

## ANALISIS FAKTOR PENDUKUNG PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI BADAN PUSAT STATISTIK KABUPATEN LABUHANBATU

Elida F.S. Simanjorang<sup>1)\*</sup>, Christine Herawati Limbong<sup>2)</sup> dan Nova Jayanti Harahap<sup>3)</sup>

<sup>1,2,3)</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Labuhan Batu

Diterima 12-12-2020 / Disetujui 3-3-2021

### ABSTRACT

*Institutional demands for employees to work more professionally, discipline, honesty, fairness and loyalty are clearly and firmly stated in the work regulations of each institution. Good employee performance is needed by the institutions to achieve vision and mission of the institution. The increase in employee performance is influenced by many supporting factors. The supporting factors in this research are the quality of human resources, work competence, and work commitment which analyzed how they affect the performance of the employees of Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Labuhan Batu, either partially or simultaneously. Data collection using interview, questionnaire and literature study. Work on data analysis methods using the help of SPSS 22.0 for Windows software. This study used a sample of 30 employees who are taken using a total sampling technique.*

*The results of the study based on the F test showed that the quality of human resources, work competence and work commitment simultaneously had a positive and significant effect on the performance of Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Labuhan Batu employees, where the value of  $F_{count} (17.583) > F_{table} (2.98)$  with a significance level of  $0.000 < 0.05$ . T-test results show that the quality of human resources ( $X_1$ ) has a positive and significant effect on the performance of Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Labuhan Batu employees, where the  $t_{count} (2.382) > t_{table} (1.706)$  and the significance value of  $0.025 < 0.05$ , work competence ( $X_2$ ) positive and significant effect on the performance of Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Labuhan Batu employees, where the  $t_{count} (4.704) > t_{table} (1.706)$  and the significance value of  $0.000 < 0.05$  and work commitment ( $X_3$ ) also have a positive and significant effect on the performance of the employees of Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Labuhan Batu, where the  $t_{count} (3.860) > t_{table} (1.706)$  and the significance value of  $0.001 < 0.05$ . Adjusted R Square value of 0.632 means that employee performance can be explained by the quality of human resources, work competence, and work commitments of 63.2%, while the remaining 36.8% is explained by other factors not examined in this study.*

**Keywords:** HR quality, competence, commitment, performance

## ABSTRAK

Tuntutan institusi terhadap pegawai untuk bekerja lebih profesional, disiplin, jujur, adil dan loyal dinyatakan dengan jelas dan tegas dalam peraturan kerja oleh setiap instusi. Kinerja pegawai yang baik sangat dibutuhkan oleh institusi untuk mencapai visi dan misi institusi. Adapun peningkatan kinerja pegawai dipengaruhi oleh banyak faktor pendukung. Faktor pendukung yang diketengahkan dalam penelitian ini adalah kualitas sumber daya manusia, kompetensi kerja, dan komitmen kerja yang dianalisis bagaimana pengaruhnya terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Labuhan Batu baik secara parsial maupun secara simultan. Pengumpulan data menggunakan wawancara, kuesioner dan studi pustaka. Pengerjaan metode analisis data dengan menggunakan bantuan software SPSS 22.0 for Windows. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 30 orang pegawai yang diambil dengan menggunakan teknik total sampling.

Hasil penelitian berdasarkan uji F menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia, kompetensi kerja dan komitmen kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Labuhanbatu, dimana nilai  $F_{hitung} (17,583) > F_{tabel} (2,98)$  dengan taraf signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hasil uji-t menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Labuhanbatu, dimana nilai  $t_{hitung} (2,382) > t_{tabel} (1,706)$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,025 < 0,05$ , kompetensi kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Labuhanbatu, dimana nilai  $t_{hitung} (4,704) > t_{tabel} (1,706)$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  dan komitmen kerja ( $X_3$ ) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Labuhanbatu, dimana nilai  $t_{hitung} (3,860) > t_{tabel} (1,706)$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,001 < 0,05$ . Nilai Adjusted R Square sebesar 0,632 berarti bahwa kinerja pegawai dapat di jelaskan oleh kualitas sumber daya manusia, kompetensi kerja, dan komitmen kerja sebesar 63,2%, sedangkan sisanya 36,8% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata Kunci:** kualitas SDM, kompetensi, komitmen, kinerja

## PENDAHULUAN

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, salah satunya adalah kualitas sumber daya manusia. Kualitas sumber daya manusia adalah kemampuan sumber daya manusia untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya berdasarkan latar belakang pendidikan, kesehatan, dan mentalitas (moral). Dengan latar belakang pendidikan yang sesuai dengan pekerjaannya, seseorang akan lebih mudah memahami dan melaksanakan tugasnya. Sumber daya manusia merupakan pilar penyangga utama sekaligus penggerak roda organisasi dalam usaha mewujudkan visi dan misi serta tujuan dari organisasi tersebut. Kualitas yang minim dari sumber daya manusia dapat mengakibatkan kegagalan dalam melaksanakan pekerjaan dan pencapaian suatu tujuan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Winoto (2009) yang berjudul "Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Perawat Pelaksana terhadap Kinerja Ruang Rawat Inap di RSUD Haji Surabaya". Hasil penelitian

menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia perawat pelaksana berpengaruh signifikan terhadap kinerja di ruangan rawat inap. Semakin meningkat kualitas sumber daya manusianya, maka kinerja pegawai akan semakin optimal.

Dalam bekerja, setiap pegawai juga dituntut untuk memiliki kompetensi kerja. Kompetensi merupakan kemampuan kerja yang dimiliki seseorang yang mengintegrasikan pengetahuan, ketrampilan, sikap serta nilai-nilai pribadi berdasarkan pengalaman dan pembelajaran dalam upaya pelaksanaan tugas secara profesional, efektif dan efisien. Sehingga dalam kompetensi kerja terkandung kepiawaian atau keahlian pegawai dalam mengoptimalkan ilmu pengetahuan, waktu, dan tenaga dalam bekerja. Hasil penelitian Darmayanti dan Suwendra yang berjudul "Pengaruh Kompetensi Intelektual dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) di Kabupaten Gianyar" menunjukkan bahwa ada pengaruh kompetensi intelektual terhadap kemampuan

pegawai menyelesaikan pekerjaan dan memperbaiki nilai-nilai dalam bekerja.

Selain kualitas sumber daya manusia dan kompetensi kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah komitmen kerja. Komitmen kerja menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya sebagai bagian dari organisasi. Komitmen kerja dibangun atas dasar kepercayaan pekerja atas nilai-nilai organisasi, kerelaan pekerja membantu mewujudkan tujuan organisasi dan loyalitas dalam bekerja. Oleh karena itu, komitmen kerja akan menimbulkan rasa ikut memiliki bagi pekerja terhadap organisasi. Jika pekerja merasa jiwanya terikat dalam nilai-nilai organisasi maka dia akan merasa senang dalam bekerja, sehingga kinerjanya dapat meningkat. Hal ini ditunjukkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Suparna dan Ratnawati (2012) yang berjudul “Analisis Pengaruh Kepuasan Kompensasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Kantor Pusat Bank Jateng Semarang)”, yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi komitmen seseorang terhadap tugasnya maka akan semakin tinggi kinerja yang dihasilkan, yang menuju pada tingkat pengabdian yang semakin tinggi.

Khususnya untuk pegawai yang bekerja di instansi pemerintahan, mereka harus benar-benar memiliki kualitas sumber daya manusia, kompetensi kerja, serta komitmen kerja dalam melakukan pekerjaannya yang sekaligus menjadi penilaian bagi pimpinan. Badan Pusat Statistik Kabupaten Labuhanbatu (BPS Kab. Labuhanbatu) selaku instansi pemerintah non kementerian yang bertanggung jawab langsung terhadap presiden, memiliki tugas dan tanggung jawab bukan hanya sebagai penyedia data atau informasi, melainkan juga sebagai koordinator kegiatan perstatistikan di Indonesia, sebagaimana tertuang dalam Undang-Undang Nomor 16 Tahun 1997 tentang Statistik dan Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Statistik.

Berdasarkan observasi *pra survey* pada Kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Labuhan batu, dapat dilihat fenomena berkaitan dengan kualitas sumber daya manusia yaitu kualitas sumber daya manusia yang masih minim dalam melaksanakan pekerjaan. Kualitas kinerja yang masih kurang terjadi karena masih ditemukannya penumpukkan pekerjaan yang terlihat di meja pegawai. Dalam bekerja pegawai masih sering melakukan kesalahan, hal ini disebabkan kurangnya rasa tanggung jawab pegawai dan kurang motivasi pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Fenomena permasalahan berikutnya adalah kompetensi kerja pegawai dalam bekerja. Peneliti melihat kompetensi kerja pegawai belum maksimal karena masih adanya pegawai yang telat masuk ke kantor, setelah istirahat makan siang masih banyak pegawai yang belum berada di tempat kerja, serta penyelesaian pekerjaan yang tidak tepat waktu. Adapun permasalahan yang lain ialah komitmen pegawai dalam menjalankan pekerjaan. Peneliti melihat komitmen pegawai belum maksimal karena belum loyalitasnya pegawai dalam menjalankan pekerjaan dan masih kurangnya dalam membina hubungan dengan pegawai yang lain dalam bekerja. Fenomena permasalahan tentang kinerja pegawai adalah masih belum optimalnya kinerja ataupun hasil dari pekerjaan yang dilaksanakan oleh pegawai. Masih ada saja kinerja pegawai yang belum sesuai dengan apa yang diinginkan oleh pimpinan ataupun instansi sesuai tupoksi.

### **Rumusan Masalah Penelitian**

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana kualitas SDM berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Labuhanbatu?
2. Bagaimana kompetensi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Labuhanbatu?
3. Bagaimana komitmen kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Labuhanbatu?

4. Bagaimana kualitas SDM, kompetensi kerja dan komitmen kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Labuhanbatu?

### Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui bagaimana tingkat kualitas SDM pada pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Labuhanbatu
2. Untuk mengetahui bagaimana tingkat kompetensi kerja pada pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Labuhanbatu
3. Untuk mengetahui bagaimana tingkat komitmen kerja pada pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Labuhanbatu
4. Untuk mengetahui bagaimana tingkat kinerja pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Labuhanbatu
5. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kualitas SDM, kompetensi kerja, dan komitmen kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Labuhanbatu secara parsial dan simultan

### Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi, masukan serta referensi bagi para peneliti selanjutnya mengenai kualitas SDM, kompetensi kerja, dan komitmen kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Secara khusus menjadi referensi dan bahan evaluasi bagi pihak objek penelitian yaitu manajemen Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Labuhan Batu mengenai kinerja pegawai, yang dikaitkan dengan kualitas SDM, kompetensi kerja dan komitmen kerja.

\*Korespondensi Penulis:  
E-mail : [buelida.dosenku@gmail.com](mailto:buelida.dosenku@gmail.com)<sup>1)</sup>

## KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### Kualitas Sumber Daya Manusia

Kualitas merupakan suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh telah dipenuhi berbagai persyaratan, spesifikasi, dan harapan. Kualitas sumber daya manusia adalah sumber daya yang memenuhi kriteria kualitas fisik dan kesehatan, kualitas intelektual (pengetahuan dan keterampilan), dan kualitas mental spiritual/ kejuangan (Danim, 2014 : 28). Selanjutnya Matindas (2012:93) dalam bukunya “Kualitas Sumber Daya Manusia”, mengemukakan bahwa kualitas sumber daya manusia adalah sumber daya manusia yang bukan hanya memiliki kesanggupan untuk menyelesaikan pekerjaannya, melainkan juga untuk mengembangkan dirinya serta mendorong pengembangan diri rekan-rekannya. Sedangkan Emil Salim (2012:35) dalam bukunya “Aspek Sikap Mental dalam Manajemen Sumber Daya Manusia” mengemukakan bahwa kualitas sumber daya manusia adalah nilai dari perilaku seseorang dalam mempertanggungjawabkan semua perbuatannya baik dalam kehidupan pribadi maupun kehidupan bermasyarakat dan berbangsa.

Kualitas sumber daya manusia yang diharapkan pada masa yang akan datang menurut Sudarwan Danim (2014:15) dalam bukunya “Transformasi Sumber Daya Manusia” adalah sumber daya manusia yang memenuhi :

1. Kualitas fisik dan kesehatan, meliputi :
  - a. Memiliki kesehatan yang baik serta kebugaran jasmani
  - b. Memiliki tingkat kehidupan yang layak dan manusiawi
2. Kualitas Intelektual (Pengetahuan dan Keterampilan), meliputi :
  - a. Memiliki kemampuan pendidikan pada jenjang yang lebih tinggi
  - b. Memiliki tingkatan ragam dan kualitas pendidikan serta keterampilan yang relevan dengan memperhatikan dinamika lapangan kerja, baik yang

- tersedia ditingkat lokal, nasional, maupun internasional.
- c. Memiliki penguasaan bahasa, meliputi bahasa nasional, bahasa ibu (daerah) dan sekurang-kurangnya satu bahasa asing.
  - d. Memiliki pengetahuan dan keterampilan dibidang ilmu pengetahuan dan teknologi yang sesuai dengan tuntutan industrialisasi.
3. Kualitas Spiritual (Kejuangan), meliputi :
- a. Taat menjalankan agama dan kepercayaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa, serta toleransi yang tinggi dalam kehidupan beragama.
  - b. Memiliki semangat yang tinggi dan kejuangan yang tangguh, baik sebagai individu maupun sebagai masyarakat.
  - c. Jujur yang dilandasi kesamaan antara pikiran, perkataan, dan perbuatan serta tanggung jawab yang dipikulnya.
  - d. Lebih mementingkan kepentingan umum daripada kepentingan pribadi atau golongan atas dasar kesamaan lebih mendahulukan kewajiban daripada hak sebagai Warga Negara.
  - e. Memiliki sikap adaptif dan kritis terhadap pengaruh negatif nilai-nilai budaya asing.
  - f. Memiliki kesadaran disiplin nasional sebagai suatu budaya bangsa yang senantiasa ingin maju.
  - g. Memiliki semangat kompetisi yang tinggi dengan meningkatkan motivasi, etos kerja, dan produktivitas demi pembangunan bangsa dan negara.
  - h. Berjiwa besar dan berpikiran positif dalam setiap menghadapi permasalahan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara demi keutuhan dan kemajuan.

- i. Memiliki sifat keterbukaan yang dilandasi rasa tanggung jawab bagi kepentingan bangsa.
- j. Memiliki kesadaran hukum yang tinggi serta menyadari hak dan kewajiban asasinya dengan yang ditetapkan UUD 1945.

Melihat uraian tersebut diatas, maka kualitas sumber daya manusia yang bermutu sangat diperlukan dalam suatu organisasi, karena dengan adanya manusia-manusia yang bermutu, berintelektual, memiliki keterampilan, serta memiliki fisik yang sehat sangat mempengaruhi terhadap maju mundurnya suatu organisasi.

### **Kompetensi Kerja**

Prayitno dan Suprpto (2002:3) dalam tulisannya mengatakan bahwa kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang PNS berupa pengetahuan, keahlian dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya. Lasmahadi mengatakan dalam Prayitno dan Suprpto (2002:2) bahwa kompetensi didefinisikan sebagai aspek pribadi karyawan, yang memungkinkan karyawan untuk mencapai kinerja yang unggul. Kompetensi berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000, adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang PNS berupa pengetahuan, ketrampilan dan atau sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya. Sedangkan, Covey, Roger dan Merrill dalam Mangkunegara (2013:11) mengatakan bahwa kompetensi mencakup : a. Kompetensi teknis adalah kemampuan untuk memperoleh pengetahuan dan keahlian dalam hasil yang disepakati, untuk memikirkan masalah dan menemukan alternatif baru. b. Kompetensi konseptual yaitu kemampuan untuk melihat gambar besar, untuk menguji berbagai pengandaian dan pengubah perspektif. c. Kemampuan untuk secara efektif menjaga saling ketergantungan dengan orang lain, termasuk kemampuan untuk mendengarkan, berkomunikasi, mendapatkan opsi ketiga, membangun kesepakatan win-win dan mencoba untuk mencapai solusi alternatif, kemampuan untuk melihat dan



beroperasi secara efektif dalam organisasi atau sistem yang utuh.

Michael Zwell 2000: 25 (dalam Wibowo, 2007: 93) memberikan lima kategori kompetensi, termasuk *task achievement* (prestasi tugas), *relationship* (hubungan interpersonal), *personal attribute* (sifat pribadi), *managerial* (kemampuan manajemen) dan *leadership* (kepemimpinan).

1. *Prestasi Tugas*, merupakan kategori kompetensi yang terkait dengan kinerja yang baik. Kompetensi yang terkait dengan hal ini terlihat dari adanya : orientasi pada hasil, kinerja manajemen, pengaruh, inisiatif, produktivitas, fleksibilitas, inovasi, kualitas, peningkatan berkelanjutan dan keahlian teknis
2. *Hubungan Interpersonal*, merupakan kategori kompetensi yang berhubungan dengan komunikasi dan bekerja baik dengan orang lain dan memuaskan kebutuhannya. Kompetensi yang berhubungan dengan *relationship* meliputi: kerja sama, orientasi pada pelayanan, kepedulian antar pribadi, kecerdasan organisasional, membangun hubungan, penyelesaian konflik, perhatian pada komunikasi dan sensitivitas lintas budaya.
3. *Sifat Pribadi*, merupakan kompetensi intrinsik individu dan menghubungkan bagaimana orang berpikir, merasa, belajar dan berkembang. Sifat pribadi adalah kemampuan yang meliputi : kejujuran, pengembangan diri, ketegasan, kualitas pengambilan keputusan, manajemen stres, pemikiran analitis dan pemikiran konseptual.
4. *Kemampuan Manajemen* adalah kemampuan yang secara spesifik terkait dengan manajemen personalia, pengawasan dan pengembangan. Bentuk-bentuk kemampuan manajemen meliputi: memotivasi, memberdayakan dan mengembangkan orang lain.
5. *Kepercayaan* adalah kemampuan untuk memimpin organisasi dan personel untuk mencapai tujuan, visi, dan tujuan

organisasi. Kompetensi kepemimpinan meliputi: kepemimpinan visioner, pemikiran strategis, orientasi kewirausahaan, manajemen perubahan, membangun komitmen organisasi, menetapkan fokus dan niat.

### Komitmen Kerja

Komitmen kerja merupakan salah satu dasar yang mendorong pegawai dalam melakukan pekerjaan. Komitmen kerja yang tinggi memberikan motivasi kuat untuk terus bertahan di dalam suatu perusahaan dan mencapai tujuan perusahaan/instansi. Robbins (2012:120), menyatakan komitmen kerja merupakan usaha mendefinisikan dan melibatkan diri dalam perusahaan dan tidak ada keinginan meninggalkannya.

Sedangkan makna komitmen kerja bagi Handoko, (2008:44) mengatakan komitmen kerja adalah tingkatan dimana seorang pekerja mengidentifikasi diri dengan perusahaan/ instansi dan tujuan-tujuannya dan berkeinginan untuk memelihara keanggotannya dalam perusahaan/instansi. Komitmen kerja pegawai didorong dengan kondisi lingkungan kerja yang adil untuk pegawai, semakin tinggi pegawai dihargai, maka semakin tinggi juga komitmen pegawai pada instansi tersebut.

Indikator komitmen kerja yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan unsur komitmen yang dikembangkan oleh Triatna (2015:122), yaitu :

1. Keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi.  
Seseorang yang memiliki komitmen yang tinggi akan memiliki perasaan yang kuat untuk tetap berada didalam organisasi, begitu pula sebaliknya.
2. Keinginan untuk melakukan tindakan atas nama organisasi.  
Keinginan yang kuat pada diri seseorang untuk bertindak atas nama organisasi merupakan suatu komponen yang mencirikan bahwa seseorang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi.
3. Penerimaan nilai dan tujuan perusahaan.  
Seseorang yang memiliki komitmen yang tinggi akan menerima nilai-nilai dan

tujuan organisasi karena merasa memiliki organisasi, begitu pula sebaliknya.

4. Tinggi rendahnya tingkat kemangkiran. Tinggi rendahnya tingkat kemangkiran menjadi unsur yang tumbuh dari komitmen individu terhadap organisasinya.

### **Kinerja Pegawai**

Kinerja adalah hasil dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan tugas yang diberikan kepada mereka (Mangkunegara, 2013: 67). Moeheriono (2012: 95) menjelaskan bahwa kinerja adalah deskripsi tingkat pencapaian yang diuraikan dalam rencana untuk melaksanakan kegiatan atau rencana kebijakan dalam mencapai tujuan, sasaran, visi dan misi organisasi

Lebih lanjut Moeheriono (2012:139) menuliskan faktor-faktor penilaian kinerja yang mempunyai empat aspek, meliputi :

1. Hasil kerja, yaitu keberhasilan karyawan dalam pelaksanaan kerja (output) biasanya terukur, seberapa besar yang telah dihasilkan, berapa jumlahnya dan berapa besar kenaikannya.
2. Perilaku, yaitu tindak-tanduk karyawan dalam melakukan pekerjaan, memberikan layanan kepada kolega dan pelanggan, sopan santun, sikap dan perilaku.
3. Atribut dan kompetensi, yaitu kemahiran dan penguasaan karyawan sesuai tuntutan jabatan, pengetahuan, keterampilan, dan keahliannya.
4. Komparatif, yaitu membandingkan hasil kerja karyawan dengan karyawan lainnya yang selevel dengan yang bersangkutan.

Mathis dan Jackson (dalam Subekhi dan Jauhar, 2012:193) menuliskan unsur-unsur kinerja pegawai yang umum untuk kebanyakan pekerjaan adalah sebagai berikut (1). Kuantitas dari hasil (2). Kualitas dari hasil (3). Ketepatan waktu (4). Kehadiran dan (5). Kemampuan untuk bekerja sama.

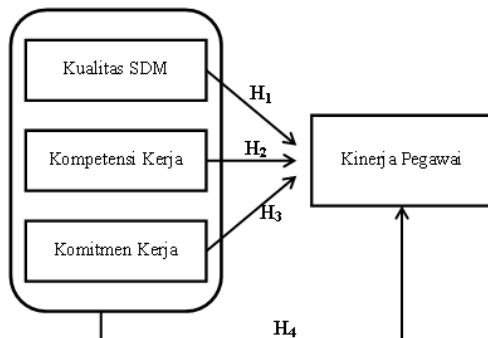
Adapun Anwar Prabu Mangkunegara (2011) dalam bukunya "Evaluasi Kinerja SDM" menjelaskan bahwa ada empat dimensi yang dipakai dalam menilai kinerja pegawai yaitu:

- a. Dimensi kualitas kerja, yaitu menunjukkan hasil kerja yang dinilai hasilnya dari unsur ketepatan, ketelitian dan kerapihan hasil kerja
- b. Dimensi kuantitas kerja, yaitu menunjukkan kuantitas hasil kerja yang dicapai karyawan dari segi output, atau hasil tugas-tugas rutinitas dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas-tugas itu sendiri
- c. Dimensi tanggung jawab, yaitu yang menunjukkan seberapa besar sikap pegawai dalam menerima serta melaksanakan pekerjaannya
- d. Dimensi sikap, yaitu terkait bagaimana cara pegawai dalam membawa diri, atau bagaimana cara pegawai dalam merasakan, memahami jalan pikiran, dan berperilaku

Selanjutnya Mc. Clelland (dalam Mangkunegara, 2013:68) menuliskan beberapa karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi yaitu diantaranya:

- a. memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi
- b. berani dalam mengambil resiko
- c. memiliki tujuan yang realistis
- d. memiliki rencana kerja yang komprehensif serta mempunyai sikap berjuang untuk merealisasikan tujuannya tersebut
- e. memanfaatkan umpan balik yang nyata dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya
- f. mencari kesempatan untuk mewujudkan rencana yang telah diprogramkan

Berdasarkan uraian kajian pustaka di atas, maka dapat disusun sebuah kerangka pemikiran dan hipotesis sebagai berikut :



Sumber : diolah peneliti dari kajian pustaka

**Gambar 1**  
**Kerangka Pemikiran**

Adapun Hipotesis yang dapat dikembangkan dalam penelitian ini adalah :

H<sub>1</sub> = Kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Labuhanbatu

H<sub>2</sub> = Kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Labuhanbatu

H<sub>3</sub> = Komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Labuhanbatu

H<sub>4</sub> = Kualitas sumber daya manusia, kompetensi kerja, dan komitmen kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Labuhanbatu

## METODE PENELITIAN

### Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif kuantitatif. Dalam buku "Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif", Kasiram (2008: 149) mendefinisikan penelitian kuantitatif sebagai proses menemukan pengetahuan dengan menggunakan data angka sebagai sarana

untuk menganalisis informasi tentang apa yang ingin diketahui.

### Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Labuhanbatu yang berjumlah 30 orang. Besaran ukuran sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan pendapat Arikunto (2012) yaitu, maka apabila subyek kurang dari 100 orang, lebih baik diambil semua. Maka jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh populasi (*total sampling*) yakni sejumlah 30 orang pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Labuhanbatu.

### Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan instrumen penelitian berupa kuesioner, dan didukung oleh wawancara, observasi, dan studi pustaka.

### Metode Analisis Data

Metode analisis data dilakukan dengan Analisis Regresi Linier Berganda dan Pengujian Hipotesa (Uji Parsial, Uji Simultan) dan Uji Koefisien Determinasi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Deskriptif Responden Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti mengelompokkan responden berdasarkan kriteria jenis kelamin, usia, golongan, dan pendidikan.

#### a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan jenis kelamin, klasifikasi responden dapat dilihat pada Tabel 1 sebagai berikut:



**Tabel 1.**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1.	Laki-laki	20	66,7
2.	Perempuan	10	33,3
<b>Total</b>		<b>30</b>	<b>100</b>

Sumber: Hasil Penelitian (2020)

Berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat bahwa pegawai laki-laki berjumlah 20 orang (66,7%) dan perempuan berjumlah 10 orang (33,3%).

**b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Berdasarkan usia, klasifikasi responden dapat dilihat pada Tabel 2 sebagai berikut:

**Tabel 2.**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1.	< 30	4	13,3
2.	30 – 50	24	80
3.	> 50	2	6,7
<b>Total</b>		<b>30</b>	<b>100</b>

Sumber: Hasil Penelitian (2020)

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui usia pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Labuhanbatu, yaitu usia < 30 tahun sebanyak 4 orang (13,3%), usia 30 – 50 tahun sebanyak 24 orang (80%) dan usia diatas 50 tahun sebanyak 2 orang (6,7%).

**c. Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan**

Berdasarkan golongan, maka klasifikasi responden dapat dilihat pada Tabel 3 sebagai berikut:

**Tabel 3.**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan**

No	Golongan	Jumlah	Persentase (%)
1.	IV	2	6,7
2.	III	13	43,3
3.	II	15	50
<b>Total</b>		<b>30</b>	<b>100</b>

Sumber: Hasil Penelitian (2020)

Berdasarkan Tabel 3 dapat dilihat klasifikasi pegawai berdasarkan golongan yaitu sebanyak 2 orang (6,7%) golongan IV, 13 orang (43,3%) golongan III, 15 orang (50%) golongan II.

**d. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

Berdasarkan pendidikan, maka klasifikasi responden dapat dilihat pada Tabel 4 sebagai berikut:

**Tabel 4.**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1.	S2	7	23,3
2.	S1	8	26,7
3.	D3	3	10
4.	SLTA	12	40
<b>Total</b>		<b>30</b>	<b>100</b>

Sumber: Hasil Penelitian (2020)

Berdasarkan Tabel 4 dapat dilihat klasifikasi pegawai berdasarkan tingkat pendidikan yaitu sebanyak 7 orang (23,3%) memiliki tingkat pendidikan S2, sebanyak 8 orang (26,7%) berpendidikan S1, 3 orang (10%) berpendidikan D3, dan 12 orang (40%) berpendidikan SLTA.

**e. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Berdasarkan masa kerja pegawai, maka klasifikasi responden dapat dilihat pada Tabel 5 sebagai berikut:

**Tabel 5.**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1.	Kurang 10 tahun	7	23,3
2.	10 – 20 tahun	17	56,7
3.	Lebih 20 tahun	6	20,0
<b>Total</b>		<b>30</b>	<b>100,0</b>

Sumber: Hasil Penelitian (2020)

Berdasarkan Tabel 5 dapat dilihat klasifikasi pegawai berdasarkan masa kerja yaitu sebanyak 7 orang (23,3%) masa kerja kurang dari 10 tahun, 17 orang (56,7%) masa kerja 10 sampai 20 tahun, dan 6 orang (20,0%) masa kerja diatas 20 tahun.

### Deskriptif Variabel Penelitian

#### a. Deskriptif Variabel Kualitas Sumber Daya Manusia (X<sub>1</sub>)

Adapun deskripsi jawaban responden atas pernyataan untuk variabel kualitas sumber daya manusia (X<sub>1</sub>) adalah sebagai berikut:

**Tabel 6.**  
**Tabulasi Jawaban Responden Untuk Variabel Kualitas Sumber Daya Manusia (X<sub>1</sub>)**

No	Pernyataan	Jawaban Responden										Total	
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		Jlh	%
		Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%		
1.	Saya memiliki kepedulian yang tinggi dengan pekerjaan saya	2	6,7	17	56,7	11	36,7	0	0	0	0	30	100
2.	Saya selalu disiplin dalam bekerja	0	0	19	63,3	11	36,7	0	0	0	0	30	100
3.	Saya mempunyai kemauan yang tinggi untuk terus mengembangkan kemampuan diri	5	16,7	19	63,3	6	20	0	0	0	0	30	100
4.	Saya memiliki kesehatan yang baik dalam melakukan pekerjaan	3	10	26	86,7	1	3,3	0	0	0	0	30	100
5.	Saya selalu bertanggung jawab atas pekerjaan yang saya kerjakan	6	20	20	66,7	4	13,3	0	0	0	0	30	100

Sumber: Hasil Penelitian (2020)

- Pada pernyataan nomor 1, sebanyak 2 orang (6,7%) menyatakan sangat setuju, 17 orang (56,7%) menyatakan setuju, dan 11 orang (36,7%) menyatakan kurang setuju.

- Pada pernyataan nomor 2, sebanyak 19 orang (63,3%) menyatakan setuju, dan 11 orang (36,7%) menyatakan kurang setuju.
- Pada pernyataan nomor 3, sebanyak 5 orang (16,7%) menyatakan sangat setuju, 19 orang (63,3%) menjawab setuju, dan 6 orang (20%) menjawab kurang setuju.
- Pada pernyataan nomor 4, sebanyak 3 orang (10%) menyatakan sangat setuju, 26 orang (86,7%) menjawab setuju, dan 1 orang (3,3%) menjawab kurang setuju.
- Pada pernyataan nomor 5, sebanyak 6 orang (20%) menyatakan sangat setuju, 20 orang (66,7%) menjawab setuju, dan 4 orang (13,3%) menjawab kurang setuju.

#### b. Analisis Deskriptif Variabel Profesionalisme Kerja (X<sub>2</sub>)

Adapun deskripsi atas jawaban responden untuk variabel profesionalisme kerja (X<sub>2</sub>) sebagai berikut:

**Tabel 7.**  
**Tabulasi Jawaban Responden Untuk Variabel Profesionalisme Kerja (X<sub>2</sub>)**

No	Pernyataan	Jawaban Responden										Total	
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		Jlh	%
		Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%		
1.	Saya selalu disiplin dalam bekerja	3	10	18	60	9	30	0	0	0	0	30	100
2.	Saya mematuhi semua peraturan yang berlaku di instansi saya	1	3,3	20	66,7	9	30	0	0	0	0	30	100
3.	Saya loyal terhadap pimpinan dan instansi	5	16,7	20	66,6	5	16,7	0	0	0	0	30	100
4.	Saya mempunyai kemauan yang tinggi untuk terus mengembangkan kemampuan diri	7	23,3	22	73,4	1	3,3	0	0	0	0	30	100
5.	Saya bersikap arif dan bersedia menerima masukan dari rekan kerja	6	20	21	70	3	10	0	0	0	0	30	100

Sumber: Hasil Penelitian (2020)

- Pada pernyataan nomor 1, sebanyak 3 orang (10%) menjawab sangat setuju, 18 orang

(60%) menjawab setuju, dan 9 orang (30%) menjawab setuju.

- Pada pernyataan nomor 2, sebanyak 1 orang (3,3%) menjawab sangat setuju, 20 orang (66,7%) menjawab setuju, dan 9 orang (30%) menjawab setuju.
- Pada pernyataan nomor 3, sebanyak 5 orang (16,7%) menjawab sangat setuju, 20 orang (66,6%) menjawab setuju, 5 orang (16,7%) menjawab kurang setuju.
- Pada pernyataan nomor 4, sebanyak 7 orang (23,3%) menjawab sangat setuju, 22 orang (73,4%) menjawab setuju, dan 1 orang (3,3%) menjawab kurang setuju.
- Pada pernyataan nomor 5, sebanyak 6 orang (20%) menjawab sangat setuju, 21 orang (70%) menjawab setuju, 3 orang (10%) menjawab kurang setuju.

### c. Deskriptif Variabel Kompetensi Kerja ( $X_3$ )

Adapun deskripsi jawaban responden atas pernyataan untuk variabel kompetensi kerja ( $X_3$ ) adalah sebagai berikut:

**Tabel 8.**  
**Tabulasi Jawaban Responden Untuk Variabel Kompetensi Kerja ( $X_3$ )**

No	Pernyataan	Jawaban Responden										Total	
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		Jlh	%
		Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%		
1.	Saya bekerja dengan berorientasi pada hasil untuk kemajuan instansi	1	3,3	18	60	11	36,7	0	0	0	0	30	100
2.	Saya mampu berkomunikasi dan bekerja baik dengan rekan kerja saya	3	10	21	70	6	20	0	0	0	0	30	100
3.	Saya akan berusaha keras dalam menyelesaikan pekerjaan saya	5	16,7	21	70	4	13,3	0	0	0	0	30	100
4.	Saya mematuhi semua peraturan yang berlaku di instansi saya	5	16,7	24	80	1	3,3	0	0	0	0	30	100
5.	Dalam melakukan pekerjaan saya dengan berkomitmen untuk mencapai visi, misi, dan tujuan instansi	6	20	21	70	3	10	0	0	0	0	30	100

Sumber: Hasil Penelitian (2020)

- Pada pernyataan nomor 1, sebanyak 1 orang (3,3%) menyatakan sangat setuju, 18

orang (60%) menyatakan setuju dan 11 orang (36,7%) menyatakan kurang setuju.

- Pada pernyataan nomor 2, sebanyak 3 orang (10%) menyatakan sangat setuju, 21 orang (70%) menyatakan setuju, dan 6 orang (20%) menyatakan kurang setuju.
- Pada pernyataan nomor 3, sebanyak 5 orang (16,7%) menyatakan sangat setuju, 21 orang (70%) menjawab setuju, dan 4 orang (13,3%) menjawab kurang setuju.
- Pada pernyataan nomor 4, sebanyak 5 orang (16,7%) menyatakan sangat setuju, 24 orang (80%) menjawab setuju, dan 1 orang (3,3%) menjawab kurang setuju.
- Pada pernyataan nomor 5, sebanyak 6 orang (20%) menyatakan sangat setuju, 21 orang (70%) menjawab setuju, dan 3 orang (10%) menjawab kurang setuju.

### d. Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Adapun deskripsi atas jawaban responden untuk variabel kinerja pegawai (Y) sebagai berikut:

**Tabel 9.**  
**Tabulasi Jawaban Responden Untuk Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

No	Pernyataan	Jawaban Responden										Total	
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		Jlh	%
		Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%		
1.	Saya mampu bekerja dalam tim	4	13,3	23	76,7	3	10	0	0	0	0	30	100
2.	Saya selalu masuk kantor tepat waktu	1	3,3	26	86,7	3	10	0	0	0	0	30	100
3.	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	1	3,3	24	80	1	3,3	4	13,4	0	0	30	100
4.	Saya mampu menyelesaikan target pekerjaan yang diberikan	2	6,7	25	83,3	3	10	0	0	0	0	30	100
5.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar hasil yang ditentukan	2	6,7	25	83,3	3	10	0	0	0	0	30	100

Sumber: Hasil Penelitian (2020)

- Pada pernyataan nomor 1, sebanyak 4 orang (13,3%)

- menjawab sangat setuju, 23 orang (76,7%) menjawab setuju, dan sebanyak 3 orang (10,0%) menjawab kurang setuju.
- Pada pernyataan nomor 2, sebanyak 1 orang (3,3%) menjawab sangat setuju, 26 orang (86,7%) menjawab setuju, dan sebanyak 3 orang (10%) menjawab kurang setuju.
  - Pada pernyataan nomor 3, sebanyak 1 orang (3,3%) menjawab sangat setuju, 24 orang (80%) menjawab setuju, 1 orang (3,3%) menjawab kurang setuju, dan 4 orang (13,4%) menjawab tidak setuju.
  - Pada pernyataan nomor 4, sebanyak 2 orang (6,7%) menjawab sangat setuju, 25 orang (83,3%) menjawab setuju, dan sebanyak 3 orang (10%) menjawab kurang setuju.
  - Pada pernyataan nomor 5, sebanyak 2 orang (6,7%) menjawab sangat setuju, 25 orang (83,3%) menjawab setuju, dan sebanyak 3 orang (10%) menjawab kurang setuju.

### Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda ditujukan untuk mengetahui pengaruh antara kualitas SDM, kompetensi kerja, dan komitmen kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Labuhanbatu. Untuk memperoleh hasil analisis data, maka peneliti menggunakan bantuan program SPSS 22.0 for Windows.

**Tabel 10.**  
**Hasil Regresi Linier Berganda**

		Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.768	2.938		1.283	.211
	Kualitas SDM (X <sub>1</sub> )	.567	.238	.542	2.382	.025
	Kompetensi Kerja (X <sub>2</sub> )	.953	.203	1.068	4.704	.000
	Komitmen Kerja (X <sub>3</sub> )	.405	.105	.439	3.860	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Diolah dari data primer (2020)

Berdasarkan Tabel 10 diperoleh persamaan Regresi Linier Berganda sebagai berikut :

$$Y = 3,768 + 0,567X_1 + 0,953X_2 + 0,405X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan diatas maka dapat diuraikan sebagai berikut :

- a. Konstanta (a) sebesar 3,768 menunjukkan nilai konstan, jika kualitas sumber daya manusia (X<sub>1</sub>), kompetensi kerja (X<sub>2</sub>) dan komitmen kerja (X<sub>3</sub>) tidak ada atau bernilai nol, maka kinerja pegawai sebesar 3,768.
- b. Koefisien X<sub>1</sub> (b<sub>1</sub>) sebesar 0,567, ini berarti bahwa kualitas sumber daya manusia (X<sub>1</sub>) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y), atau dengan kata lain jika kualitas sumber daya manusia (X<sub>1</sub>) ditingkatkan sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,567.
- c. Koefisien X<sub>2</sub> (b<sub>2</sub>) sebesar 0,953, ini berarti bahwa kompetensi kerja (X<sub>2</sub>) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y), atau dengan kata lain jika kompetensi kerja (X<sub>2</sub>) ditingkatkan sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,953.
- d. Koefisien X<sub>3</sub> (b<sub>3</sub>) sebesar 0,405, ini berarti bahwa komitmen kerja (X<sub>3</sub>) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y), atau dengan kata lain jika komitmen kerja (X<sub>3</sub>) ditingkatkan sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,405.

## Hasil Pengujian Hipotesis

### 1). Hasil Uji Signifikansi Parsial (uji -t)

Uji -t bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh secara parsial masing-masing variabel independent (kualitas sumber daya manusia, kompetensi kerja, komitmen kerja) terhadap variabel dependent (kinerja pegawai). Nilai t tabel yang digunakan adalah nilai t pada  $\alpha = 0,05$  dengan derajat kebebasan  $df = 26$ , yaitu 1,706

**Tabel 11.**  
**Hasil Uji Parsial (uji -t)**  
 Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.768	2.938		1.283	.211
Kualitas SDM ( $X_1$ )	.567	.238	.542	2.382	.025
Kompetensi Kerja ( $X_2$ )	.953	.203	1.068	4.704	.000
Komitmen Kerja ( $X_3$ )	.405	.105	.439	3.860	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Diolah dari data primer (2020)

Melalui Tabel 11 di atas, hasil uji signifikan secara parsial dapat diambil kesimpulan yaitu :

- Variabel kualitas sumber daya manusia ( $X_1$ ) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  (2,382) >  $t_{tabel}$  (1,706) dan nilai signifikansi sebesar  $0,025 < 0,05$ . Artinya bahwa kualitas sumber daya manusia ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Labuhanbatu. Dengan demikian hipotesis diterima.
- Variabel komitmen kerja ( $X_2$ ) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  (4,704) >  $t_{tabel}$  (1,706) dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Artinya bahwa komitmen kerja ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Labuhanbatu. Dengan demikian hipotesis diterima.

- Variabel komitmen ( $X_3$ ) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  (3,860) >  $t_{tabel}$  (1,706) dan nilai signifikansi sebesar  $0,001 < 0,05$ . Artinya bahwa komitmen ( $X_3$ ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Labuhanbatu. Dengan demikian hipotesis diterima.

### 2). Hasil Uji Signifikansi Simultan (uji F)

Uji F bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh secara simultan (serempak) variabel independent terhadap variabel dependent.

**Tabel 12.**  
**Hasil Uji Simultan (uji F)**  
 ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	62.630	3	20.877	17.583	.000 <sup>b</sup>
	Residual	30.870	26	1.187		
	Total	93.500	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Komitmen Kerja, Kompetensi Kerja, Kualitas SDM

Sumber: Diolah dari data primer (2020)

Melalui uji ANOVA atau F-test pada Tabel 12, diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 17,583 dengan tingkat signifikansi 0,000. Maka  $F_{hitung}$  (17,583) >  $F_{tabel}$  (2,98) dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kualitas sumber daya manusia ( $X_1$ ), kompetensi kerja ( $X_2$ ) dan komitmen kerja ( $X_3$ ) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Labuhanbatu. Dengan demikian hipotesis diterima.

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Nilai Koefisien Determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independent.



**Tabel 13.**  
**Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.818 <sup>a</sup>	.670	.632	1.090

a. Predictors: (Constant), Komitmen Kerja, Kompetensi Kerja, Kualitas SDM

Sumber: Diolah dari data primer (2020)

Nilai *Adjusted R Square* 0,632 berarti bahwa kinerja pegawai dapat di jelaskan oleh variabel kualitas sumber daya manusia ( $X_1$ ), kompetensi kerja ( $X_2$ ) dan komitmen kerja ( $X_3$ ) sebesar 63,2%. Sedangkan sisanya 36,8% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## Pembahasan

### 1. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Labuhanbatu

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) Badan Pusat Statistik Kabupaten Labuhanbatu, dimana hasil uji hipotesis secara parsial diperoleh nilai  $t_{hitung}$  (2,382) >  $t_{tabel}$  (1,706) dan nilai signifikansi sebesar  $0,025 < 0,05$ . Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Winoto (2009) yang menyatakan bahwa kualitas sumber daya manusia perawat pelaksana berpengaruh signifikan terhadap kinerja di ruangan rawat inap baik secara parsial maupun simultan. Semakin meningkat kualitas sumber daya manusianya, maka kinerja karyawan akan semakin optimal. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan pendapat R. Matindas (2012:93) dalam bukunya "Kualitas Sumber Daya Manusia", yang mengemukakan bahwa kualitas sumber daya manusia adalah sumber daya manusia yang bukan hanya memiliki kesanggupan untuk menyelesaikan pekerjaannya, melainkan juga untuk mengembangkan dirinya serta

mendorong pengembangan diri rekan-rekannya.

### 2. Pengaruh Kompetensi Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Labuhanbatu

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) Badan Pusat Statistik Kabupaten Labuhanbatu, dimana hasil uji hipotesis secara parsial diperoleh nilai  $t_{hitung}$  (4,704) >  $t_{tabel}$  (1,706) dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Seridawati (2010) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi kerja dan kualitas pelayanan publik. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan pendapat Sriwidodo dan Haryanto (2010) mengatakan kinerja dan keefektifan pegawai dalam melaksanakan tugas sangat ditentukan oleh kompetensi yang disyaratkan oleh bidang pekerjaannya.

### 3. Pengaruh Komitmen Kerja ( $X_3$ ) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Labuhanbatu

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen kerja ( $X_3$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) Badan Pusat Statistik Kabupaten Labuhanbatu, dimana hasil uji hipotesis secara parsial diperoleh nilai  $t_{hitung}$  (3,860) >  $t_{tabel}$  (1,706) dan nilai signifikansi sebesar  $0,001 < 0,05$ . Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Riski dan Ratnawati (2012) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi dan kepuasan kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini juga sesuai dengan pendapat Robbins (2012:120), bahwa komitmen kerja yang tinggi memberikan motivasi kuat untuk terus bertahan didalam suatu perusahaan dan bekerja mencapai tujuan perusahaan/ instansi.

#### 4. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia ( $X_1$ ), Kompetensi Kerja ( $X_2$ ) dan Komitmen Kerja ( $X_3$ ) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Labuhanbatu

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia ( $X_1$ ), kompetensi kerja ( $X_2$ ) dan komitmen kerja ( $X_3$ ) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) Badan Pusat Statistik Kabupaten Labuhanbatu, dimana hasil uji hipotesis secara simultan (uji F) diperoleh nilai  $F_{hitung}$  (17,583) >  $F_{tabel}$  (2,98) dengan taraf signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

Nilai *Adjusted R Square* 0,632 berarti bahwa kinerja pegawai (Y) dapat di jelaskan oleh kualitas sumber daya manusia ( $X_1$ ), kompetensi kerja ( $X_2$ ) dan komitmen kerja ( $X_3$ ) sebesar 63,2%. Sedangkan sisanya 36,8% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, misalnya lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan lain sebagainya.

### SIMPULAN

#### Kesimpulan

1. Terdapat pengaruh langsung dan signifikan antara Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Labuhanbatu, dimana hasil uji hipotesis secara parsial diperoleh nilai  $t_{hitung}$  (2,382) >  $t_{tabel}$  (1,706) dan nilai signifikansi sebesar  $0,025 < 0,05$ . Dengan demikian Hipotesis 1 ( $H_1$ ) diterima. Implikasi dari hasil ini menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia secara fisik, intelektual, dan mental spritual dalam kondisi yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Labuhanbatu.
2. Terdapat pengaruh langsung dan signifikan antara Kompetensi Kerja

terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Labuhanbatu, dimana hasil uji hipotesis secara parsial diperoleh nilai  $t_{hitung}$  (4,704) >  $t_{tabel}$  (1,706) dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian Hipotesis 2 ( $H_2$ ) diterima. Implikasi dari hasil ini menunjukkan bahwa kompetensi kerja mencakup pengetahuan, keahlian dan sikap perilaku yang baik terhadap pekerjaan akan meningkatkan kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Labuhanbatu.

3. Terdapat pengaruh langsung dan signifikan antara Komitmen Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Labuhanbatu, dimana hasil uji hipotesis secara parsial diperoleh nilai  $t_{hitung}$  (3,860) >  $t_{tabel}$  (1,706) dan nilai signifikansi sebesar  $0,001 < 0,05$ . Dengan demikian Hipotesis 3 ( $H_3$ ) diterima. Implikasi dari hasil ini menunjukkan bahwa komitmen kerja berupa motivasi yang kuat untuk terus bertahan di dalam institusi dan mencapai tujuan insitusi akan meningkatkan kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Labuhanbatu.
4. Terdapat pengaruh langsung dan signifikan antara Kualitas Sumber Daya Manusia, Kompetensi Kerja dan Komitmen Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Labuhanbatu, dimana hasil uji hipotesis secara simultan (uji F) diperoleh nilai  $F_{hitung}$  (17,583) >  $F_{tabel}$  (2,98) dengan taraf signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian Hipotesis 4 ( $H_4$ ) diterima. Implikasi dari hasil ini menunjukkan bahwa kombinasi kualitas sumber daya manusia, kompetensi kerja dan komitmen kerja yang baik secara bersamaan akan mampu meningkatkan kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Labuhanbatu.

## Saran

1. Terkait variabel kualitas sumber daya manusia ( $X_1$ ), Badan Pusat Statistik Kabupaten Labuhanbatu diharapkan lebih meningkatkan disiplin kerja yang bertujuan menciptakan ketertiban pegawai didalam instansi. Dengan demikian pegawai akan lebih bertanggungjawab terhadap pekerjaannya sehingga mampu memberikan kontribusi meningkatkan kinerja pegawai.
2. Terkait variabel profesionalisme kerja ( $X_2$ ), Badan Pusat Statistik Kabupaten Labuhanbatu perlu memperhatikan peningkatan kompetensi pegawai dengan pemberian pelatihan-pelatihan sesuai dengan bidang pekerjaannya.
3. Terkait variabel komitmen ( $X_3$ ), kepada para pegawai diharapkan dapat memelihara dan mempertahankan sikap loyal terhadap pimpinan dan instansi serta memiliki perasaan yang terikat secara psikologi dengan pekerjaan untuk mewujudkan kinerja pegawai yang lebih baik guna meminimalisir kemungkinan terjadinya kebosanan, stress kerja dan konflik di tempat kerja pada saat pegawai merasa tertekan dengan beban kerja yang berat.
4. Terkait variabel kinerja pegawai (Y), Badan Pusat Statistik Kabupaten Labuhanbatu juga perlu membuat tolok ukur atau penilaian kinerja individu pegawai yang jelas setiap tahunnya, dimana kinerja tersebut meliputi kualitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian yang dimiliki oleh setiap pegawai. Adanya tolok ukur yang jelas diharapkan pegawai akan terpacu untuk berprestasi dengan bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kualitas kerja yang diinginkan organisasi, dapat berkerja tepat waktu walaupun tanpa pengawasan dari atasan, dapat memanfaatkan fasilitas kerja yang ada dan menjadi pegawai yang tetap berusaha mandiri walaupun mengalami kesulitan dalam bekerja.
5. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan agar dapat mengembangkan temuan penelitian ini dengan meneliti variabel-variabel lain

yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2012). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek*. PT. Rineka Cipta: Jakarta
- Danim, S. (2014). *Transformasi Sumber Daya Manusia*. CV. Mandar Maju: Bandung.
- Darmayanti, N.P., Bagia, I.W., Suwendra, I.W. (2014). Pengaruh Kompetensi Intelektual dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) di Kabupaten Gianyar. *Jurnal Manajemen*, Volume 2, Tahun 2014
- Handoko, T. H. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Manajemen Personalia Edisi Kedua*. BPFE: Yogyakarta:
- Kasiram, M. (2008). *Metodologi Penelitian*. UIN - Malang Press: Malang.
- Mangkunegara, A.P. (2011). *Evaluasi Kinerja SDM*. Refika Aditama: Bandung.
- (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Matindas, R. (2012). *Kualitas Sumber Daya Manusia*. Pustaka Utama Grafiti: Jakarta.
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Prayitno, W. d. (2002). *Standarisasi Kompetensi Pegawai Negeri Sipil Menuju Era Globalisasi Global*. Seri Kertas Kerja Volume II Nomor 05. Pusat Penelitian dan Pengembangan BKN: Jakarta.
- Riski, R. d. (2012). *Analisis Pengaruh Kepuasan Kompensasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Kantor Pusat Bank Jateng Semarang)*. Skripsi. Fakultas Ekonomi IAIN: Semarang.

- Robbins, S. (2012). Perilaku Organisasi : Organizational Behaviour. *Salemba Empat*: Jakarta.
- Salim, E. (2012). Aspek Sikap Mental Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. *Ghalia Indonesia*: Jakarta.
- Subekhi, A. (2012). Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia. *Prestasi Pustakarya*: Jakarta.
- Suprana, Riski dan Intan Ratnawati. (2012). Analisis Pengaruh Kepuasan Kompensasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Kantor Pusat Bank Jateng Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, Vol. 1, No. 1, 2012.
- Triatna, C. (2015). Perilaku Organisasi Dalam Pendidikan. *PT. Remaja Rosdakarya*: Bandung.
- Wibowo. (2007). Manajemen Kinerja. *PT. Raja Grafindo Persada*: Jakarta.
- Winoto, Putut. (2008). Pengaruh Kualitatif Sumber Daya Manusia Perawat Pelaksana Terhadap Kinerja Ruang Rawat Inap RSUD Haji Surabaya, *Skripsi*, Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah IAIN Sunan Ampel Surabaya.