

## PENGARUH KOMITMEN DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PUSAT STATISTIK KABUPATEN SERANG

Achmad Rozi<sup>1</sup>, Mela Sandra<sup>2</sup> Iqbal Maulana<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Universitas Primagraha, Indonesia

[enggus.eroy@gmail.com](mailto:enggus.eroy@gmail.com)<sup>1</sup>, [melasandra16@gmail.com](mailto:melasandra16@gmail.com)<sup>2</sup> [iqbalalmusawa@gmail.com](mailto:iqbalalmusawa@gmail.com)<sup>3</sup>

### ABSTRAK

Bagi instansi pemerintah tersedianya sumber daya manusia yang berkualitas, berketerampilan tinggi dan profesional merupakan suatu syarat dalam rangka meningkatkan mutu penyelenggaraan negara yang memberikan kepuasan terhadap kualitas dan jasa pelayanan yang dihasilkan pemerintah kepada masyarakat. Selain Komitmen, kompetensi pegawai adalah salah satu faktor penting lainnya yang sangat berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk ingin mengetahui pengaruh komitmen dan kompetensi terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Serang. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif yaitu metode penelitian yang menggunakan data berupa angka dalam menganalisis fakta-fakta yang ditemukan yang bertujuan untuk menentukan hubungan antar variabel dalam sebuah populasi. Penelitian ini menggunakan 37 responden penelitian. Berdasarkan hasil analisis data ditemukan terdapat pengaruh komitmen terhadap kinerja pegawai, terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai, terdapat pengaruh Komitmen dan Kompetensi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai, dengan tingkat pengaruh sebesar 76,5% Sisanya sebesar 23,5% dipengaruhi oleh faktor lain dalam lingkup permasalahan sumber daya manusia misalnya, kedisiplinan, budaya organisasi, kepuasan kerja dan sebagainya, yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini

**Kata Kunci :** Komitmen, kompetensi dan kinerja pegawai

## PENDAHULUAN

Setiap lembaga harus mengevaluasi dan melaporkan tingkat kinerjanya karena ini merupakan tolak ukur seberapa baik perusahaan menggunakan sumber dayanya untuk menghasilkan hasil yang sejalan dengan rencana strategis. Efektivitas peningkatan kinerja organisasi dapat dipengaruhi oleh beberapa variabel. Komponen sumber daya manusia menjadi salah satu variabel pendukungnya (Azlansyah, 2019). Kinerja merupakan presentasi akhir keadaan organisasi selama kurun waktu tertentu, merupakan perolehan atau pencapaian yang disebabkan oleh pelaksanaan fungsional organisasi dalam menggunakan aset yang dimilikinya. (Fitri *et al.*, 2020). Salah satu faktor yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu organisasi adalah komitmen organisasi. Apa yang diminta oleh suatu asosiasi terhadap individu-individunya merupakan kewajiban perwakilan terhadap asosiasi dalam bekerja (Sampunto *et al.*, 2019). Selain komitmen organisasi, kompetensi juga merupakan komponen yang sangat menentukan kemajuan organisasi dalam mencapai tujuannya. Kompetensi merupakan bagian dari karakter seseorang yang telah tertanam dan bertahan cukup lama dan dapat meramalkan perilaku dalam berbagai keperluan dan lingkungan kerja. Pengertian lain dari kompetensi adalah suatu keterampilan yang bersifat terus-menerus dan tercermin dalam aktivitas sehari-hari. (Tampubolon *et al.*, 2019).

Badan Pusat Statistik, merupakan sebuah lembaga yang dibentuk pemerintah diluar kementerian dan bertanggung jawab langsung dibawah Presiden. BPS dipercaya untuk memberikan informasi faktual yang mendasar sesuai dengan pedoman hukum. Berdasarkan Rencana Strategis (Renstra) Tahun 2020-2024, BPS Kabupaten Serang harus mencapai empat hal pada tahun 2023: (1) menyediakan data statistik yang dapat dijadikan landasan pembangunan; (2) meningkatkan integrasi, kolaborasi, dan standardisasi dalam implementasi SSN; (3) meningkatkan pelayanan terbaik dalam penyelenggaraan SSN; dan (4) memperkuat tata kelola kelembagaan dan reformasi birokrasi.

Pada realisasinya, capaian kinerja BPS Kabupaten Serang selama tahun 2023 mengalami penurunan dibandingkan dengan capaian kinerja pada tahun sebelumnya. Hal tersebut dapat dilihat dalam perkembangan capaian kinerja BPS Kabupaten Serang antara 2020 – 2023. pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Serang mengalami penurunan kinerja pegawainya. Tentu saja, ada sejumlah faktor yang mempengaruhi pencapaian pekerjaan ini.

Berdasarkan temuan wawancara yang dilakukan kepada kepala subbagian umum Badan Pusat Statistik Kabupaten Serang, Komitmen Organisasi meenjadi salah satu permasalahan yang berdampak negatif terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Serang. Masih adanya pegawai yang tidak masuk kerja tepat waktu menjadi permasalahan yang turut menyebabkan menurunnya kinerja pegawai BPS Kabupaten Serang saat ini. Selain dari kurangnya komitmen terhadap organisasi, kurang optimalnya

kinerja pada pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Serang juga disebabkan karena terdapat kurangnya kompetensi pegawai, baik secara teknis maupun secara administrasi yang profesional dan kompeten sesuai dengan bidang tugasnya. Kurang baiknya kompetensi tersebut juga disebabkan karena faktor perbedaan Pendidikan antara pegawai-pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Serang.

Dilihat dari tabel Komposisi SDM yang ada di BPS Kabupaten Serang Pegawai pada tingkat pendidikan SMA berjumlah 9 orang, Strata 1 12 orang, dan Strata 2 berjumlah 8 orang dan pegawai pada tingkat pendidikan setara D-III 3 orang. Selain itu, di BPS Serang juga terdapat 5 orang Pejabat Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN) yang berperan sebagai tenaga pengamanan dan pembantu rumah tangga dengan 4 jenjang pendidikan sekolah menengah dan 1 orang dengan tingkat pendidikan sekolah menengah pertama ke bawah.

Dari data tingkat Pendidikan SDM di Badan Pusat Statistik tersebut, diketahui bahwa masih terdapat pegawai yang masih tingkat pendidikannya 32% ditingkat SLTA, tentunya hal tersebut menjadi perbedaan kompetensi antar pegawainya dan mengakibatkan kurang optimalnya kinerja pada pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Serang.

## LANDASAN TEORI

### **Teori Komitmen**

Komitmen menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah persetujuan atau keterikatan untuk melaksanakan suatu tugas. Arti penting lainnya, tanggung jawab dapat diartikan sebagai perjanjian, atau diartikan sebagai tanggung jawab.

Menurut (Sampunto et al., 2019) Komitmen organisasi merupakan suatu proses dimana seorang (pegawai) mengidentifikasi dirinya dengan aturan, nilai dan tujuan organisasi. Menurut Mathis dan Jackson dalam (Busro, 2020), Tingkat kepercayaan dan kepatuhan pegawai terhadap tujuan organisasi serta keinginan mereka untuk tetap bekerja dikenal sebagai komitmen organisasi. Pegawai akan bekerja tidak efektif dan tidak akan mampu menghasilkan kinerja yang tinggi jika tidak mempunyai komitmen terhadap organisasi. Pada akhirnya, mereka akan meninggalkan organisasi karena alasan hati nurani atau dipecat oleh perusahaan.

(Simanjuntak, 2020) mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan terhadap perusahaan: Karakteristik pribadi, Karakteristik pekerjaan, Karakteristik struktur.

Mayer dan Allen berpendapat seperti yang dikutip dalam (Kaswan, 2019), komitmen organisasi terdiri dari dimensi: Komitmen afektif, Komitmen berkelanjutan, Komitmen normative.

Terdapat beberapa pendekatan-pendekatan yang muncul saat mengkaji teori

komitmen organisasi menurut (Kaswan, 2019): Pendekatan Sikap (*Attitudinal Approach*), Pendekatan Perilaku (*Behavioral Approach*) dan Pendekatan Multidimensi (*The Multidimensional Approach*).

Heidjrachman dan Husnan, seperti dikutip dalam penelitian (Pranata *et al.*, 2020), mengusulkan empat indikator untuk mengukur komitmen organisasi. Indikator-indikator ini digunakan sebagai metode untuk menilai sejauh mana karyawan berkomitmen terhadap organisasi mereka. Adapun Indikatornya yaitu : Disiplin, Kehadiran, Kerjasama, Kepuasan. Indikator-indikator ini bersama-sama memberikan gambaran komprehensif tentang komitmen karyawan terhadap organisasi mereka.

## **Teori Kompetensi**

Konsep kompetensi didefinisikan oleh berbagai sumber, termasuk sumber hukum dan profesional. Undang-Undang Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa kemampuan kerja meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang memenuhi standar dan terukur. (Safrida, Nina, 2020) menekankan bahwa kompetensi adalah kinerja yang dapat diamati dan diukur yang mempengaruhi keberhasilan individu dan organisasi.

(Simanjuntak, 2020) mendefinisikan kompetensi sebagai kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Ini mencerminkan keunggulan profesional dalam bidang tertentu.

Sutrisno, seperti dikutip oleh (Rakhmalina, 2021), melihat kompetensi sebagai kemampuan yang didasari oleh keterampilan dan pengetahuan, didukung oleh gaya bekerja, dan diterapkan dalam pelaksanaan tugas sesuai standar yang ditetapkan.

Berdasarkan berbagai sudut pandang tersebut, kompetensi merupakan gabungan keterampilan, pengetahuan, dan ketrampilan yang memungkinkan seseorang melaksanakan suatu pekerjaan tertentu secara efektif sesuai dengan target yang sudah ditetapkan dalam lingkungan kerja.

Tujuan kompetensi dalam organisasi atau perusahaan menurut Parulian Hutapea dan Thoha Nurianna, seperti dikutip oleh (Simanjuntak, 2020) Kompetensi dalam organisasi mempunyai beberapa tujuan penting diantaranya:

1. Perumusan pekerjaan
2. Evaluasi pekerjaan
3. Rekrutmen dan seleksi
4. Pembentukan dan Pengembangan Organisasi
5. Membangun budaya perusahaan
6. Pembelajaran Organisasi
7. Manajemen Karier dan Penilaian Potensi
8. Sistem Imbalan

Melalui penerapan kompetensi dalam berbagai aspek ini, organisasi dapat

meningkatkan efektivitas dan produktivitasnya secara keseluruhan.

Menurut Zwell, seperti dikutip oleh (Rakhmalina, 2021) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi yaitu : Keyakinan dan Nilai, Karakteristik Kepribadian, Motivasi, Isu Emosional, Kemampuan Intelektual, Budaya Organisasi. Faktor-faktor ini saling berinteraksi dan membentuk tingkat kompetensi seseorang dalam konteks organisasi dan pekerjaan.

Terdapat beberapa Indikator yang mempengaruhi kompetensi menurut Wibowo, seperti dikutip oleh (Mulyasari, Adi et al., 2020) : Keterampilan, Pengalaman, Karakteristik Kepribadian, Motivasi, Kemampuan Intelektual dan Budaya Organisasi. Keenam indikator ini saling terkait dan bersama-sama membentuk landasan komprehensif untuk memahami dan mengembangkan kompetensi dalam konteks organisasi. Pendekatan holistik yang mempertimbangkan semua faktor ini dapat membantu organisasi dalam mengidentifikasi, mengembangkan, dan memanfaatkan kompetensi karyawan secara optimal, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

### **Teori Kinerja Pegawai**

(Busro, 2020) menekankan bahwa kinerja pegawai melibatkan pencapaian hasil kerja yang sejalan dengan visi, misi, dan tujuan organisasi. Kinerja yang baik tidak hanya diukur dari 25 output, tetapi juga dari proses pencapaiannya, yang harus dilakukan secara legal, etis, dan sesuai dengan nilai-nilai moral. Aspek penting dari definisi ini adalah penekanan pada kemampuan individu untuk bekerja secara mandiri, mengatasi masalah, dan memenuhi tenggat waktu.

(Sedarmayanti, 2017) memperluas pemahaman ini dengan menekankan pentingnya kesesuaian antara hasil kerja dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan. Definisi ini menegaskan bahwa kinerja harus dinilai dalam konteks peran spesifik seseorang dalam organisasi, bukan sebagai standar umum yang berlaku untuk semua.

Kusumawati, seperti dikutip oleh (Suci1 & Efendi, 2024) membawa dimensi waktu ke dalam definisi kinerja. Mereka melihat kinerja sebagai prestasi kerja yang diukur dalam periode tertentu, menekankan pentingnya konsistensi dan keberlanjutan dalam kinerja

Dengan mempertimbangkan semua perspektif ini, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah ukuran holistik dari kontribusi seorang individu terhadap organisasinya. Ini mencakup tidak hanya pencapaian tugas yang ditetapkan, tetapi juga bagaimana tugas tersebut dilaksanakan. Kinerja yang baik melibatkan efisiensi dalam penggunaan sumber daya, efektivitas dalam mencapai tujuan, dan konsistensi kualitas dalam output.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Zami,

seperti dikutip oleh (Busro, 2020:95) Kinerja karyawan disebabkan oleh berbagai faktor yang saling berkaitan. Zami mengidentifikasi tujuh faktor utama yang berkontribusi pada kinerja karyawan: Sistem Kompensasi, Ketepatan Penempatan Kerja, Pelatihan dan Pengembangan, Peluang Promosi, Hubungan dengan Rekan Kerja, Hubungan dengan Pimpinan,

Terdapat beberapa unsur kinerja menurut (Sedarmayanti, 2017:467) Kinerja merupakan konsep multidimensi yang mencakup berbagai aspek penting dalam konteks pekerjaan dan organisasi. Sedarmayanti mengidentifikasi enam elemen kunci yang membentuk kinerja: Hasil Fungsi Pekerjaan, Faktor yang Mempengaruhi Prestasi, Pencapaian Tujuan Organisasi, Periode Waktu Tertentu, Kepatuhan Hukum dan Kesesuaian dengan Moral dan Etika.

Indikator Kinerja Pegawai Menurut Mangkunegara dalam (Nabawi, 2019), penunjuk eksekusi adalah alat yang dipakai untuk mengukur sejauh mana tingkat pencapaian eksekusi pekerja. adapun indikator kinerja pegawai antara lain : Kualitas, Kuantitas, Pelaksanaan Tugas dan Tanggung.

## HASIL PENELITIAN

### Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah model analisis regresi penelitian cocok atau tidak, harus dilakukan uji asumsi klasik. Uji ini terdiri dari:

#### Uji Normalitas

Tujuan uji ini adalah untuk memastikan apakah data yang digunakan berdistribusi normal. Tes Kolmogorov-Smirnov Satu Sampel digunakan untuk tes ini. Jika signifikansinya lebih besar dari 5% atau 0,05 ( $p > 0,05$ ), maka data dikatakan berdistribusi normal. Nilai *asymp. Sig (2-tailed)*.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		37
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.34276167
Most Extreme Differences	Absolute	.102
	Positive	.102
	Negative	-.083
Test Statistic		.102
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

**Tabel 1. Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov**

Sumber : Data Primer diolah dari SPSS versi 26, 2024

Dari hasil output diatas, diperoleh nilai signifikan (Asymp. Sig. 2-tailed) 200. Sehingga dapat diambil kesimpulan, data terdistribusi dengan normal karena nilai signifikan (Asymp. Sig. 2-tailed) lebih besar dari 0,05. Selain dengan uji *One Sample Kolmogorov Smirnov Test*, salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dan distribusi normal. Hasil lengkapnya dapat dilihat pada gambar dibawah ini.

### Uji Multikolinieritas

Uji ini dilakukan untuk mengukur derajat afiliasi (kedekatan) hubungan atau pengaruh antar faktor otonom melalui besarnya koefisien koneksi. VIF (Variance Inflation Factor) digunakan untuk pemeriksaan multikolinearitas.

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.373	1.784		.770	.447		
	Komitmen	.059	.094	.199	.629	.534	.290	3.451
	Kompetensi	-.033	.066	-.159	-.502	.619	.290	3.451

a. Dependent Variable: Abs\_RES

**Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas**

Sumber : Data Primer diolah dari SPSS versi 26, 2024

Berdasarkan *output* diatas dapat diketahui bahwa nilai tolerance variabel komitmen dan kompetensi yakni, 0,290 lebih besar dari 0,10 sementara itu, nilai VIF variabel komitmen dan kompetensi yakni 3,451 lebih kecil dari 10,00 Sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi Multikolinieritas.

### Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan strategi hubungan Spearman. Intinya, heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah nilai residu dipengaruhi secara signifikan oleh variabel independen.

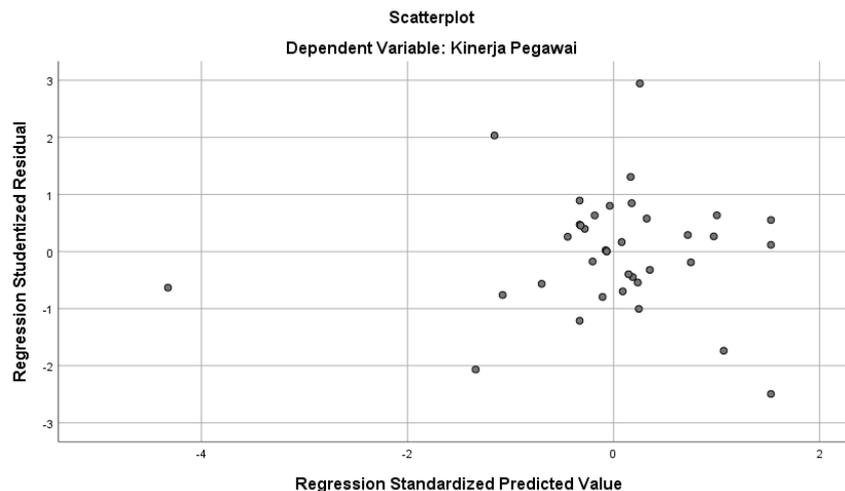
Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.373	1.784		.770	.447
	Komitmen	.059	.094	.199	.629	.534
	Kompetensi	-.033	.066	-.159	-.502	.619

a. Dependent Variable: Abs\_RES

**Tabel 3. Hasil Uji Heterokedastisitas**

Sumber : Data Primer diolah dari SPSS versi 26, 2024

Berdasarkan tabel diatas semua predictor dengan nilai residual  $> 0,05$  sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi yang diperoleh terbebas dari kasus heterokedastisitas. Nilai signifikansi 2-tailed X1 0,534 dan X2 0,619  $>$  dari 0,05. Hal ini menyatakan bahwa model regresi yang diperoleh terbebas dari kasus heterokedastisitas. Atau dapat dilihat juga pada gambar grafik dibawah ini.



**Gambar 1. Hasil Uji Heterokedastisitas**

Sumber : Data Primer diolah dari SPSS versi 26, 2024

Terlihat dari keluaran Scatterplot di atas, grafik tidak membentuk pola yang jelas dan terdapat titik-titik yang tersebar di atas dan di bawah nol pada sumbu Y. Hasilnya, tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

### Uji Analisis Linier Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menghitung pengaruh variabel independen (X1, X2) terhadap variabel dependen (Y) apabila terjadi perubahan pada satu satuan dari variabel independen (X1, X2).

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.023	2.670		1.881	.069
	Komitmen	.042	.141	.046	.299	.766
	Kompetensi	.534	.099	.835	5.411	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

**Tabel 4. Hasil Uji Analisis Linier Regresi Berganda**

Sumber : Data Primer diolah dari SPSS versi 26, 2024

$$Y = a + b1.x1 + b2.x2$$

$$= 5.023 + 0,024 + 0,534$$

1. Nilai constanta sebesar 5,023 merupakan konstanta atau keadaan saat variabel kinerja pegawai belum dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu variabel komitmen (X1) dan kompetensi (X2). Jika variabel independent tidak ada maka variabel kinerja pegawai tidak mengalami perubahan.
2. Nilai koefisien regresi komitmen (X1) sebesar 0,042, artinya jika variabel komitmen (X1) meningkat 1 satuan, maka kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Serang adalah sebesar 0,042, dengan asumsi variabel lainnya tetap.
3. Nilai koefisien regresi kompetensi (X2) adalah 0,534, artinya jika variabel kompetensi (X2) meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Serang adalah sebesar 0,534, dengan asumsi variabel lainnya tetap

## Uji Hipotesis

### Uji T

Tujuan pengujian hipotesis adalah untuk mengetahui signifikan atau tidaknya suatu variabel. Hasilnya, uji t digunakan untuk menguji hipotesis tersebut dan menentukan signifikan atau tidaknya variabel independen model regresi. Seperti terlihat pada tabel dibawah ini, variabel dependen dipengaruhi sebagian oleh variabel independen.

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.819	3.386		2.899	.006
	KOMITMEN	.684	.102	.750	6.713	.000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

**Tabel 5. Hasil Uji Parsial (X1)**

Sumber : Data Primer diolah dari SPSS versi 26, 2024

Berdasarkan tabel di atas, diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar  $(0,000 < 0,05)$  dan nilai t hitung sebesar 6,713 nilai t hitung ini lebih besar dari t tabel  $t = (a/2 ; n - k - 1)$  yaitu 2.032, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang berarti hipotesis diterima.

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.200	2.569		2.024	.051
	KOMPETENSI	.559	.052	.874	10.660	.000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

**Tabel 6. Hasil Uji Parsial (X2)**

Sumber : Data Primer diolah dari SPSS versi 26, 2024

Berdasarkan tabel di atas, Diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar  $(0,000 < 0,05)$  dan nilai t hitung  $10,660 > t$  tabel 2,032, sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang berarti hipotesis diterima.

### Uji F

Uji f ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel Independen berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel Dependen.

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	643.710	2	321.855	55.384	.000 <sup>b</sup>
	Residual	197.587	34	5.811		
	Total	841.297	36			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI  
b. Predictors: (Constant), KOMPETENSI, KOMITMEN

**Tabel 7. Hasil Uji Simultan (Uji F)**

Sumber : Data Primer diolah dari SPSS versi 26, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai F tabel =  $F(k ; n - k - 1) = F(2 \text{ (jumlah variabel bebas) ; } 37 - 2 - 1 = 34)$  Ftabel = 3,28. Diketahui nilai signifikansinya untuk pengaruh Komitmen (X1) dan Kompetensi (X2) secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y) lebih kecil dari 0,05 yaitu  $(0,000 < 0,05)$  dan nilai F hitung  $(55,384 > 3,28)$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti terdapat pengaruh Komitmen (X1) dan Kompetensi (X2) secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Serang.

## Uji Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi adalah data untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Hasil pengujian koefisien Determinasi melalui SPSS 26 dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.750 <sup>a</sup>	.563	.550	3.24144
a. Predictors: (Constant), Komitmen				

**Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial (X1)**

Sumber : Data Primer diolah dari SPSS versi 26, 2024

Diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,563 atau 56,3% yang mana menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang kuat antara variabel komitmen (X1) terhadap kinerja pegawai (Y).

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.874 <sup>a</sup>	.765	.758	2.37912
a. Predictors: (Constant), Kompetensi				

**Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial (X2)**

Sumber : Data Primer diolah dari SPSS versi 26, 2024

Diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,765 atau 76,5% yang mana menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang kuat antara variabel kompetensi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y).

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.875 <sup>a</sup>	.765	.751	2.411
a. Predictors: (Constant), KOMPETENSI, KOMITMEN				

**Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan**

Sumber : Data Primer diolah dari SPSS versi 26, 2024

Berdasarkan hasil *output* diatas Model *summary* diperoleh *R-square* sebesar 0,765 jadi sebanyak 76,5% Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh variabel Komitmen dan Kompetensi, sisanya 23,5% dipengaruhi oleh faktor lain dalam lingkup permasalahan sumber daya manusia misalnya, kedisiplinan, budaya organisasi, kepuasan kerja dan sebagainya, yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

## KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian mengenai pengaruh komitmen dan kompetensi terhadap kinerja pegawai di Badan Pusat Statistik Kabupaten Serang, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaruh Komitmen terhadap Kinerja Karyawan (X1). Berdasarkan hasil pengujian, Komitmen (X1) mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Nilai t hitung yaitu sebesar 6,713 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,032. Dengan demikian dapat dikatakan H1 disetujui, hal ini menunjukkan bahwa di Badan Pusat Statistik Kabupaten Serang komitmen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Pernyataan kedua mempunyai nilai uji validitas tertinggi (koefisien 0,847) yang menunjukkan bahwa pegawai memahami peraturan dan konsekuensi instansi dengan baik.
2. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai (X2). Berdasarkan uji statistik, pengaruh kompetensi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) mempunyai nilai signifikan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). 10,660 adalah nilai t yang dihitung, dan lebih dari 2,032 pada tabel t. Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Serang kompetensi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan dengan diterimanya H2. Selain itu, skor uji validitas pernyataan pertama sebesar 0,916 menunjukkan bahwa pekerja mampu membina hubungan yang baik dengan pimpinan dan karyawan lainnya.
3. Pengaruh Komitmen dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Secara simultan. Hasil uji simultan menunjukkan bahwa pengaruh komitmen (X1) dan kompetensi (X2) mempunyai nilai signifikan sebesar 0,000 kurang dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Selain itu nilai F hitung sebesar 55,384 lebih besar dari nilai F tabel sebesar 3,28 ( $55,384 > 3,28$ ). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa Komitmen dan Kompetensi secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Serang. Dengan koefisien uji validitas sebesar 0,909, pernyataan kedua menunjukkan nilai terbesar yang menunjukkan bahwa pekerja dapat menyelesaikan tugas dan memberikan hasil yang melampaui kriteria yang telah ditentukan. Kinerja Pegawai (Y) dipengaruhi oleh variabel Komitmen (X1) dan Kompetensi (X2) dengan gabungan sebesar 76,5%. Sisanya sebesar 23,5% dipengaruhi variabel lain terkait SDM yang tidak dibahas dalam penelitian ini, seperti kepuasan kerja, budaya perusahaan, disiplin, dan sebagainya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Azlansyah, S. (2019). *Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Huki* (Vol. 65). Universitas Medan Area.
- Busro, M. (2020). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (2020th Ed.). Prenadamedia Group.
- Fitri, R., Garnasih, R. L., & Riau, U. (2020). *Procuratio : Jurnal Ilmiah Manajemen Influence Of Competence And Training On Job Satisfaction And Its Impact On Procuratio : Jurnal Ilmiah Manajemen*. 8(3), 291–307.
- Kaswan. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis* (E. Kurnia (Ed.)). Cv Andi Offset.
- Mulyasari, Adi, E., Rismansyah, & Usman, B. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hijau Lestari Raya Fibreboard Pematang Palas. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 17, 205–225.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*.
- Pranata, E., Martini, L. K. B., & Mustika, I Nyoman. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Nicepro Megatama. *Values*, 1(4), 102–111.
- Rakhmalina, I. (2021). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Thamrin Brothers A.Rivai Palembang. *Jurnal Ilmu Sosial*, 2, 14–34.
- Safrida, Nina, L. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Status Pegawai Sebagai Variabel Kontrol Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pasuruan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 5, 11–17.
- Sampunto, S., Sutomo, Y., & Darsono. (2019). *Pengaruh Kompetensi Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Komitmen Organisas*. 47, 75–90.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan Dan Pengembangan Sdm Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja* (Anna (Ed.)). Pt Refika Aditama.
- Simanjuntak, Markus Doddy. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Direksi Pt. Pertani (Persero) Medan. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 15–29.
- Suci1, R. F., & Efendi, S. (2024). Pengaruh Komitmen Kerja, Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Direktorat Jenderal Hortikultura. *Anagement Studies And Entrepreneurship Journal*, 5.
- Tampubolon, I. G., Sari, S. K., Tarigan, A. D. B., & Manihuruk, D. D. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah 1 Medan (Layanan Jasa) 1)Indra. *Jurnal Global Manajemen*

# DESANTA

(Indonesian Of Interdisciplinary Journal)

P-ISSN = 2745-3537  
E-ISSN = 3025-3705

*Volume, 8, 24–34.*