

FAKTOR-FAKTOR PENINGKATAN KUALITAS MITRA KERJA STATISTIK PADA BADAN PUSAT STATISTIK KOTA LUBUKLINGGAU

Siti Fatimatul Khasanah, Sutanta, Gunadi, Sardiyo, Dheo Rimbano

Universitas Bina Insan Lubuklinggau, Sumatera Selatan, Indonesia

Email: esfkha@gmail.com, sutanta@univbinainsan.ac.id, gunraihan@gmail.com, sardiyo@univbinainsan.ac.id, dheo_rimbano@univbinainsan.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, motivasi, dan komitmen terhadap kinerja mitra statistik pada Badan Pusat Statistik Kota Lubuklinggau, baik secara simultan maupun secara parsial. Desain penelitian ini menggunakan tipe asosiatif kuantitatif dengan bentuk hubungan kausal. Sampel penelitian adalah mitra kerja statistik sebanyak 58 orang responden, dan pengumpulan data melalui kuesioner dan observasi. Analisis data yang digunakan adalah secara deskriptif kuantitatif dengan menggunakan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel kompetensi, motivasi, dan komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja mitra kerja statistik pada Badan Pusat Statistik Kota Lubuklinggau. Secara parsial masing-masing variabel kompetensi, motivasi, dan komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja mitra kerja statistik pada Badan Pusat Statistik Kota Lubuklinggau. Berdasarkan hasil perhitungan regresi linear berganda dapat disimpulkan bahwa variabel yang paling berpengaruh dan dominan dalam penelitian ini adalah motivasi yaitu sebesar 0,587 satuan, kemudian diikuti dengan kompetensi sebesar 0,398 satuan, dan terakhir adalah variabel komitmen sebesar 0,276 satuan. Untuk mengetahui tingkat kontribusi variabel lain, disarankan untuk dilakukan penelitian lanjutan.

Kata Kunci: kompetensi; motivasi; komitmen; kinerja

Abstract

This study aims to determine the effect of competence, motivation, and commitment on the performance of statistical social partners at the Central Board of Statistics of Lubuklinggau City, either simultaneously or partially. The design of this study uses an associative type of research with the form of a causal relationship. The research samples were statistical social partner of 58 respondents, and data collection through questionnaires and observations. The data analysis used was descriptive quantitative using the SPSS program. The results shows that simultaneously the competency, motivation, and commitment variables have a significant effect on the performance of statistical social partners at the Central Bureau of Statistics, Lubuklinggau City. Partially each competency, motivation, and commitment variables have also a significant effect on the performance of statistical social partners at the Central Board of

Statistics, Lubuklinggau City. Based on the results of multiple linear regression calculations, it can be concluded that the most influential and dominant variable in this study is motivation, which is 0.587 units, followed by competence of 0.398 units, and finally the commitment variable is 0.276 units. In order to understand the level of contributions of other variables, it is recommended to have further research.

Keywords: *competence; motivation; commitment; performance*

Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) memegang peranan penting dalam menjalankan kegiatan organisasi atau instansi, baik itu instansi pemerintah maupun instansi swasta. Saat ini dimana teknologi berkembang pesat serta kemajuan sistem informasi, apabila tidak didukung dengan sumber daya manusia yang berkualitas maka suatu instansi akan sulit untuk mencapai tujuannya. Secanggih dan selengkap apapun fasilitas pendukung yang dimiliki suatu organisasi kerja, tanpa adanya sumber daya manusia yang memadai, baik jumlah (kuantitas) maupun kemampuannya (kualitas), maka niscaya organisasi atau perusahaan tidak dapat berhasil mewujudkan visi, misi dan tujuan organisasi.

Pada era globalisasi saat ini, semua lembaga pemerintahan harus siap beradaptasi dan memperkuat diri agar dapat bersaing sehingga mampu menjawab semua tantangan di masa yang akan datang. Persaingan yang terjadi di antara lembaga pemerintah juga semakin ketat, sehingga mendorong lembaga pemerintah untuk melakukan perbaikan-perbaikan pada kegiatan pengelolaannya, baik terhadap infrastruktur maupun sumber daya manusia nya. Oleh karena itu, lembaga pemerintahan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas. Menurut [Wibowo \(2018\)](#) kompetensi menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memungkinkan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan mereka.

Badan Pusat Statistik yang merupakan Lembaga Pemerintah Non Departemen, memiliki peranan yang sangat penting dan strategis dengan visi “Penyedia Data Statistik Berkualitas untuk Indonesia Maju”. Badan Pusat Statistik Kota Lubuklinggau merupakan salah satu Kantor Perwakilan di Wilayah Provinsi Sumatera Selatan. Dengan adanya kantor perwakilan di setiap daerah, diharapkan data yang dihasilkan lebih akurat dan berkualitas. dimana terdapat aparat BPS yang bertanggung jawab atas kegiatan BPS sampai tingkat Kecamatan atau saat ini disebut sebagai KSK (Koordinator Statistik Kecamatan). Untuk pekerjaan yang sifatnya besar, seperti sensus ataupun survei yang membutuhkan energi yang banyak, Badan Pusat Statistik selalu merekrut petugas yang berasal dari berbagai kalangan untuk membantu kegiatan di lapangan. Di Badan Pusat Statistik, petugas ini dikenal dengan istilah “Mitra Kerja Statistik”.

Berdasarkan hasil wawancara, diperoleh informasi bahwa masih banyak mitra kerja statistik yang kinerjanya masih rendah dan belum optimal. Pada dasarnya kinerja merupakan hasil pekerjaan yang telah dicapai oleh seseorang atau organisasi baik secara

kualitas maupun kuantitas disesuaikan dengan standar yang telah ditetapkan. Menurut (Mangkunegara, 2017) pengertian Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hal tersebut disebabkan oleh beberapa hal diantaranya karena ada beberapa mitra tidak memiliki kompetensi yang tinggi, kurangnya motivasi dan tidak adanya komitmen dalam berorganisasi. Hal ini dibuktikan dengan masih adanya kinerja mitra yang tidak menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya, masih kurangnya perhatian mitra kerja statistik akan kualitas data yang dihasilkan dari pekerjaannya, dan menurunnya semangat dari dalam diri mitra tersebut untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Pengelolaan sumber daya manusia perlu adanya motivasi kerja karyawan agar kepuasan kerja karyawan akan tercapai sehingga karyawan dapat bekerja secara efektif dan efisien, maka disini perusahaan perlu memotivasi karyawan dengan baik terhadap situasi kerja yang dihadapi. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2020).

Selain itu, belum adanya komitmen dalam diri mitra sehingga keinginan untuk mencapai tujuan belum optimal dan masih kurangnya perhatian terhadap kualitas data yang dihasilkan dilapangan. Serta belum adanya rasa memiliki dan tanggung jawab terhadap organisasi. Komitmen dapat diartikan sebagai dorongan emosional diri dalam arti positif. Dimana pegawai/karyawan yang ingin kariernya maju berkomitmen untuk mengejar keunggulan dan meraih prestasi dan karyawan yang merasa penting terhadap pelayanan berkomitmen untuk meningkatkan prestasi (Emron, 2017).

Berdasarkan Observasi awal yang dilakukan pada kegiatan Survei Sosial Ekonomi Nasional Kor dan Konsumsi (SUSENAS) Maret 2020, diketahui bahwa setidaknya ada sekitar 6,06 persen dari 33 orang mitra kerja yang tidak menyelesaikan pencacahan di lapangan tepat waktu. Kemudian, masih banyaknya isian dokumen yang tidak sesuai dengan konsep dan metodologi yang telah ditetapkan sehingga terdapat setidaknya 43,85 persen dari 570 dokumen yang dikembalikan ke petugas pendataan untuk diperbaiki. Setelah dokumen selesai diperbaiki, maka diserahkan ke petugas khusus bagian pengolahan untuk selanjutnya dilakukan *entry* data. Pada tahap ini, semua isian yang ada pada dokumen akan dientry pada sistem yang telah dirancang khusus oleh Badan Pusat Statistik untuk kegiatan SUSENAS sehingga dapat langsung diketahui berapa banyak *sampling error*. Setelah semua data selesai di *entry*, setidaknya masih ada sekitar 15,78 persen dari 570 sampel yang perlu untuk dilakukan validasi.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain penelitian Tipe Asosiatif, yaitu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan diantara dua variabel atau lebih. Dengan bentuk hubungan Hubungan Kausal, yaitu hubungan yang bersifat sebab akibat. Jadi disini ada variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan variabel dependen (dipengaruhi). Adapun variabel dalam penelitian ini terdiri atas Variabel independen (variabel bebas)

adalah Kompetensi (X_1), Motivasi (X_2) dan Komitmen (X_3). Sedangkan Variabel dependen (variabel terikat) adalah Kinerja (Y).

Populasi dalam penelitian ini adalah sejumlah 140 orang mitra Badan Pusat Statistik Kota Lubuklinggau. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu (Sugiyono, 2019). Pemilihan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *Simple random sampling*, dimana teknik ini memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Teknik ini dikatakan simple (sederhana) karena pengambilan sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Penentuan jumlah sampel dari populasi menggunakan rumus Slovin, yaitu:

$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$	$n = \frac{140}{1 + 140(10\%)^2}$ $n = \frac{140}{1 + 140(0,1)^2}$ $n = \frac{140}{1 + 140(0,01)} = 58,33$
<p>Keterangan: n = Ukuran sampel N = Ukuran Populasi e = Persentase kelonggaran karena kesalahan pengambilan yang masih dapat ditolerir atau diinginkan yaitu 10%.</p>	

Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 58 orang mitra kerja statistik dari total jumlah populasi sebanyak 140 orang mitra kerja statistik yang terdapat pada database Badan Pusat Statistik Kota Lubuklinggau

Menurut (Sugiyono, 2019) bila dilihat dari sumber datanya, maka pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer dan sumber sekunder. Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data, dan sumber sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah: 1) Kuesioner (Angket), merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. 2) Observasi, Observasi adalah teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain. Digunakan untuk obyek penelitian bersifat perilaku manusia, proses kerja, gejala alam, responden kecil. Dalam hal ini peneliti berperan sebagai pegawai sehingga dapat mengamati perilaku mitra dalam bekerja, bagaimana semangat kerjanya, hubungan mitra dengan mitra lainnya dan hubungan mitra dengan pegawai kantor.

Instrumen yang digunakan adalah kuesioner (angket) dengan Skala *Likert*. Menurut (Sugiyono, 2019) Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala *likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala *likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif. Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban itu dapat diberi skor. Adapun penjelasan gradasi dan skor jawaban dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1
Instrumen Penelitian Menggunakan Skala Likert

No	Alternatif Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Ragu-ragu (RR)	3
4	Kurang Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono, 2019

Data yang diperoleh dianalisis secara deskriptif dan infrensial. Analisis deskriptif dilakukan untuk mengungkapkan gambaran kompetensi, motivasi, komitmen dan kinerja mitra kerja statistik pada Badan Pusat Statistik Kota Lubuklinggau. Analisis infrensial dilakukan untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan kausal antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini dilakukan analisis regresi berganda, menggunakan rumus persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Dimana: Y= Kinerja pegawai, X₁ = Kompetensi, X₂ = Motivasi, X₃ = Komitmen, a = Konstanta, dan b₁, b₂, b₃ = Koefisien regresi diuji di tingkat signifikan alpha 0,05

Kuesioner sebagai instrumen penelitian perlu diuji validitas dan reliabilitasnya. Uji Validitas digunakan untuk mengetahui keabsahan dari setiap butir pernyataan dengan menggunakan alat uji korelasi *Product Moment* (*r*hitung), antara skor butir dan skor total menggunakan (*r*tabel) dengan tingkat $\alpha = 0,05$. dengan kriteria hasil : koefesien validitas dianggap signifikan jika harga *r*hitung > *r*table atau sig (0,05). Uji reabilitas dimaksudkan untuk mengetahui kehandalan/ konsistensi alat ukur bila dilakukan pengukuran kembali terhadap gejala yang sama melalui metode *Alpha Cronbach Standard* yang membandingkan *r* hitung dengan *Alpha Cronbach* dimana *r* hitung harus lebih besar dari 0,6. Dengan diperolehnya nilai *r* hitung akan menunjukkan

hasil indeks korelasi yang menyatakan ada tidaknya hubungan antara dua instrumen atau lebih.

Pendekatan regresi dapat digunakan jika data yang digunakan memenuhi asumsi klasik. Uji Asumsi Klasik yang dilakukan adalah: 1) Uji Normalitas, Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau mendekati normal. Dalam penelitian ini menetapkan signifikansi 5% ($\alpha=0,05$), jika nilai asym. Sig > 0,05 maka data dapat dinyatakan berdistribusi normal. 2) Uji Linieritas, Pengujian linearitas menggunakan taraf signifikansi 5% ($\alpha=0,05$) interpretasi data dilakukan dengan ketentuan jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka variabel bebas dengan variabel terikat tersebut mempunyai pengaruh yang linear.

Hasil dan Pembahasan

Regresi Linear Sederhana

Model regresi linear sederhana digunakan untuk melihat bagaimana peranan kompetensi, motivasi, dan komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja mitra kerja statistik pada Kantor Badan Pusat Statistik Kota Lubuklinggau.

Tabel 2
Hasil Regresi Linear Sederhana Variabel Kompetensi

Model	Coefficients ^a				T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	6.299	6.676			.944	.349
Kompetensi	.743	.088	.748		8.430	.000

Sumber: Hasil Olahan Data Tahun 2021

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa hasil pengujian regresi sederhana diperoleh persamaan sebagai berikut: $Y = 6,299 + 0,743 X_1$

Dari persamaan regresi tersebut, diketahui nilai konstanta yang diperoleh sebesar 6,299 satuan. Hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel kompetensi nilainya adalah 0, maka nilai dari variabel kinerja adalah sebesar 6,299 satuan. Untuk nilai koefisien regresi variabel kompetensi adalah sebesar 0,743 satuan. Hal ini menunjukkan bahwa apabila nilai variabel kompetensi mengalami peningkatan, maka nilai variabel kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,743 satuan. Sebaliknya jika nilai regresi mengalami penurunan, maka nilai variabel kinerja diprediksikan juga mengalami penurunan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan kompetensi mempunyai hubungan yang searah terhadap kinerja.

Tabel 3
Hasil Regresi Linear Sederhana Variabel Motivasi

Coefficients ^a			
---------------------------	--	--	--

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.281	5.940		1.226	.225
Motivasi	.875	.094	.779	9.312	.000

Sumber: Hasil Olahan Data Tahun 2021

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa hasil pengujian regresi sederhana diperoleh persamaan sebagai berikut: $Y = 7,281 + 0,875 X_2$.

Dari persamaan regresi tersebut, diketahui nilai konstanta yang diperoleh sebesar 7,281 satuan. Hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel motivasi nilainya adalah 0, maka nilai dari variabel kinerja adalah sebesar 7,281 satuan. Untuk nilai koefisien regresi variabel motivasi adalah sebesar 0,875 satuan. Hal ini menunjukkan bahwa apabila nilai variabel motivasi mengalami peningkatan, maka nilai variabel kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,875 satuan. Sebaliknya jika nilai regresi mengalami penurunan, maka nilai variabel kinerja diprediksikan juga mengalami penurunan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan motivasi mempunyai hubungan yang searah terhadap kinerja.

Tabel 4
Hasil Regresi Linear Sederhana Variabel Komitmen

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	38.545	5.231		7.368	.000
Komitmen	.670	.146	.523	4.597	.000

Sumber: Hasil Olahan Data Tahun 2021

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa hasil pengujian regresi sederhana diperoleh persamaan sebagai berikut: $Y = 38,545 + 0,670 X_3$

Dari persamaan regresi tersebut, diketahui nilai konstanta yang diperoleh sebesar 38,545 satuan. Hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel komitmen nilainya adalah 0, maka nilai dari variabel kinerja adalah sebesar 38,545 satuan. Untuk nilai koefisien regresi variabel motivasi adalah sebesar 0,670 satuan. Hal ini menunjukkan bahwa apabila nilai variabel komitmen mengalami peningkatan, maka nilai variabel kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,670 satuan. Sebaliknya jika nilai regresi mengalami penurunan, maka nilai variabel kinerja diprediksikan juga mengalami penurunan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan komitmen mempunyai hubungan yang searah terhadap kinerja.

Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan dan arah hubungan antara dua variabel. Pengujian kontribusi pengaruh dari variabel bebas (X) terhadap variabel tidak bebas (Y), dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 5
Hasil Uji Koefisien Korelasi (r)

		Correlations			
		Kinerja	Kompetensi	Motivasi	Komitmen
Kinerja	Pearson Correlation	1	.748**	.779**	.523**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	58	58	58	58
Kompetensi	Pearson Correlation	.748**	1	.493**	.413**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.001
	N	58	58	58	58
Motivasi	Pearson Correlation	.779**	.493**	1	.273*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.038
	N	58	58	58	58
Komitmen	Pearson Correlation	.523**	.413**	.273*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.038	
	N	58	58	58	58

Sumber: Hasil Olahan Data Tahun 2021

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa hasil uji koefisien korelasi (r) variabel kompetensi dan variabel kinerja adalah 0,748. Hal ini dapat diartikan bahwa, hubungan antara variabel kompetensi dan variabel kinerja secara parsial dapat dikatakan kuat yaitu sebesar 0,748 karena nilai berada di interval koefisien 0,60 – 0,799. Sama halnya dengan variabel kompetensi, untuk hasil uji koefisien korelasi (r) variabel motivasi dan variabel kinerja nilai yang diperoleh adalah 0,779. Hal ini dapat diartikan bahwa, hubungan antara variabel motivasi dan variabel kinerja secara parsial dapat dikatakan kuat yaitu sebesar 0,779 karena nilai berada di interval koefisien 0,60 – 0,799. Selanjutnya, untuk hasil uji koefisien korelasi (r) variabel komitmen dan variabel kinerja nilai yang diperoleh adalah 0,523. Hal ini dapat diartikan bahwa, hubungan antara variabel komitmen dan variabel kinerja secara parsial dapat dikatakan sedang yaitu sebesar 0,523 karena nilai berada di interval koefisien 0,40 – 0,599.

Uji t (Parsial)

Tabel 6
Hasil Uji t X₁ dan Y

	Model	T	Sig.
1	(Constant)	.944	.349
	Kompetensi	8.430	.000

Sumber : Hasil Olahan Data Tahun 2021

Dari tabel diatas diketahui hasil uji t dengan variabel kompetensi (X₁) terhadap kinerja (Y) diperoleh nilai $t_{hitung} = 8,430$ lebih besar dari nilai $t_{tabel (58-1=57)} = 2,002$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Artinya, variabel kompetensi (X₁) memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja mitra kerja statistik (Y) di Kantor Badan Pusat Statistik Kota Lubuklinggau.

Tabel 7
Hasil Uji t X₂ dan Y

	Model	T	Sig.
1	(Constant)	1.226	.225
	Motivasi	9.312	.000

Sumber : Hasil Olahan Data Tahun 2021

Dari tabel diatas diketahui hasil uji t dengan variabel motivasi (X₂) terhadap kinerja (Y) diperoleh nilai $t_{hitung} = 9,312$ lebih besar dari nilai $t_{tabel (58-1=57)} = 2,002$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Artinya, variabel motivasi (X₂) memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja mitra kerja statistik (Y) di Kantor Badan Pusat Statistik Kota Lubuklinggau.

Tabel 8
Hasil Uji t X₃ dan Y

	Model	T	Sig.
1	(Constant)	7.368	.000
	Komitmen	4.597	.000

Sumber : Hasil Olahan Data Tahun 2021

Dari tabel diatas diketahui hasil uji t dengan variabel komitmen (X₃) terhadap kinerja (Y) diperoleh nilai $t_{hitung} = 4,597$ lebih besar dari nilai $t_{tabel (58-1=57)} = 2,002$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Artinya, variabel komitmen (X₃) memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja mitra kerja statistik (Y) di Kantor Badan Pusat Statistik Kota Lubuklinggau.

Persamaan Regresi Linier Berganda

Metode regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui persamaan regresi linear berganda dan menghitung besarnya pengaruh antara kompetensi, motivasi, dan komitmen terhadap kinerja. dari hasil penyebaran kuesioner yang dilakukan

terhadap 58 orang responden diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut.

Tabel 9
Hasil Perhitungan Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-14.532	4.942		-2.940	.005
Kompetensi	.398	.070	.401	5.703	.000
Motivasi	.587	.075	.523	7.851	.000
Komitmen	.276	.081	.215	3.386	.001

Sumber: Hasil Olahan Data Tahun 2021

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, maka diperoleh nilai $b_1 = 0,398$ $b_2 = 0,587$, $b_3 = 0,276$ dan nilai $a = -14,532$, kemudian nilai a dan b disusun ke dalam persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = -14,532 + 0,398X_1 + 0,587X_2 + 0,276X_3$$

Dari persamaan regresi tersebut diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar $a = -14,532$, hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel kompetensi, motivasi, dan komitmen tidak mengalami perubahan atau nilainya nol, maka nilai variabel kinerja adalah sebesar $-14,532$.
2. Nilai koefisien regresi sebesar $b_1 = 0,398$ ini berarti setiap terjadi perbaikan satu satuan variabel kompetensi akan mempengaruhi variabel kinerja sebesar $0,398$ satuan. Kemudian nilai koefisien regresi sebesar $b_2 = 0,587$ ini berarti setiap terjadi peningkatan satu satuan variabel motivasi akan mempengaruhi variabel kinerja sebesar $0,587$ satuan. Selanjutnya nilai koefisien regresi sebesar $b_3 = 0,276$ ini berarti setiap terjadi peningkatan satu satuan variabel komitmen akan mempengaruhi variabel kinerja sebesar $0,276$ satuan. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kompetensi, motivasi, dan komitmen mempunyai hubungan yang searah terhadap kinerja. Variabel yang paling berpengaruh dan dominan dalam penelitian ini adalah motivasi.

Koefisien Determinasi

Berdasarkan pengolahan hasil data, diketahui nilai dari koefisien determinasi yang dapat digunakan untuk mengetahui besarnya proporsi variabel independen dalam menjelaskan variasi perubahan variabel dependen, nilai koefisien korelasi merupakan sebuah nilai untuk mengukur kekuatan pengaruh antara variabel respons kinerja dengan semua variabel penjelas yaitu kompetensi (X_1), motivasi (X_2), dan komitmen (X_3).

Dengan cara memasukkan nilai rekapan atau tabulasi data tersebut ke rumus koefisien korelasi dan determinasi dengan menggunakan SPSS For Windows 20.0 dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 10
Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.906 ^a	.820	.810	1.79015

Sumber: Hasil Olahan Data Tahun 2021

Dari hasil perhitungan tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai determinasi (R) sebesar 0,906 (90,6%) berada pada interval koefisien 0,80-1,000 yang berarti hubungan antara variabel kompetensi, motivasi, dan komitmen terhadap kinerja menunjukkan hubungan yang sangat kuat dan korelasi positif atau dapat dikatakan searah. Sedangkan koefisien determinasi R² (*Adjusted R Square*) diperoleh nilai sebesar 0,810 (81%) yang berarti kompetensi, motivasi, dan komitmen dapat menjelaskan variasi atau perubahan kinerja mitra Badan Pusat Statistik Kota Lubuklinggau sebesar 81%. Jadi sisanya sebesar 100 - 81% = 19% hal tersebut dapat dijelaskan oleh variabel lain seperti kompensasi, lingkungan kerja, disiplin serta variabel lainnya yang tidak termasuk dalam model regresi.

Uji F (Pengujian secara Simultan)

Untuk mengetahui kompetensi, motivasi, dan komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja mitra kerja statistik pada Badan Pusat Statistik Kota Lubuklinggau, Hasil Uji F (simultan) dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 11
Pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	752.710	2	376.355	98.668	.000 ^b
	Residual	209.790	55	3.814		
	Total	962.500	57			

Sumber: Hasil Olahan Data Tahun 2021

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan nilai yang diperoleh adalah F_{hitung} 98,668 > F_{tabel (58-2-1=55)} = 3,16 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas kompetensi dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap variabel terikat kinerja mitra kerja statistik pada Kantor Badan Pusat Statistik Kota Lubuklinggau.

Tabel 12

Pengaruh motivasi dan komitmen terhadap kinerja

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	685.220	2	342.610	67.958	.000 ^b
	Residual	277.280	55	5.041		
	Total	962.500	57			

Sumber: Hasil Olahan Data Tahun 2021

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan nilai yang diperoleh adalah $F_{hitung} 67,958 > F_{tabel (58-2-1=55)} = 3,16$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas motivasi dan komitmen memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap variabel terikat kinerja mitra kerja statistik pada Kantor Badan Pusat Statistik Kota Lubuklinggau.

Tabel 13

Pengaruh kompetensi dan komitmen terhadap kinerja

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	591.909	2	295.955	43.923	.000 ^b
	Residual	370.591	55	6.738		
	Total	962.500	57			

Sumber: Hasil Olahan Data Tahun 2021

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan nilai yang diperoleh adalah $F_{hitung} 43,923 > F_{tabel (58-2-1=55)} = 3,16$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas kompetensi dan komitmen memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap variabel terikat kinerja mitra kerja statistik pada Kantor Badan Pusat Statistik Kota Lubuklinggau.

Tabel 14

Pengaruh kompetensi, motivasi, dan komitmen terhadap kinerja

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	789.449	3	263.150	82.115	.000 ^b
	Residual	173.051	54	3.205		
	Total	962.500	57			

Sumber: Hasil Olahan Data Tahun 2021

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan nilai yang diperoleh adalah $F_{hitung} 82,115 > F_{tabel (58-3-1=54)} = 2,78$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas kompetensi, motivasi, dan komitmen memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap variabel terikat kinerja mitra kerja statistik pada Kantor Badan Pusat Statistik Kota Lubuklinggau.

Kesimpulan

Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa secara simultan maupun secara parsial variabel kompetensi, motivasi, dan komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja mitra kerja statistik pada Badan Pusat Statistik Kota Lubuklinggau dengan variabel yang paling berpengaruh dan dominan yaitu motivasi. Dibuktikan dengan hasil perhitungan regresi linear berganda didapatkan persamaan regresi $Y = -14,532 + 0,398X_1 + 0,587X_2 + 0,276X_3$, dimana artinya nilai konstanta sebesar $a = -14,532$ dan nilai koefisien regresi sebesar $b_1 = 0,398$, $b_2 = 0,587$, dan $b_3 = 0,276$. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa kompetensi, motivasi, dan komitmen mempunyai hubungan yang searah terhadap kinerja. Variabel yang paling berpengaruh dan dominan dalam penelitian ini adalah motivasi yaitu sebesar 0,587 satuan, kemudian diikuti dengan kompetensi sebesar 0,398 satuan, dan terakhir adalah variabel komitmen sebesar 0,276 satuan.

BIBLIOGRAFI

- Emron, Edyson. dkk. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta. [Google Scholar](#)
- Hasibuan, Malayu S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). Jakarta: PT Bumi Aksara. [Google Scholar](#)
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Cetakan 14; Susan Sandiasih, ed.). Bandung: PT Remaja Rosdakarya. [Google Scholar](#)
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta. [Google Scholar](#)
- Wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja* (Cetakan ke). Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada. [Google Scholar](#)

Copyright holder:

Siti Fatimatul Khasanah, Sutanta; Gunadi, Sardiyo, Dheo Rimbano (2021)

First publication right:

Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia

This article is licensed under:

