

**PENGARUH KOMPETENSI *SOFT SKILL*, ALTRUISME,
TEAMWORK, DAN *INNOVATIVE WORK BEHAVIOUR*
TERHADAP KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA
BADAN PUSAT STATISTIK**



**ENI LESTARININGSIH
7647157936**

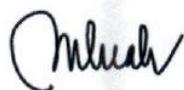
**Disertasi yang Ditulis untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Mendapatkan Gelar Doktor**

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2022**

**PERSETUJUAN DEWAN PENGUJI
DIPERSYARATKAN UNTUK UJIAN TERBUKA/ PROMOSI DOKTOR**

Promotor

Kopromotor



Prof. Dr. Moch. Asmawi, M.Pd.

Tanggal:17/01/2022

Prof. Dr. R. Madhakomala, M.Pd.

Tanggal:24/01/2022

NAMA

TANDA TANGAN

TANGGAL



02-02-2022

Prof. Dr. Dedi Purwana, E.S., M.Bus
(Ketua)¹



24 Januari 2022

Prof. Dr. Hamidah, SE., M.Si
(Sekretaris)²

Nama : Eni Lestariningsih

Nomor Registrasi : 7647157936

Program Studi : Ilmu Manajemen

Tgl. Lulus : 14/02/2022

BUKTI PERBAIKAN DISERTASI SETELAH UJIAN TERTUTUP

Nama : Eni Lestariningsih
 Nomor Registrasi : 7647157936
 Program Studi : S3 Ilmu Manajemen

No.	Nama Dosen	Tanda Tangan	Tanggal
1.	Prof. Dr. Dedi Purwana, E.S., M.Bus (Ketua)		02-02-2022
2.	Prof. Dr. Hamidah, SE., M.Si (Sekretaris)		24-01-2022
3.	Prof. Dr. Moch. Asmawi, M.Pd (Promotor)		17-01-2022
4.	Prof. Dr. R. Madhakomala, M.Pd (Kopromotor)		24-01-2022
5.	Prof. Dr. Dewi Susita, M.Si. (Penguji)		17-01-2022
6.	Dr. Mohammad Sofwan Effendi, M.Ed. (Penguji)		24-01-2022
7.	Prof. Dr. Mts. Arief, M.M., MBA., CPM. (Penguji Luar)		17-01-2022

SURAT PENYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Eni Lestariningsih
NIM : 7647157936
Jenjang : S3 (Doktor)
Program Studi : Ilmu Manajemen
Angkatan : 2015

Dengan ini menyatakan bahwa persetujuan ujian terbuka dan perbaikan ujian tertutup untuk pemberkasan yudisium dan wisuda adalah benar tanda tangan dan sudah mendapatkan persetujuan oleh komisi penguji. Apabila saya melanggar pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi dari Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta.

Demikian surat penyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan tanpa paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, 27 Januari 2022
Yang membuat pernyataan,



(Eni Lestariningsih)



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
PASCASARJANA

Kampus Universitas Negeri Jakarta, Jalan Rawamangun Muka, Jakarta Timur 13220 Telepon : (021) 4721340, Faximile: (021) 4897047, Laman: <http://pps.unj.ac.id>, E-mail: tu.pps@unj.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Disertasi yang saya susun sebagai syarat untuk memperoleh gelar doktor Ilmu Manajemen dari Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta seluruhnya merupakan hasil karya saya sendiri.

Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan disertasi yang saya kutip dan hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Apabila dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian Disertasi ini bukan hasil karya saya sendiri atau ada plagiat dalam bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundungan yang berlaku.

Jakarta, Januari 2022



Eni Lestariningsih

**PENGARUH KOMPETENSI *SOFT SKILL*, ALTRUISME, *TEAMWORK*, DAN
INNOVATIVE WORK BEHAVIOUR
TERHADAP KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA
BADAN PUSAT STATISTIK**

ENI LESTARININGSIH

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk membangun strategi dan kebijakan peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) di sektor publik, serta mengembangkan model peningkatan kualitas SDM melalui analisis pengaruh kompetensi *soft-skill*, altruisme, dan *teamwork* terhadap kualitas SDM dengan *innovative work behaviour* (IWB) sebagai *mediating variable*. Kualitas SDM diperlukan untuk mendukung pencapaian tujuan strategis organisasi dan peningkatan pelayanan organisasi kepada masyarakat.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan sampel 460 responden pegawai BPS yang mengisi kuesioner secara *e-survey*. Metode analisis yang digunakan terdiri dari analisis deskriptif *cross-tabulation*, kuadran analisis serta analisis inferensial yaitu *Structural Equation Model* (SEM).

Temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa *innovative work behaviour* sebagai *mediating variable* secara signifikan berpengaruh terhadap kualitas SDM. Pengaruh tidak langsung IWB terhadap kualitas SDM lebih kuat, menggambarkan bahwa IWB sebagai akselerator dalam peningkatan kualitas SDM. Karakteristik IWB dalam penelitian ini meliputi: menumbuhkan ide/gagasan baru, membangun kreativitas, dan penerapan ide/gagasan baru sebagai pendorong inovasi dalam bekerja.

Selain itu, temuan penelitian ini dapat memperkaya bukti penelitian empiris yang terbatas tentang dimensi kualitas sumber daya manusia yang berkontribusi pada efektivitas dan daya saing organisasi, terutama di Era Digital. Dalam praktik manajemen, pembuat kebijakan organisasi dapat menentukan strategi dan kebijakan berdasarkan model kualitas sumber daya manusia yang secara signifikan mempengaruhi pencapaian visi, misi dan tujuan strategis organisasi. Strategi dan kebijakan peningkatan kualitas SDM diimplementasikan melalui *framework* tata kelola dan model peningkatan kualitas SDM sektor publik yang disebut model ELMA (Eni Lestariningsih Madhakomala Asmawi).

Kata kunci: *innovative work behaviour*, altruisme, kompetensi *soft-skill*, *teamwork*, kualitas Sumber Daya Manusia, model ELMA

**THE EFFECT OF SOFT SKILL COMPETENCE, ALTRUISME, TEAMWORK,
AND INNOVATIVE WORK BEHAVIOUR ON HUMAN RESOURCES QUALITY
AT BADAN PUSAT STATISTIK**

ENI LESTARININGSIH

ABSTRACT

This study aims to develop strategies and policies to improve the quality of Human Resources (HR) in the public sector, as well as develop a model for improving the quality of human resources through an analysis of the influence of soft-skill competence, altruism, and teamwork on the quality of human resources with innovative work behavior (IWB) as a mediating variable. The quality of human resources is needed to support the achievement of the organization's strategic goals and improve the organization's services to the community.

This study uses quantitative research methods with a sample of 460 BPS employee respondents who filled out the questionnaire by e-survey. The analytical method used consists of descriptive crosstabulation analysis, quadrant analysis and inferential analysis, namely the Structural Equation Model (SEM).

The findings of this study indicate that innovative work behavior as a mediating variable significantly influences the quality of human resources. The indirect effect of IWB on the quality of human resources is stronger, illustrating that IWB is an accelerator in improving the quality of human resources. The characteristics of IWB in this study include growing new ideas, building creativity, and implementing new ideas as a driving force for innovation in work.

In addition, the findings of this study can enrich the limited empirical research evidence on the dimensions of human resource quality that contribute to organizational effectiveness and competitiveness, especially in the Digital Era. In management practice, organizational policy makers can determine strategies and policies based on human resource quality models that significantly affect the achievement of the organization's vision, mission, and strategic goals. Strategies and policies for improving the quality of human resources are implemented through a governance framework and a model for improving the quality of human resources in the public sector called the ELMA model (Eni Lestariningsih Madhakomala Asmawi).

Keywords: innovative work behavior, altruism, soft-skill competence, teamwork, quality of human resources, ELMA model

KATA PENGANTAR

Dengan Asma Allah Yang Maha Pengasih dan Maha Penyayang, atas Kasih dan Sayang-Nya penulis dapat menyelesaikan disertasi dengan judul **Pengaruh Kompetensi Soft Skill, Altruisme, Teamwork, dan Innovative Work Behaviour Terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia Badan Pusat Statistik.**

Disertasi ini merupakan salah satu persyaratan akademik guna memperoleh gelar Doktor dalam Program Studi Ilmu Manajemen konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia Universitas Negeri Jakarta.

Dalam proses penyelesaian disertasi ini telah melibatkan berbagai pihak yang telah memberikan dukungan dan bimbingan. Untuk itu, penulis secara khusus setulusnya menghaturkan terimakasih terutama kepada yang terhormat **Bapak Prof. Dr. Moch Asmawi, M.Pd** selaku Promotor, dan **Ibu Prof Dr. R. Madhakomala, M.Pd** selaku Co-Promotor atas segala arahan dan bimbingannya dalam penyusunan disertasi ini dari awal hingga terselesaiannya disertasi ini. Selain itu, Penulis juga menyampaikan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Prof. Dr. Komaruddin. M.Si., sebagai Rektor Universitas Negeri Jakarta;
2. Dr. Margo Yuwono, M.Si., sebagai Kepala Badan Pusat Statistik;
3. Prof. Dr. Dedi Purwana, M.Bus., sebagai Direktur Pasca Sarjana Universitas Negeri Jakarta;
4. Prof. Dr. Wardani Rahayu, M.Si, sebagai Wakil Direktur Pasca Sarjana Universitas Negeri Jakarta;
5. Prof. Dr. Hamidah, SE, M.Si, sebagai Koordinator Program Studi S3 IM-MSDM Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta;

6. Bapak Ibu Pengaji: Prof. Dr. Dewi Susita, M.Si; Dr. Mohammad Sofwan Effendi, M.Ed; Prof. Dr. Mts. Arief, M.M., MBA., CPM;
7. Bapak Ibu Dosen Prodi S3 IM-MSDM dan Mba Nensi serta seluruh staf administrasi Program Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta, dan seluruh rekan-rekan Mahasiswa Prodi S3 IM-MSDM Kelas B Angkatan 2015.

Selain itu, Penulis juga menyampaikan ucapan terimakasih setulusnya kepada sahabat-sahabat Pusdiklat dan rekan-rekan BPS, pak Dr Watekhi, Aa Cepy Ramdhani, ibu Dr Ria Sitanggang, Arguto, Kaddafi, Else, Abrar, Mas Budi, dan yang lainnya atas dukungannya yang tiada henti dalam penyelesaian disertasi ini. Ucapan terima kasih dan kasih sayang setulusnya Penulis sampaikan kepada suami, anak-anak tercinta: Kakak Nafidza, dek Faris, serta ibunda, ibunda mertua, kakak dan adik yang tiada henti-hentinya memberikan doa dan dukungan kasih sayang sepenuh hati kepada Penulis selama mengikuti pendidikan S3 ini.

Semoga disertasi ini dapat memberikan manfaat bagi para praktisi pengembangan sumber daya manusia, khususnya pada Badan Pusat Statistik, serta dapat dijadikan salah satu rujukan bagi peneliti atau penulis karya ilmiah lainnya.

Jakarta, Januari 2022

Penulis

DAFTAR ISI

PERSETUJUAN DEWAN PENGUJI DIPERSYARATKAN UNTUK UJIAN TERBUKA/PROMOSI DOKTOR	i
BUKTI PERBAIKAN DISERTASI SETELAH UJIAN TERTUTUP	ii
SURAT PERNYATAAN.....	iii
LEMBAR PENYATAAN.....	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Pembatasan Masalah.....	13
C. Rumusan Masalah.....	14
D. Tujuan Penelitian.....	14
E. Signifikansi Penelitian.....	16
F. Kebaruan Penelitian (<i>State of The Art</i>).....	17
BAB II KAJIAN TEORETIK	19
A. Deskripsi Konseptual.....	19
1. Kualitas Sumber Daya Manusia.....	19
2. Kompetensi <i>Soft-skill</i>	29
3. Altruisme	43
4. <i>Teamwork</i>	49
5. <i>Innovative Work Behaviour</i>	53
B. Hasil Penelitian yang Relevan.....	58
C. Kerangka Teoretik	92
1. Kompetensi <i>Soft-skill</i> dan Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM).....	92
2. <i>Teamwork</i> dan Kualitas Sumber Daya Manusia	93

3. Perilaku kerja innovatif dan Kualitas Sumber Daya Manusia	94
4. Kompetensi <i>Soft-skill</i> dan <i>Innovative Work Behaviour</i>	95
5. <i>Altruisme</i> dan <i>Innovative Work Behaviour</i>	96
6. <i>Teamwork</i> dan <i>Innovative Work Behaviour</i>	97
7. Kompetensi <i>Soft-Skill</i> melalui <i>Innovative Work Behaviour</i> terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia.	98
8. <i>Teamwork</i> melalui <i>Innovative Work Behaviour</i> terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia.....	98
D. Hipotesis Penelitian	99
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	101
A. Tempat dan Waktu Penelitian.....	101
B. Desain Penelitian	101
C. Populasi	102
D. Penyusunan Instrumen Penelitian.....	103
1. Kualitas Sumber Daya Manusia.....	103
2. Kompetensi <i>Soft Skill</i>	105
3. <i>Altruisme</i>	107
4. <i>Teamwork</i>	109
5. <i>Innovative Work Behaviour</i>	111
E. Data dan Teknik analisis Data	112
F. Hipotesis Statistik.....	117
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	121
A. Profil Responden	121
1. Deskripsi Objek Penelitian.....	121
2. Karakteristik Responden	121
B. Deskripsi Variabel Penelitian	125
1. Kualitas Sumber Daya Manusia.....	125
2. <i>Innovative Work Behaviour</i>	127
3. Kompetensi <i>Soft-Skill</i>	129
4. <i>Teamwork</i>	130
5. <i>Altruisme</i>	132
C. Hubungan Antara Karakteristik Responden dan Variabel Penelitian	134
1. Hubungan Jenis Kelamin dengan Kualitas Sumber Daya Manusia, <i>Innovative Work Behaviour</i> , Kompetensi Softskill, <i>Teamwork</i> , dan <i>Altruisme</i>	140

2.	Hubungan Usia dengan Kualitas Sumber Daya Manusia, <i>Innovative Work Behaviour</i> , Kompetensi Softskill, Teamwork, dan Altruisme	141
3.	Hubungan Pendidikan dengan Kualitas Sumber Daya Manusia, <i>Innovative Work Behaviour</i> , Kompetensi Softskill, Teamwork, dan Altruisme 142	
4.	Hubungan Masa Kerja dengan Kualitas Sumber Daya Manusia, <i>Innovative Work Behaviour</i> , Kompetensi Softskill, Teamwork, dan Altruisme 143	
5.	Hubungan Jabatan dengan Kualitas Sumber Daya Manusia, <i>Innovative Work Behaviour</i> , Kompetensi Softskill, Teamwork, dan Altruisme 144	
D.	Analisis Kuadran Hubungan Antara Variabel Bebas dan Terikat	145
1.	Analisis Kuadran Kompetensi Softskill dan <i>Innovative Work Behaviour</i>	146
2.	Analisis Kuadran Teamwork dan <i>Innovative Work Behaviour</i> ..	148
3.	Analisis Kuadran Altruisme dan <i>Innovative Work Behaviour</i> ...	149
4.	Analisis Kuadran Kompetensi Softskill dan Kualitas SDM	150
5.	Analisis Kuadran Teamwork dan Kualitas SDM	151
6.	Analisis Kuadran <i>Innovative Work Behaviour</i> dan Kualitas SDM	152
E.	Pengujian Persyaratan Analisis Data	153
1.	Pengujian Konstruk	153
2.	Analisis Kuadran Indikator Variabel Penelitian.....	167
3.	Pengujian Kecocokan Model.....	170
F.	Pengujian Hipotesis	174
1.	Pengaruh langsung Kompetensi Soft-skill (X ₁) terhadap Kualitas SDM (Y).	175
2.	Pengaruh langsung Teamwork (X ₃) terhadap Kualitas SDM (Y)	176
3.	Pengaruh langsung <i>Innovative Work Behaviour</i> (X ₄) terhadap Kualitas SDM (Y).....	176
4.	Pengaruh langsung Kompetensi soft-skill (X ₁) terhadap <i>Innovative Work Behaviour</i> (X ₄).....	177
5.	Pengaruh langsung Altruisme (X ₂) terhadap <i>Innovative Work Behaviour</i> (X ₄)	177
6.	Pengaruh langsung Teamwork (X ₃) terhadap <i>Innovative Work Behaviour</i> (X ₄).....	178

7. Pengaruh Tidak Langsung Kompetensi Soft-Skill (X1) terhadap Kualitas SDM (Y) Melalui <i>Innovative Work Behaviour</i> (X4).....	178
8. Pengaruh Tidak Langsung <i>Teamwork</i> (X3) terhadap Kualitas SDM (Y) Melalui <i>Innovative Work Behaviour</i> (X4)	179
G. Pembahasan	182
1. Pengaruh Kompetensi <i>Soft-Skill</i> terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia.....	186
2. Pengaruh <i>Teamwork</i> terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia	188
3. Pengaruh <i>Innovative Work Behaviour</i> terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia	191
4. Pengaruh Kompetensi <i>Soft-skill</i> terhadap <i>Innovative Work Behaviour</i>	193
5. Pengaruh Altruisme terhadap <i>Innovative Work Behaviour</i>	194
6. Pengaruh <i>Teamwork</i> terhadap <i>Innovative Work Behaviour</i>	195
BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN	199
A. Kesimpulan.....	199
B. Implikasi	201
C. Saran/Rekomendasi	202
DAFTAR PUSTAKA	205
LAMPIRAN	221
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	437

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Persentase Pegawai BPS berdasarkan Tingkat Pendidikan	5
Tabel 1.2	Distribusi Pegawai BPS menurut Jenjang Pendidikan dan Jenis Kelamin.....	6
Tabel 1.3	Target Penataan SDM pada PMPRB	8
Tabel 2.1	Rangkuman Penelitian Yang Relevan	86
Tabel 3.1	Proporsional Penyebaran Sampel berdasarkan Zonasi	103
Tabel 3.2	Kisi-kisi Instrumen Kualitas Sumber Daya Manusia	104
Tabel 3.3	Kisi-kisi Instrumen Kompetensi <i>Soft-Skill</i>	105
Tabel 3.4.	Kisi-kisi Instrumen <i>Altruisme</i>	107
Tabel 3.5.	Kisi-kisi Instrumen <i>Teamwork</i>	109
Tabel 3.6	Kisi-kisi Instrumen <i>Innovative Work Behaviour</i>	111
Tabel 4.1.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	121
Tabel 4.2.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	122
Tabel 4.3.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	122
Tabel 4.4.	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	123
Tabel 4.5.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan.....	124
Tabel 4.6.	Karakteristik Responden Berdasarkan Zonasi	124
Tabel 4.7.	Distribusi Jawaban Responden untuk Variabel Kualitas Sumber Daya Manusia.....	125
Tabel 4.8.	Deskripsi Indikator Variabel Kualitas Sumber Daya Manusia.....	127
Tabel 4.9.	Distribusi Jawaban Responden untuk Variabel <i>Innovative Work Behaviour</i>	127
Tabel 4.10.	Deskripsi Indikator Variabel <i>Innovative Work Behaviour</i>	128

Tabel 4.11.	Distribusi Jawaban Responden untuk Variabel Kompetensi <i>Soft-Skill</i>	129
Tabel 4.12.	Deskripsi Indikator Variabel Kompetensi <i>Soft-Skill</i>	130
Tabel 4.13.	Distribusi Jawaban Responden untuk Variabel <i>Teamwork</i>	131
Tabel 4.14.	Deskripsi Indikator Variabel <i>Teamwork</i>	132
Tabel 4.15.	Distribusi Jawaban Responden untuk Variabel Altruisme	133
Tabel 4.16.	Deskripsi Indikator Variabel Altruisme.....	134
Tabel 4.17.	Persentase Responden/Pegawai BPS menurut Tingkat Kualitas SDM dan Zonasi Wilayah	134
Tabel 4.18.	Persentase Responden/Pegawai BPS menurut Tingkat Kualitas SDM dan Jenis Kelamin	135
Tabel 4.19.	Persentase Responden/Pegawai BPS menurut Tingkat Kualitas SDM dan Jabatan	135
Tabel 4.20.	Persentase Responden/Pegawai BPS menurut Tingkat Kualitas SDM dan Pendidikan	136
Tabel 4.21.	Persentase Responden/Pegawai BPS menurut Tingkat Kualitas SDM dan Usia.....	136
Tabel 4.22.	Persentase Responden/Pegawai BPS menurut Tingkat Kualitas SDM dan Masa Kerja	137
Tabel 4.23.	Persentase Responden/Pegawai BPS menurut Kategori <i>Innovative Work Behaviour</i> (IWB) dan Zonasi Wilayah.....	137
Tabel 4.24.	Persentase Responden/Pegawai BPS menurut Kategori <i>Innovative Work Behaviour</i> (IWB) dan Jenis Kelamin	138
Tabel 4.25.	Persentase Responden/Pegawai BPS menurut Kategori <i>Innovative Work Behaviour</i> (IWB) dan Jabatan.....	138
Tabel 4.26.	Persentase Responden/Pegawai BPS menurut Kategori <i>Innovative Work Behaviour</i> (IWB) dan Pendidikan	138

Tabel 4.27. Persentase Responden/Pegawai BPS menurut Kategori <i>Innovative Work Behaviour</i> (IWB) dan Usia.....	139
Tabel 4.28. Persentase Responden/Pegawai BPS menurut Kategori <i>Innovative Work Behaviour</i> (IWB) dan Masa Kerja	139
Tabel 4.29. Hasil Tabulasi Silang Jenis Kelamin dan Variabel Penelitian.....	140
Tabel 4.30. Hasil Tabulasi Silang Usia dan Variabel Penelitian	141
Tabel 4.31. Hasil Tabulasi Silang Pendidikan dan Variabel Penelitian	142
Tabel 4.32. Hasil Tabulasi Silang Masa Kerja dan Variabel Penelitian.....	143
Tabel 4.33. Hasil Tabulasi Silang Jabatan dan Variabel Penelitian	144
Tabel 4.34. <i>Loading Factor</i> Konstruk Kualitas SDM	156
Tabel 4.35. Deskripsi Variabel Kualitas Sumber Daya Manusia	157
Tabel 4.36. <i>Loading Factor</i> Konstruk <i>Innovative Work Behaviour</i>	158
Tabel 4.37. Deskripsi Variabel <i>Innovative Work Behaviour</i>	159
Tabel 4.38. <i>Loading Factor</i> Konstruk Kompetensi Soft-Skill	160
Tabel 4.39. Deskripsi Variabel Kompetensi <i>Soft-Skill</i>	161
Tabel 4.40. <i>Loading Factor</i> Konstruk <i>Teamwork</i>	163
Tabel 4.41. Deskripsi Variabel <i>Teamwork</i>	164
Tabel 4.42. <i>Loading Factor</i> Konstruk Altruisme	165
Tabel 4.43. Deskripsi Variabel Altruisme	166
Tabel 4.44. Hasil Uji Reliabilitas Konstruk Penelitian.....	166
Tabel 4.45. Posisi Kuadran Indikator Variabel.....	168
Tabel 4.45. Uji Kecocokan Model.....	170
Tabel 4.46. Hasil Pengujian Hipotesis.....	181
Tabel 4.47. Dekomposisi Pengaruh Variabel Eksogen terhadap Endogen.....	181
Tabel 4.48. Koefisien Jalur Tidak Langsung Kompetensi Soft-Skill dan Kualitas Sumber Daya Manusia	187

Tabel 4.49. Koefisien Jalur Tidak Langsung Teamwork dan Kualitas

Sumber Daya Manusia.....189



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Matriks Potensi Sumber Daya Manusia BPS.....	7
Gambar 1.2	Potret Potensi Sumber Ddaya Manusia BPS.....	7
Gambar 2.1.	Roda TQM Deming	28
Gambar 3.1	Konstelasi Penelitian.....	101
Gambar 4.1	Plotting Data Antara Kompetensi Softskill dengan <i>Innovative Work Behaviour</i>	147
Gambar 4.2	Plotting Data Antara <i>Teamwork</i> dengan <i>Innovative Work Behaviour</i>	148
Gambar 4.3	Plotting Data Antara Altruisme dengan <i>Innovative Work Behaviour</i>	149
Gambar 4.4	Plotting Data Antara Kompetensi Softskill dengan Kualitas SDM	150
Gambar 4.5	Plotting Data Antara Teamwork dengan Kualitas SDM.....	151
Gambar 4.6	Plotting Data Antara <i>Innovative Work Behaviour</i> dengan Kualitas SDM.....	152
Gambar 4.7	Model Penelitian	153
Gambar 4.8	<i>Path Diagram</i> Konstruk Kualitas SDM	155
Gambar 4.9	<i>Path Diagram</i> Konstruk <i>Innovative Work Behaviour</i>	157
Gambar 4.10	<i>Path Diagram</i> Konstruk Kompetensi <i>Soft-Skill</i>	160
Gambar 4.11	<i>Path Diagram</i> Konstruk <i>Teamwork</i>	162
Gambar 4.12	<i>Path Diagram</i> Konstruk Altruisme	164
Gambar 4.13	Kuadran Rata-rata dan <i>Loading Factor</i> Indikator Variabel	168
Gambar 4.14	Hasil Estimasi Lengkap Model Penelitian	174
Gambar 4.15	Nilai Koefisien dan Statistik Uji Model Penelitian.....	175
Gambar 4.16	Roadmap Peningkatan Kualitas SDM.....	183

Gambar 4.17 Strategi Pelaksanaan Peningkatan Kualitas SDM..... 184

Gambar 4.18 Model ELMA Peningkatan Kualitas SDM Sektor Publik 185



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Instrumen Penelitian Awal	221
Lampiran 2. Data Hasil Uji Coba Kuesioner	246
Lampiran 3. Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian ...	257
Lampiran 4. Instrumen Penelitian	267
Lampiran 5. Data Hasil Penelitian	291
Lampiran 6. Output Pengolahan Data Lisrel	376
Lampiran 7. Strategi Peningkatan Kualitas SDM	426





KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN
KEBUDAYAAN UNIVERSITAS NEGERI
JAKARTA UPT PERPUSTAKAAN

Jalan Rawamangun Muka Jakarta 13220
Telepon/Faksimili: 021-4894221
Laman: lib.unj.ac.id

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademika Universitas Negeri Jakarta, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : ENI LESTARININGSIH
NIM : 7647157936
Fakultas/Prodi : Pascasarjana S3 Ilmu Manajemen
Alamat email : elenbps@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UPT Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta, Hak Bebas Royalti Non-Ekslusif atas karya ilmiah:

Skripsi Tesis Disertasi Lain-lain (.....)

yang berjudul :

Pengaruh Kompetensi *Soft Skill*, Altruisme, Teamwork, dan *Innovative Work Behaviour*

terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia Badan Pusat Statistik

Dengan Hak Bebas Royalti Non-Ekslusif ini UPT Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (*database*), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Jakarta, 25 Februari 2022

Penulis

(Dr. Eni Lestariningsih, S.Si, MA)