 20, maka diperoleh nilai (a) dan (b), yaitu:

Tabel 4.46
Regresi Linear Sederhana

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	22,304	6,095		3,659	,001
X	,886	,153	,716	5,795	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

(Sumber : Data Primer diolah tahun 2017)

Berdasarkan tabel 4.46 diatas maka dapat dilihat $a = 22,304$ dan $b = 0,886$ kemudian disusun persamaan regresinya yaitu :

$$Y' = a + bX$$

$$Y = 22,304 + 0,886$$

Keterangan :

Y : Kinerja Pegawai

X : Kompetensi Manajerial

a : Konstanta sebesar 22,304, artinya jika Kompetensi Manajerial Di Kantor Kecamatan Liukang Tupabiring kabupaten Pangkep (X) nilainya 0, maka Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Liukang Tupabiring Kabupaten Pangkep (Y) nilainya positif sebesar 22,304.

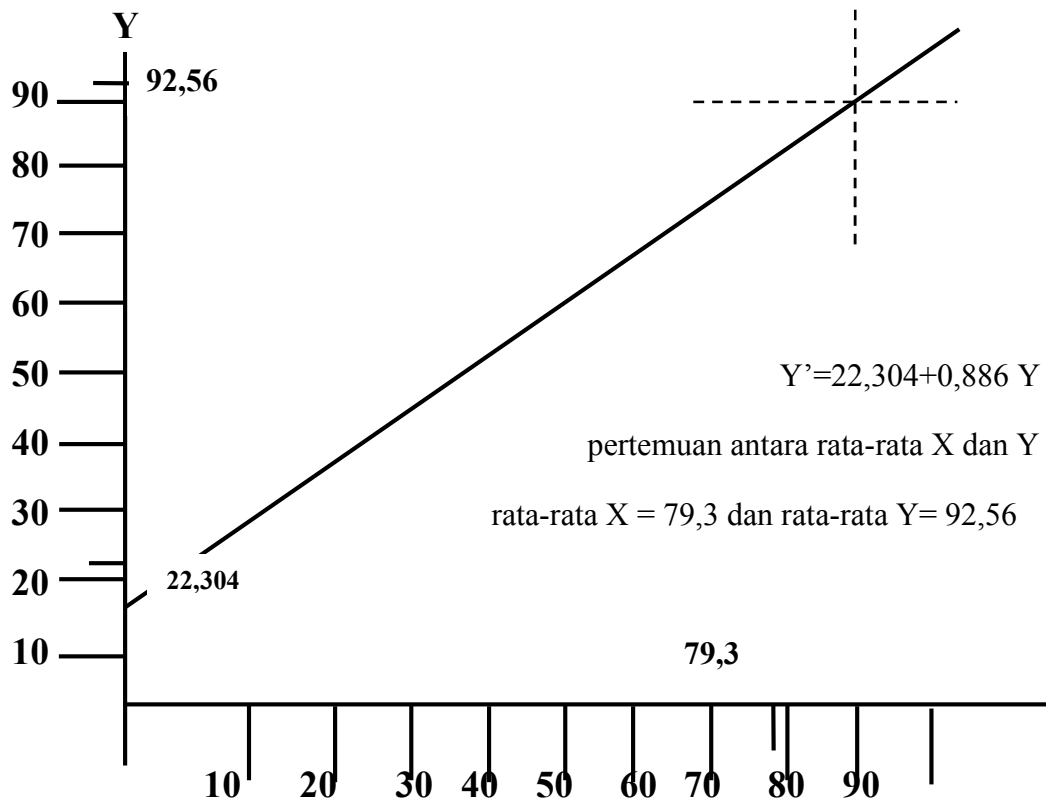
b : Koefisien regresi sebesar 0,886, artinya jika Kompetensi Manajerial di Kantor Kecamatan Liukang Tupabiring Kabupaten pangkep (X) mengalami kenaikan 1, maka nilai Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Liukang Tupabiring Kabupaten pangkep (Y) mengalami peningkatan sebesar 0,886.

Diketahui dari hasil perhitungan Kompetensi Manajerial (X) sebesar 79,3%, maka persamaan regresinya, adalah :

$$\begin{aligned} Y' &= a + bX \\ &= 22,304 + 0,886 (79,3) \\ &= 22,304 + 70,2598 \\ &= 92,56. \end{aligned}$$

Dari persamaan diatas dapat dilihat garis regresi, dapat digambarkan berdasarkan persamaan yang telah ditentukan, yaitu :

Garis Regresi



Gambar 4.4

Tabel 4.47
Uji Regresi Linear Berganda

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.f
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22,279	9,792		2,275	,030
	X1	,107	,732	,024	,145	,885
	X2	2,381	,653	,596	3,648	,001
	X3	,534	,595	,141	,898	,376

a. Dependent Variable: Y

(Sumber : Data Primer diolah tahun 2017)

Berdasarkan pada tabel 4.47 di atas maka $\alpha = 22,279$ dan $b = 0,107 x_1$, $2,382 x_2$ dan $0,534 x_3$.

Tabel 4.48
Variabel dominan

Variabel	Beta (β)	P (value)
X1	0,024	0,885
X2	0,596	0,001
X3	0,141	0,376

(Sumber : Data Primer diolah tahun 2017)

Berdasarkan tabel 4.49 di atas dapat di lihat bahwa variabel kompetensi manajerial yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai adalah x2 0.596 (kemampuan hubungan interpersonal) $p_value < 5\%$. Dengan demikian variabel yang paling dominan adalah x2, karena x2 memiliki $p_value < \alpha$

I. Interpretasi Hasil Penelitian

Dari uji coba diatas diketahui interpretasi penelitian yang berjudul Pengaruh Kompetensi Manajerial terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Liukang Tupabiring Kabupaten Pangkep, yaitu untuk menguji koefisien korelasi adalah jika r_{hitung} lebih besar (\geq) dari r_{tabel} , maka H_a diterima dan H_o ditolak. Sebaliknya jika r_{hitung} lebih kecil (\leq) dari r_{tabel} , maka H_o diterima dan H_a ditolak. Dari hasil perhitungan terlihat bahwa $r_{hitung} 0,716 > r_{tabel} 0,286$ maka H_o ditolak dan H_a diterima. Sehingga terdapat pengaruh signifikan antara Kompetensi Manajerial terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Liukang Tupabiring Kabupaten Pangkep. Adapun variabel yang digunakan untuk mengukur Kompetensi Manajerial pada penelitian ini yaitu, keterampilan konseptual, kemampuan hubungan interpersonal, kemampuan teknik. sedangkan yang

digunakan untuk mengukur variabel Kinerja Pegawai yaitu, Kualitas, Kuantitas, Batas Waktu, Dampak Hubungan Individu.

Koefisien determinan yang didapat hasil 0,512 berarti kontribusi variabel Kompetensi Manajerial (X) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar yaitu sebesar 51,2 persen dan sisanya 48,8 persen dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Hal ini menunjukkan hubungan antar kedua variabel kuat karena semakin besar angka R Square maka semakin kuat hubungan antar keduanya dan kompetensi manajerial yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai adalah Kemampuan Hubungan interpersonal sebesar 0,596 %.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dalam penelitian mengenai pengaruh kompetensi manajerial terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Liukang Tupabbiring Kabupaten Pangkep maka peneliti menarik kesimpulan yang berdasarkan paparan dan bahasan pada bab sebelumnya, yaitu:

1. Terdapat pengaruh kompetensi manajerial terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Liukang Tupabbiring Kabupaten Pangkep sebesar 51,2% dan selebihnya di pengaruhi oleh faktor-faktor lain.
2. Kompetensi manajerial di Kantor Kecamatan Liukang Tupabbiring Kabupaten Pangkep mempunyai 3 indikator, dari 3 indikator tersebut yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai ialah kemampuan hubungan interpersonal sebesar 0,596.

B. Saran

Dari hasil penelitian mengenai pengaruh kompetensi manajerial terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Liukang Tupabbiring Kabupaten Pangkep maka peneliti dapat memberikan saran:

1. Kompetensi manajerial di Kantor Kecamatan Liukang Tupabbiring Kabupaten Pangkep lebih di tingkatkan agar supaya hasil kinerja pegawai lebih baik lagi kedepannya sehingga terciptanya pelayanan yang baik agar tujuan organisasi dapat tercapai.

2. Kinerja pegawai sangatlah penting bagi instansi pemerintah agar supaya pelayanan dapat memuaskan dan juga prosedur pelayanan harus stransparan sehingga pelayanan tersebut dapat berjalan secara efektif dan efesien.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Timpe .2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo
- Dharma, Surya. 2002. *Paradigma Baru: Manajemen Sumber daya Manusia*. Yogyakarta: Amara Books.
- Dharma, Spencer. 2003. *Manajemen Kinerja: Falsafah Teori dan Penerapannya*. Jakarta: Pustaka Pelajar.
- Ghozali, Imam, 2001, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Edisi Kedua, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. (<http://setabasri01.blogspot.co.id/2008/04/uji-validitas-dan-reliabilitas-item.html>). Di akses 24 November 2016
- Fayol. Henry. 2010. *Kompetensi*. PT Refika Aditama: Bandung
- Hong. 2001. *Kompetensi Manajerial*. Jakarta: Raja Wali
- Hutapea, Parulian dan Nurianna, Thoha. 2008. *Kompetensi Plus*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Kasmir, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia (TEORI DAN PRAKTIK)*, Penerbit : PT RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Kunandar. 2007. *Guru Profesional Implementasi KTSP dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Moeheriono. 2009. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Ghalia.
- Rivai, Veithzal Dan Basri. 2005. *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Rajagrafindo Persada. Jakarta
- Ruky. 2002. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Simanjuntak, Payaman J. 2005. *Manajemendan Evaluasi Kerja*. Lembaga Penerbit FEUI, Jakarta
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sedermayanti.2007.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Repika Aditama : bandung

Spencer. 2003. *Kompetensi*. Rajagrafindo Persada : Jakarta

Sugiyono, 2013, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Cetakan ke-19, Bandung: Alfabeta.

Wina Sanjaya. 2005. *Pembelajaran dalam Implementasi Kurikulum Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.

Zwell, Michael. 2000. *Creating A Culture Of Competence*. New york: john wiley dan sons, inc.

WEBSITE

Anonim, 2013. *teori manajer*. Diakses tgl 07 april 23:05
<http://www.kajian-teori.com>

Anonim, 2015. *pengertian kompetensi* diakses. tgl 28 januari 19:57
<http://www.kajian-teori.com>

Anonim, 2015. *pengertian kinerja*. Diakses .tgl 28 januari 19:36. <http://www.kajian-teori.com>

SKRIPSI dan JURNAL

Namira Mardin Amin. 2015. *Pengaruh Kompetensi terhadap Terhadap Kinerja Pegawai di kecamatan sidenreng*.

Guritno, Bambang dan Waridin. 2005. *Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja*. JRBI. Vol 1. No 1. Hal: 63-74.

Hakim, Abdul. 2006. *Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah*. JRBI. Vol 2. No 2. Hal: 165-180

Masrukhin dan Waridin. 2004. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai*. EKOBIS. Vol 7. No 2. Hal: 197-209

Sriwidodo, Untung dan Haryanto, Agus. 2010. *Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan*. Jurnal Manajemen Daya Manusia, Vol. 4, No. 3, Juni 2010, Hal. 47-57.

PERATURAN

Peraturan Pemerintah (PP) No. 23 Tahun 2004, Tentang Badan Nasional
Sertifikasi Profesi (BNSP)

UU Republik Indonesia No.5 tahun 2004, tentang Aparatur Negeri Sipil (ASN).

KOMPETENSI MANAJERIAL

X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	XT
5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	43
5	4	4	3	5	5	4	4	4	4	42
5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	45
5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	42
4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	36
4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	43
4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	37
3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	35
5	3	4	3	5	3	3	4	3	3	36
4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	36
4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	36
4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	38
4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	38
4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	37
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	35
5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	46
5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	41
4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	46
4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	40
4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	43
4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	36
4	5	4	3	3	4	5	3	4	4	39
4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	37
5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	44
4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	46
4	4	5	3	4	4	3	5	3	3	38
2	5	4	4	5	4	3	4	5	5	41
5	4	3	1	4	3	3	4	5	5	37
4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	43
4	5	3	4	5	3	4	3	5	5	41
4	5	5	3	4	4	4	5	4	4	42
4	4	3	2	2	3	3	3	3	3	30
4	5	4	3	5	4	5	3	4	4	41

KINERJA PEGAWAI

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	XT
5	4	5	3	4	4	4	5	5	4	5	3	4	4	4	63
5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	5	4	5	4	5	66
4	4	5	4	4	3	5	4	4	4	5	4	4	3	5	62
5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	62
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	70
4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	55
4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	54
4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	50
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	55
4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	50
4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	53
4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	49
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
5	5	4	2	5	5	2	5	4	5	4	2	5	5	2	60
5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	58
5	4	3	5	5	5	3	5	5	4	3	5	5	5	3	65
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	58
5	5	5	5	4	3	3	5	4	5	5	5	4	3	3	64
4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	49
5	4	4	4	3	4	5	4	3	4	4	4	3	4	5	60
4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	54
5	5	4	4	5	3	3	4	5	5	4	4	5	3	3	62
5	5	4	5	2	5	2	4	5	5	4	5	2	5	2	60
5	5	4	3	4	5	4	5	4	5	4	3	4	5	4	64
5	5	5	5	1	5	1	5	5	5	5	5	1	5	1	59
5	5	5	2	5	5	2	5	5	5	5	2	5	5	2	63
5	4	5	3	4	4	4	4	3	4	5	3	4	4	4	60
5	4	5	3	5	4	3	5	5	4	5	3	5	4	3	63
5	4	4	3	5	4	4	3	5	4	4	3	5	4	4	61
3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	39
5	4	5	3	4	4	4	3	3	4	5	3	4	4	4	59

Hasil Perhitungan Uji Validitas Kompetensi Manajerial (X)

No.Instrumen	r Hitung	r Tabel	Keputusan
1	0,298	0,286	Valid
2	0,287	0,286	Valid
3	0,581	0,286	Valid
4	0,611	0,286	Valid
5	0,614	0,286	Valid
6	0,598	0,286	Valid
7	0,572	0,286	Valid
8	0,595	0,286	Valid
9	0,705	0,286	Valid
10	0,705	0,286	Valid

(Sumber: Data Primer diolah tahun 2017)

Hasil Perhitungan Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No.Instrumen	r Hitung	r Tabel	Keputusan
1	0,743	0,286	Valid
2	0,509	0,286	Valid
3	0,455	0,286	Valid
4	0,693	0,286	Valid
5	0,491	0,286	Valid
6	0,298	0,286	Valid
7	0,290	0,286	Valid
8	0,315	0,286	Valid
9	0,565	0,286	Valid
10	0,566	0,286	Valid
11	0,568	0,286	Valid
12	0,540	0,286	Valid
13	0,327	0,286	Valid
14	0,699	0,286	Valid
15	0,743	0,286	Valid

(Sumber: Data Primer diolah tahun 2017)

Realibilitas Kompetensi Manajerial

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,758	,750	10

(Sumber: Data Primer diolah tahun 2017)

Reliabilitas Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,794	,806	15

(Sumber: Data primer diolah tahun 2017)

NO	NAMA	SKOR DATA HASIL PENELITIAN																								JML	
1.	HA	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	3	4	4	4	5	5	4	5	3	4	4	4	106
2.	S	5	4	4	3	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	5	4	5	4	5	108
3.	NA	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	5	4	4	4	5	4	4	3	5	107
4.	L	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	104
5.	JM	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	96
6.	SH	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	113
7.	MAP	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	92
8.	DG	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	89
9.	MAP	5	3	4	3	5	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	86
10.	KS	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	96
11.	G	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	96
12.	MY	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	93
13.	IS	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	88
14.	MS	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	90
15.	FA	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	88
16.	TS	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	95
17.	A	5	4	3	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	2	5	5	2	5	4	5	4	2	5	5	2	106
18.	S	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	99
19.	HM	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	3	5	5	5	3	5	5	4	3	5	5	5	3	112
20.	AS	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	98
21.	TS	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	3	3	5	4	5	5	5	4	3	3	107
22.	RA	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	85
23.	Y	4	5	4	3	3	4	5	3	4	4	5	4	4	3	3	4	5	4	3	4	4	4	3	4	5	99
24.	MYA	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	91
25.	AD	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	3	5	3	3	4	5	5	4	4	5	3	3	106
26.	MR	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	2	5	2	4	5	5	4	5	2	5	2	106
27.	E	4	4	5	3	4	4	3	5	3	3	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	5	4	102
28.	AK	2	5	4	4	5	4	3	4	5	5	5	5	5	3	1	5	1	5	5	5	5	5	1	5	1	100
29.	S	5	4	3	1	4	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	2	5	5	2	100
30.	L	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	3	4	4	4	4	3	4	5	3	4	4	4	103
31.	ES	4	5	3	4	5	3	4	3	5	5	5	4	5	3	5	4	3	5	5	4	5	3	5	4	3	104
32.	AM	4	5	5	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	5	4	4	3	5	4	4	3	5	4	4	103
33.	W	4	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	69
34.	U	4	5	4	3	5	4	5	3	4	4	5	4	5	3	4	4	4	3	3	4	5	3	4	4	4	100

KUISIONER

PENGARUH KOMPETENSI MANAJERIAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN LIUKANG TUPABBIRING KABUPATEN PANGKEP

No. kuisisioner :

Tanggal wawancara :

Yth responden

1. Daftar pertanyaan ini hanyalah untuk kepentingan penelitian dalam rangka penyelesaian studi pada fakultas ilmu social dan ilmu politik universitas muhammadiyah makassar. Oleh sebab itu di mohon kesedian saudara (i) untuk member jawaban secara objektif dan sejujurnya sehingga dapat bermanfaat dalam penelitian ini.
2. Kerahasiaan jawaban dan identitas saudara (i) selalu dijaga sesuai dengan etika penelitian
3. Anda di minta untuk menjawab pertanyaan atau pernyataan mengenai pengaruh kompetensi manajerial terhadap kinerja pegawai. Isilah pertanyaan pertanyaan dibawah ini sesuai dengan pilihan anda dengan tanda cek (), sesuai dengan indikator sebagai berikut:

Simbol	Kategori	Nilai
SB	Sangat baik	5
B	baik	4
KB	Kurang baik	3
TB	Tidak baik	2
STB	Sangat tidak baik	1

A. Identitas Responden

- a. Nama :
- b. Umur :
- c. Jenis kelamin : pria/wanita
- d. Status perkawinan
- e. Pekerjaan/jabatan :
- f. Pendidikan :

B. Variabel Kompetensi Manajerial (X)

1. Konseptual skill

No	Item	Tanggapan Responden				
		SB	B	KB	TB	STB
1	Manajer mampu mengkoordinasi kegiatan dengan baik					
2	Setiap kegiatan mendukung pegawainya untuk mencapai targetnya					
3	Manajer mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan sendiri					
4	Manajer melaksanakan pekerjaan dengan baik					

2. Kemampuan Hubungan Interpersonal

No	Item	Tanggapan Responden				
		SB	B	KB	TB	STB
5	Manajer memahami setiap pekerjaannya					
6	Manajer memberikan penghargaan atas prestasi kerja karyawannya					
7	Manajer mampu berkomunikasi dengan baik terhadap para pegawai					

3. Kemampuan Teknik

No	Item	Tanggapan Responden				
		SB	B	KB	TB	STB
8	Manajer memiliki teknik dalam bidang tertentu yang mampu mendukung pegawai mencapai tujuannya					
9	Manajer mampu menggunakan fasilitas yang diberikan dalam mendukung pekerjaannya					
10	Manajer mampu memahami prosedur yang di tetapkan					

C. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

1. Kualitas

No	Item	Tanggapan Responden				
		SB	B	KB	TB	STB
1	Setiap pegawai di tuntut untuk memiliki prestasi yang cemerlang					
2	Setiap pegawai dituntut agar mampu berpikir lebih inovatif					
3	Pegawai diharapkan mampu menyelesaikan masalahnya dengan ide-ide baru					

2. Kuantitas

No	Item	Tanggapan Responden				
		SB	B	KB	TB	STB
4	Setiap pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai adalah tanggung jawab dari masing-masing individunya					
5	Tanggung jawab pegawai sangat dibutuhkan dalam pekerjaan					
6	Setiap pegawai dituntut untuk menciptakan hasil kerja yang baik					
7	Para pegawai dituntut untuk memiliki kompetensi dalam pekerjaannya					

3. Batas waktu

No	Item	Tanggapan Responde				
		SB	B	KB	TB	STB
8	Para pegawai wajib menuruti peraturan jam kerja yang telah ditentukan					
9	memberikan efek jerah bagi pegawai yang tidak memiliki disiplin kerja					
10	menggunakan waktu bekerjanya drnga seefektif dan seefisien mungkin					
11	Kantor memberikan bonus bagi pegawai yang bekerja diluar jam kerja					

4. Hubungan antar prgawai

No	item	Tanggapan Responden				
		SB	B	KB	TB	STB
12	Pegawai dapat membangun hubungan baik dengan sesama rekan kerja					
13	Pegawai dianjurkan untuk dapat membangun hubungan baik dengan atasan					
14	Pegawai harus bekerja sama dengan rekan kerja dari devisi lain					
15	Pegawai harus dapat menerima kritik saran dari atasan dan sesama rekan kerja					

1	S	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4	5	3	4	4	4	5	5	4	5	3	4	4	4	106	
2	HA	5	4	4	3	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	5	4	5	4	5	108	
3	N	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	3	5	107	
4	L	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	104	
5	K	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	96	
6	S	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	113	
7	N	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	92	
8	SH	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	89	
9	M	5	3	4	3	5	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	86	
10	IS	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	96	
11	MA	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	96	
12	SD	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	93	
13	KS	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	88	
14	MY	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	90	
15	G	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	88	
16	SH	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	95	
17	FA	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	2	5	5	2	5	4	4	4	2	5	5	2	106	
18	TS	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	44	4	99	
19	A	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	3	5	5	5	3	5	5	4	3	5	5	5	3	112	
20	MYA	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	98	
21	AS	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	3	3	5	4	5	5	5	4	3	3	107	
22	TU	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	85	
23	SA	4	5	4	3	3	4	5	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	5	99	
24	RA	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	5	3	3	4	4	3	4	3	4	91	
25	DG	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	3	3	4	5	5	4	4	5	3	3	106	
26	IL	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	2	5	2	4	5	5	4	5	2	5	2	106	
27	BA	4	4	5	3	4	4	3	5	3	3	5	5	4	3	4	5	4	5	4	5	4	3	4	5	4	102	
28	S	2	5	4	4	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	1	5	1	5	5	5	5	5	5	1	5	1	100
29	J	5	4	3	1	4	3	3	4	5	5	5	5	5	2	5	5	2	5	5	5	5	2	5	5	2	100	
30	DJ	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	3	4	4	4	4	3	4	5	3	4	4	4	103	
31	MA	4	5	3	4	5	3	4	3	5	5	5	4	5	3	5	4	3	5	5	4	5	3	5	4	3	104	
32	SK	4	5	5	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	5	4	4	3	5	4	4	3	5	4	4	103	
33	HM	4	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	69	
34	L	4	5	4	3	5	4	5	3	4	4	5	4	5	3	4	4	4	3	5	4	5	3	4	4	4	100	

RIWAYAT HIDUP



Nama lengkap Seruni Hapsah, disapa Seruni. Lahir pada tanggal 07 juli 1995 di Pulau Sarappo Lompo Kabupaten Pangkep Sulawesi Selatan. Anak pertama dari 4 bersaudara yang merupakan anak dari pasangan suami istri Mustapa dan Haenia. Penulis menempuh pendidikan pertama di SDN 2 Sarappo Lompo selama enam Tahun dan selesai pada tahun 2007. Pada tahun yang sama, penulis melanjutkan pendidikan tingkat menengah pertama di SMPN 2 Sarappo Lompo dan selesai pada tahun 2010. Pada tahun yang sama, penulis melanjutkan pendidikan tingkat menengah atas di SMAN 1 Bungoro dan selesai pada tahun 2013. Kemudian penulis melanjutkan ke jenjang perguruan tinggi, di Universitas Muhammadiyah Makassar (Unismuh Makassar) pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik dengan program studi Ilmu Administrasi Negara. Penulis sangat bersyukur, karena telah diberikan kesempatan untuk menimba Ilmu Pengetahuan yang nantinya dapat diamalkan dan memberikan manfaat.