

## PENGARUH DUKUNGAN SOSIAL, KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA FUNGSIONAL STATISTISI AHLI MUDA PADA BADAN PUSAT STATISTIK SE SUMATERA UTARA

Oleh:

<sup>1</sup>Darman Mikael Sampetuah Purba, <sup>2</sup>Yeni Absah, <sup>3</sup>Endang Sulistyari Rini

<sup>1,2,3</sup>Universitas Terbuka

Jl. Bromo No.29, Binjai, Kec. Medan Denai, Kota Medan, Sumatera Utara 20228, Indonesia

Email: darman@bps.go.id<sup>1</sup>, absah\_usu@yahoo.com<sup>2</sup>, endangsulityarini@yahoo.com<sup>3</sup>

---

### ABSTRACT

*This study was conducted at the Central Statistics Agency (BPS) offices across regencies and cities in North Sumatra, and it took place in 2021. The research employed a quantitative associative approach. The population of the study consisted of 188 employees, specifically all Junior Expert Functional Statisticians (Statistisi Ahli Muda) at BPS throughout North Sumatra. The sampling technique used in this research was random sampling, resulting in a sample size of 128 respondents. Based on the results of the multiple linear regression analysis, the following equation was obtained:  $Y = 19.900 + 0.488X_1 + 0.334X_2 + 0.424X_3 + e$ . Partially, the social support variable ( $X_1$ ) had a significant influence on performance ( $Y$ ). This means that the hypothesis was accepted, as indicated by the  $t$ -value being greater than the  $t$ -table value ( $4.100 > 1.66$ ). The competence variable ( $X_2$ ) also had a significant effect on performance ( $Y$ ), with a  $t$ -value of  $2.692 > 1.66$ , indicating the hypothesis was accepted. Likewise, the motivation variable ( $X_3$ ) significantly influenced performance ( $Y$ ), with a  $t$ -value of  $2.386 > 1.66$ , confirming the hypothesis. Collectively, the variables social support, competence, and motivation contributed 53.3% to the performance variable, while the remaining 46.7% was influenced by other variables not examined in this study. Based on the conclusions above, the researcher offers the following suggestions. Employees and leadership should strive to strengthen social support to foster a more collaborative environment. Both leaders and staff are encouraged to continuously enhance their competence to ensure optimal performance. Employees should also motivate one another professionally to help the organization achieve its goals.*

**Keywords:** Social Support; Competence; Motivation; Performance

---

### ABSTRAK

Penelitian ini dilaksanakan pada BPS Kabupaten/Kota se-Sumatera Utara dan penelitian ini dilakukan pada Tahun 2021. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bersifat asosiatif. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 188 orang pegawai yaitu seluruh Fungsional Statistisi Ahli Muda BPS se- Sumatera Utara. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik random sampling. Maka sample dalam penelitian ini berjumlah 128 orang responden. Berdasarkan hasil regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah  $Y = 19,900 + 0,488 X_1 + 0,334 X_2 + 0,424 X_3 + e$ . Secara parsial, variabel dukungan sosial ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja ( $Y$ ). Artinya hipotesis pada penelitian ini diterima, terbukti dari nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $4,100 > 1,66$ ). Variabel kompetensi ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja ( $Y$ ). Artinya hipotesis pada penelitian ini diterima, terbukti dari nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $2,692 > 1,66$ ). Variabel

motivasi (X3) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja (Y). Artinya hipotesis pada penelitian ini diterima, terbukti dari nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $2,386 > 1,66$ ). Variabel dukungan sosial, kompetensi, dan motivasi mampu memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja sebesar 53,3% sedangkan sisanya 46,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dari kesimpulan di atas, penulis memberikan saran bahwa hendaknya pegawai dan pimpinan lebih meningkatkan dukungan sosial untuk menciptakan suasana kolaboratif. Hendaknya pimpinan dan pegawai tetap meningkatkan kompetensi agar kerjanya tercapai. Hendaknya pegawai saling memberikan motivasi dengan profesional agar tujuan perusahaan tercapai.

**Kata Kunci:** Dukungan Sosial, Kompetensi, Motivasi, Kinerja

---

## PENDAHULUAN

Perkembangan globalisasi yang pesat sangat mempengaruhi *eksistensi* suatu organisasi. Organisasi dapat bertahan ketika mampu membuat perubahan dengan melakukan pengembangan pada teknologi dan sumber daya manusia (SDM) yang ada. Pengembangan SDM sangat memegang peranan penting dalam pencapaian tujuan yang telah ditargetkan melalui visi dan misi suatu organisasi. Untuk itu, organisasi harus mampu mengelola dan memaksimalkan seluruh potensi yang dimiliki SDM untuk bekerja lebih optimal yang dapat diukur dari kerjanya.

Kinerja adalah hasil kerja seseorang sesuai dengan tanggung jawab dan hasil yang diharapkan. Kinerja pegawai erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi dimana hasil pekerjaan tersebut dapat menyangkut kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu. Wibowo (2016:7) dalam teorinya menyatakan bahwa “kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.”

Amstrong dalam Edison, dkk (2018:188) menyatakan bahwa “kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan mengukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya”. Mangkunegara (2017:9) menyatakan bahwa “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Dalam pencapaian kinerja tersebut baik secara kualitas maupun kuantitas, diperlukan pemenuhan kepatuhan pada prosedur standar operasional yang telah ditentukan atau disepakati. Pegawai yang tidak mengikuti prosedur standar operasional akan menyebabkan kerjanya tidak akan maksimal. Sebaliknya dengan mengikuti prosedur standar operasional yang sudah ditentukan diharapkan hasil pekerjaan akan menghasilkan kinerja yang optimal dan mudah diawasi prosesnya.

Badan Pusat Statistik (BPS) adalah lembaga pemerintah yang dalam pelaksanaannya bertugas menyediakan data dan informasi statistik bagi pemerintah pusat, daerah, dan seluruh lapisan masyarakat yang akan dimanfaatkan sebagai dasar pembangunan. Berdasarkan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) BPS Tahun 2021, menunjukkan bahwa capaian kinerja BPS selama tahun 2020-2021 mengalami fluktuatif untuk tiap indikator. Pada Tabel 1.1 terlihat bahwa rata-rata capaian kinerja pegawai BPS pada tahun 2020 adalah sebesar 96,56 persen. Kemudian pada tahun 2021 rata-rata capaian kinerja ini mengalami peningkatan menjadi 103,26 persen. Namun hingga tahun 2021, apabila dilihat secara rinci dari capaian masing-masing indikator kinerja, bahwa secara dominan realisasi capaian BPS belum mencapai target yang telah dicanangkan oleh BPS dalam Rencana Strategis (Renstra) BPS Tahun 2020-2024.

Pada dasarnya seorang karyawan/pegawai merasa diakui keberadaannya oleh karyawan lain dan juga atasannya apabila mendapatkan suatu dukungan sosial, karyawan

tersebut merasa diperhatikan oleh yang lainnya. Salah satu bentuk dukungan sosial yang dapat diberikan kepada pegawai adalah penghargaan. BPS sebagai instansi vertikal juga sering melakukan rotasi dan promosi jabatan guna meningkatkan kinerja pegawai. Fungsional Statistisi Ahli Muda yang berpendidikan Sarjana maupun Magister memiliki peluang yang besar untuk mendapatkan promosi jabatan ke jenjang eselon IV. Namun kebanyakan promosi tersebut harus mengalami perpindahan ke tempat kerja yang baru. Sehingga masih banyak Fungsional Statistisi Ahli Muda yang menolak untuk promosi jabatan dikarenakan harus meninggalkan keluarga. Dalam pekerjaan sehari-hari Fungsional Statistisi Ahli Muda banyak yang harus melakukan pendataan lapangan hingga malam hari bahkan pada hari Sabtu dan Minggu. Sehingga dukungan keluarga sangat besar dalam memberikan semangat kepada Fungsional Statistisi Ahli Muda baik dalam bekerja maupun keputusan dalam promosi jabatan.

Tabel 1. Hasil Evaluasi Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LBPS Provinsi Sumatera Utara Tahun 2020 – 2021

Indikator Kinerja	Satuan	Target Renstra Tahun 2024	Tahun 2020			Tahun 2021		
			Target	Realisasi	Capaian Kinerja (%)	Target	Realisasi	Capaian Kinerja (%)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
Meningkatnya pemanfaatan data statistik yang berkualitas								
Persentase Pengguna data yang menggunakan data BPS sebagai dasar perencanaan, monitoring dan evaluasi pembangunan nasional	Persen	96	80	94,44	118,05	90	90	100,00
Persentase publikasi statistik yang menerapkan standar akurasi sebagai dasar perencanaan, monitoring dan evaluasi pembangunan nasional	Persen	6,61	3,39	3,39	100,00	12,07	12,07	100,00
SDM statistik yang unggul dan berdaya saing dalam kerangka tata kelola kelembagaan								
Hasil Penilaian SAKIP oleh Inspektorat	Poin	74	73	70,30	96,30	72	70,88	98,44
Persentase kepuasan pengguna data terhadap sarana dan prasarana pelayanan BPS	Persen	94	90	90,12	100,13	91	97,95	107,64
Rata-rata capaian Indikator Sasaran					96,56			103,26

Sumber: BPS Provinsi Sumatera Utara 2021

Tabel Laporan Kinerja BPS di atas memperlihatkan tingkat keberhasilan yang baik terhadap realisasi pencapaian kinerja BPS secara umum dalam pelaksanaan tugas dan fungsi terkait visi BPS. Keberhasilan ini tercermin dari angka rata-rata pencapaian tujuan dan sasaran strategis sebesar 96,56 persen. Laporan kinerja tersebut menunjukkan bahwa terdapat dua realisasi dari tujuan dan sasaran strategis BPS Provinsi Sumatera Utara Tahun 2021 yang sesuai target bahkan melebihi capaian target dan dua tujuan strategis yang belum mencapai target. Tujuan strategis yang belum mencapai target maksimal yaitu meningkatnya kolaborasi, integrasi, sinkronisasi dan standarisasi dalam penyelenggaraan SSN (Laporan

Kinerja BPS Sumatera Utara, 2021). Dalam hal ini, perlu peningkatan persentase OPD/instansi dalam mendapatkan rekomendasi kegiatan statistik dari BPS.

Dessler (2017:408) mengartikan kompetensi adalah karakteristik pribadi yang dapat ditunjukkan seperti pengetahuan, keterampilan dan perilaku pribadi seperti kepemimpinan. Edison, dkk. (2016:142) mengartikan kompetensi sebagai kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skill*), dan sikap (*attitude*). Kompetensi dapat digunakan sebagai kriteria utama untuk menilai kerja seseorang, misalnya, untuk fungsi profesional, manajerial atau senior manajer. Menurut Nia (2018) dan Syaifuddin (2016), pegawai yang ditempatkan pada fungsi tersebut akan mengetahui kompetensi-kompetensi apa saja yang diperlukan, serta cara apa yang harus ditempuh untuk mencapai promosi ke jenjang posisi berikutnya. Namun hasil penelitian Septyani dan Lim Sanny (2012) dan Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan dkk (2012) menyimpulkan bahwa kompetensi individu tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kompetensi dianggap sebagai karakteristik dasar yang dapat dihubungkan dengan peningkatan kinerja perorangan atau kelompok. Kompetensi menurut *Spencer and Spencer* dalam Sudarmanto (2014:46) adalah “karakteristik dasar perilaku individu yang berhubungan dengan kriteria acuan efektif dan atau kinerja unggul di dalam pekerjaan atau situasi.” Moeherton (2014:5) mengartikan kompetensi “*A competency is an underlying characteristic of an individual that is causally related of criterion referenced effective and or superior performance in a jjob or situation.*” Kompetensi sebagai karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu. Rosmaini dan Tanjung (2019:9) menyimpulkan bahwa variable kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

Selain dukungan sosial dan kompetensi pegawai, motivasi menjadi faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang diteliti dalam penelitian ini. Masalah mengenai motivasi adalah pegawai tidak memiliki pemahaman yang jelas tentang tujuan organisasi atau harapan yang diberikan terhadap mereka dan pegawai merasa bahwa kompensasi mereka tidak sebanding dengan kontribusi atau tanggung jawab mereka. Berikut Hasil Pra survey terhadap 20 orang pegawai Fungsional Statistisi Ahli Muda BPS Sumatera Utara.

## METODE PENELITIAN

### Kerangka Dasar Penelitian

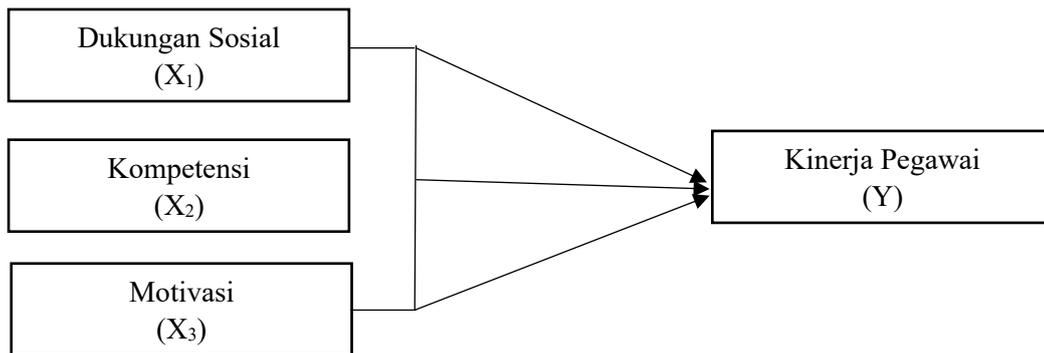
Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo, 2016:271). Kompetensi digunakan oleh seseorang dalam rangka untuk melakukan pekerjaan yang diberikan (Sriwidodo & Haryanto dalam Sulaikah, Maharani, Hidayah, 2021). Dengan demikian, semakin baik kompetensi yang dimiliki, semakin baik idealnya hasil pekerjaan yang dimiliki seseorang. Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan aset yang sangat berperan penting dalam satu organisasi/perusahaan, dengan kompetensi yang dimiliki oleh SDM akan menentukan tingkat keberhasilan kinerja.

Motivasi merupakan masalah kompleks dalam suatu organisasi, karena kebutuhan dan keinginan setiap anggota berbeda satu dengan lainnya. Hal ini karena setiap anggota adalah

unik secara biologis maupun psikologis dan berkembang atas dasar proses belajar yang berbeda. Motivasi berasal dari bahasa Latin, yaitu *movere* yang berarti menggerakkan atau dapat juga diartikan sebagai proses psikologis untuk mengarahkan pada tujuan.

Kinerja merupakan salah satu sasaran organisasi dalam mencapai produktivitas kerja yang tinggi serta merujuk pada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik. Dengan demikian setiap pegawai harus dievaluasi dan dinilai hasil kerjanya. Evaluasi kinerja adalah suatu metode dan proses penilaian pelaksanaan tugas seseorang atau kelompok orang atau unit-unit kerja dalam suatu organisasi sesuai dengan standar kinerja atau tujuan yang sudah ditetapkan. Kinerja pegawai sendiri merupakan hal terpenting bagi suatu organisasi terlebihnya di dalam lembaga pemasyarakatan yang dimana salah satunya harus dapat memberikan pelayanan yang terbaik bagi warga binaan pemasyarakatan Maka dari itu untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas kinerja pada pegawai yang berada pada organisasi pemerintah, perlu adanya upaya stimulan yang diberikan kepada mereka seperti wujud motivasi kerja oleh organisasi. Dengan diberikannya motivasi tersebut diharapkan akan meningkatkan segala potensi yang di miliki oleh pegawai tersebut dalam upaya peningkatan prestasi kerja pada organisasinya.

Kerangka konseptual penelitian sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Gambar 1 menunjukkan pengaruh dukungan sosial, kompetensi, dan motivasi baik secara bersama-sama maupun parsial berpengaruh terhadap kinerja fungsional statistik ahli muda BPS se Sumatera Utara.

### Desain Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada BPS Kabupaten/Kota se-Sumatera Utara dan penelitian ini dilakukan pada Tahun 2021. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bersifat asosiatif. Pendekatan penelitian kuantitatif yang dikemukakan oleh Sugiyono (2017) didefinisikan sebagai penelitian berlandaskan pemikiran positif, bertujuan untuk mempelajari populasi atau sampel definit, mengumpulkan data memakai instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan menguraikan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini bersifat *explanatory* yang bertujuan untuk memperjelas kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara variabel dengan variabel yang lain. Teknis pemilihan sampel dilakukan dengan mendapatkan terlebih dahulu, *database* nama seluruh Fungsional Statistik Ahli Muda Pada Badan Pusat Statistik Se- Sumatera Utara sejumlah 188 orang. Setelah daftar nama diperoleh, kemudian dengan aplikasi *Excel* dilakukan pemilihan angka *random* terhadap 188 nama. Angka *random* yang telah diperoleh selanjutnya diurutkan dari nilai yang terkecil hingga terbesar, dan setelah

diurutkan maka nama-nama yang terpilih dari nomor urut 1 (satu) hingga 128 kemudian ditetapkan sebagai sampel/responden dalam penelitian ini. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan mendistribusikan kuesioner sebagai bahan penelitian ke seluruh pegawai yang telah ditetapkan menjadi sampel penelitian, dan diberi waktu pengisian selama satu minggu. Pengendalian kualitas data dilakukan selama proses pengumpulan data berlangsung, dimana peneliti akan melakukan pengecekan kelengkapan isian kuesioner oleh responden. Apabila terdapat pengisian kuesioner yang tidak lengkap, maka peneliti akan melakukan konfirmasi terhadap responden. Dengan demikian diharapkan kuesioner yang telah diisi mempunyai tingkat kesalahan yang relatif sedikit.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	19,90	4,137		4,811	,000		
	Dukungan Sosial	,488	,119	,671	4,100	,000	,255	3,919
	Kompetensi	,334	,124	,540	2,692	,008	,170	5,890
	Motivasi	,424	,178	,551	2,386	,019	,128	7,818

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah, 2024

Diperolah persamaan regresi linear berganda :

$$Y = 19,900 + 0,488 X_1 + 0,334 X_2 + 0,424 X_3 + e$$

1. Konstanta (a) = 19,900 menunjukkan nilai konstanta, dimana jika variabel dukungan sosial ( $X_1$ ), kompetensi ( $X_2$ ) dan motivasi ( $X_3$ ) = 0 maka kinerja ( $Y$ ) = 19,90, artinya apabila dukungan sosial, kompetensi, dan motivasi ditingkatkan maka kinerja akan bernilai 19,90.
2. Koefisien regresi  $X_1 = 0,488$  menunjukkan bahwa dukungan sosial berpengaruh positif terhadap kinerja sehingga apabila dukungan sosial dinaikkan sebesar 1 satuan maka kinerja akan naik sebesar 0,488.
3. Koefisien regresi  $X_2 = 0,334$  menunjukkan bahwa kompetensi yang diberikan berpengaruh positif terhadap kinerja. Sehingga apabila kompetensi dinaikkan sebesar 1 satuan maka kinerja akan naik sebesar 0,334.
4. Koefisien regresi  $X_3 = 0,424$  menunjukkan bahwa motivasi yang diberikan berpengaruh positif terhadap kinerja. Sehingga apabila motivasi dinaikkan sebesar 1 satuan maka kinerja akan naik sebesar 0,424.

### Uji t atau Uji Parsial

Hasil pengolahan untuk uji t atau uji parsial yaitu untuk menguji masing-masing dari variabel independent yang diteliti yaitu dukungan sosial, kompetensi dan motivasi terhadap

variabel dependen yaitu kinerja, maka untuk jelasnya dapat dilihat dari tabel 4.15 di bawah ini :

Tabel 3. Hasil Uji t

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	19,90	4,137		4,811	,000		
	Dukungan Sosial	,488	,119	,671	4,100	,000	,255	3,919
	Kompetensi	,334	,124	,540	2,692	,008	,170	5,890
	Motivasi	,424	,178	,551	2,386	,019	,128	7,818

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah, 2024

1. Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Kinerja statistisi ahli muda

Hasil pengolahan data untuk uji pengaruh dukungan sosial terhadap kinerja statistisi ahli muda sebesar 0,488 dapat diartikan bahwa dukungan sosial dapat meningkatkan kinerja statistisi ahli muda dan sebaliknya menurunnya dukungan sosial akan menurunkan kinerja statistisi ahli muda. Berdasarkan hasil signifikansi (sig), variabel dukungan sosial memiliki nilai sig sebesar 0,000 atau  $< 0,05$ , hal ini menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel dukungan sosial terhadap kinerja statistisi ahli muda. Berdasarkan perbandingan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka nilai  $t_{hitung}$  variabel dukungan sosial sebesar 4,10 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,66, maka  $H_1$  diterima. Sehingga disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel dukungan sosial terhadap kinerja statistisi ahli muda.

2. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja statistisi ahli muda

Hasil pengolahan data untuk uji pengaruh kompetensi terhadap kinerja statistisi ahli muda sebesar 0,334 dapat diartikan bahwa kompetensi dapat meningkatkan kinerja statistisi ahli muda dan sebaliknya menurunnya kompetensi akan menurunkan kinerja statistisi ahli muda. Berdasarkan hasil signifikansi (sig), variabel kompetensi memiliki nilai sig sebesar 0,008 atau  $< 0,05$ , hal ini menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompetensi terhadap kinerja statistisi ahli muda. Berdasarkan perbandingan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka nilai  $t_{hitung}$  variabel kompetensi sebesar 2,692 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,66, maka  $H_1$  diterima. Sehingga disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompetensi terhadap kinerja statistisi ahli muda.

3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja statistisi ahli muda

Hasil pengolahan data untuk uji pengaruh motivasi terhadap kinerja statistisi ahli muda sebesar 0,424 dapat diartikan bahwa motivasi dapat meningkatkan kinerja statistisi ahli muda dan sebaliknya menurunnya motivasi akan menurunkan kinerja statistisi ahli muda. Berdasarkan hasil signifikansi (sig), variabel motivasi memiliki nilai sig sebesar 0,019 atau  $< 0,05$ , hal ini menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi terhadap kinerja statistisi ahli muda. Berdasarkan perbandingan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka nilai  $t_{hitung}$  variabel motivasi sebesar 2,386 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,66, maka  $H_1$  diterima. Sehingga disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi terhadap kinerja statistisi ahli muda.

### Uji F atau Pengujian Simultan

Anova atau analisis varian merupakan uji koefisien regresi secara bersama-sama (uji F) untuk menguji signifikansi pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4. Hasil Uji F  
ANOVA<sup>a</sup>

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	97,933	3	32,644	7,469	,000 <sup>b</sup>
	Residual	541,942	124	4,371		
	Total	639,875	127			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompetensi, Dukungan Sosial						
Sumber data diolah, 2024						

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan nilai signifikansi (sig), variabel dukungan sosial, kompetensi dan motivasi secara simultan memiliki nilai sig sebesar 0,000 atau  $< 0,05$ , hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel dukungan sosial, kompetensi dan motivasi terhadap variabel kinerja. Hal tersebut dilihat dari nilai perbandingan antara nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$ , nilai  $F_{hitung}$  variabel dukungan sosial, kompetensi dan motivasi sebesar 7,469 sedangkan  $F_{tabel}$  untuk  $df(1) = 3$  dan  $df(2)$  sebanyak 124 dengan taraf signifikansi satu arah 5% atau 0,05 diperoleh sebesar 1,98. Dengan demikian  $F_{hitung} > F_{tabel}$  artinya variabel dukungan sosial, kompetensi, dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

### Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) hasil regresi dapat dilihat pada tabel seperti bawah ini:

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi  
Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,730 <sup>a</sup>	,533	,521	1,972	2,037
a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompetensi, Dukungan Sosial					
b. Dependent Variable: Kinerja					

Sumber : Data diolah, 2024

Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) hasil regresi sebesar 0,533 artinya bahwa variabel dukungan sosial, kompetensi dan motivasi memberikan kontribusi pengaruh terhadap kinerja sebesar 53,3%. Hasil ini merupakan hasil dari ( $R^2 \times 100\%$ ), sedangkan sisanya 46,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian dalam penelitian yang telah dilakukan, ditemukan bahwa dukungan sosial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja statistisi ahli muda. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dan koefisien regresi sebesar

0,488. Hal ini menunjukkan apabila terdapat peningkatan dukungan sosial maka akan terjadi peningkatan kinerja pegawai. Dengan kata lain, ketika dukungan sosial menurun, kinerja statistisi ahli muda juga mengalami peningkatan. Ini berarti bahwa hipotesis pertama, yang menyatakan bahwa dukungan sosial berpengaruh terhadap kinerja statistisi ahli muda statistik di BPS se-Sumatera Utara, diterima.

Maka dapat dijelaskan 3 (tiga) faktor utama dukungan sosial yang dapat mendukung terciptanya kinerja statistisi ahli muda statistik se-Sumatera Utara, yaitu :

1. Dukungan Emosional

Dukungan ini berkaitan dengan rasa empati, perhatian, dan kenyamanan yang diberikan oleh rekan kerja, atasan, atau lingkungan kerja. Ketika seseorang merasa didengarkan, dimengerti, dan dihargai, ia cenderung merasa lebih percaya diri dan termotivasi untuk bekerja dengan baik.

2. Dukungan Instrumental

Ini merujuk pada bantuan nyata atau sumber daya yang diberikan untuk membantu menyelesaikan tugas. Misalnya, mendapatkan informasi, alat kerja, atau bantuan langsung dalam menyelesaikan pekerjaan. Dukungan ini mempermudah seseorang untuk menyelesaikan pekerjaannya secara efisien.

3. Dukungan Informatif

Faktor ini berfokus pada pemberian nasihat, panduan, atau masukan yang berguna untuk menyelesaikan masalah atau meningkatkan kemampuan. Informasi yang jelas dan relevan membantu seseorang untuk bekerja lebih baik karena merasa memiliki arah yang tepat.

### **Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja**

Hasil pengujian dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja statistisi ahli muda dengan nilai signifikan sebesar 0,000 dan koefisien regresi sebesar 0,334. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat peningkatan kompetensi maka akan terjadi peningkatan kinerja statistisi ahli muda. Berdasarkan hasil penelitian hipotesis menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja statistisi ahli muda statistik pada BPS se-Sumatera Utara diterima. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, kompetensi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja statistisi ahli muda. Dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 dan koefisien regresi sebesar 0,334 ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi seorang statistisi ahli muda, maka kinerjanya juga akan semakin meningkat. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja statistisi ahli muda di BPS se-Sumatera Utara dapat diterima.

Maka dapat dijelaskan 3 (tiga) faktor utama kompetensi yang dapat mendukung terciptanya kinerja statistisi ahli muda statistik se-Sumatera Utara, yaitu :

1. Dimensi Pengetahuan

Faktor ini meliputi Pendidikan dan keahlian yang dimiliki pegawai statistisi ahli muda sudah sesuai dengan pekerjaan yang digeluti sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Dengan pengetahuan yang dimiliki juga lebih memudahkan dalam pekerjaan yang diterima oleh pegawai.

2. Dimensi Kemampuan

Kemampuan bekerjasama dengan atasan/pimpinan dan rekan kerja dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dikarenakan pekerjaan yang telah ditugaskan kepada pegawai tersebut dapat dikomunikasikan dengan pimpinan maupun rekan kerja.

### 3. Dimensi Pemahaman

Dimensi ini meliputi penguasaan terhadap pekerjaan yang ditekuni, pemahaman terhadap visi dan misi BPS, pemahaman yang baik akan program reformasi birokrasi BPS, serta pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan SOP yang ditetapkan.

### **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja**

Hasil pengujian dalam penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja statistisi ahli muda dengan nilai signifikan sebesar 0,000 dan koefisien regresi sebesar 0,424. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat peningkatan motivasi maka akan terjadi peningkatan kinerja statistisi ahli muda. Berdasarkan hasil penelitian hipotesis menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja statistisi ahli muda statistik pada BPS se-Sumatera Utara diterima. Berdasarkan hasil penelitian, motivasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja statistisi ahli muda, dengan nilai signifikansi 0,000 dan koefisien regresi 2,386. Ini berarti semakin tinggi motivasi seorang statistisi ahli muda, maka kinerjanya juga akan semakin meningkat. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja statistisi ahli muda di BPS se-Sumatera Utara dapat diterima.

Jadi secara keseluruhan penelitian ini menunjukkan bahwa dukungan sosial, kompetensi dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja statistisi ahli muda di BPS se-Sumatera Utara.

Dapat dijelaskan 5 (lima) faktor utama motivasi yang dapat mendukung terciptanya kinerja statistisi ahli muda statistik se-Sumatera Utara, yaitu :

#### 1. Dimensi Aktualisasi Diri

Pegawai yang mendapatkan kesempatan untuk meningkatkan prestasi, berkeaktifitas maupun pengembangan diri dapat meningkatkan semangat mereka untuk bekerja lebih baik.

#### 2. Dimensi Kebutuhan Aman

Seluruh pegawai statistisi ahli muda di BPS se Provinsi Sumatera Utara merasa aman dalam bekerja baik di kantor maupun lapangan dikarenakan telah mendapatkan jaminan kesehatan, kecelakaan kerja maupun hari tua. Seluruh jaminan yang diberikan sangat memberika kenyamanan kepada pegawai sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik.

#### 3. Dimensi Kebutuhan Sosial

Pegawai statistisi ahli muda di lingkungan BPS se Provinsi Sumatera Utara dapat bekerja dengan baik dikarenakan adanya hubungan yang baik dengan atasan/pimpinan dan rekan kerja. Hubungan interpersonal ini ternyata sangat berpengaruh positif terhadap pegawai sehingga dapat meningkatkan pekerjaan dengan baik.

### **Pengaruh Dukungan Sosial, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja**

Hasil pengujian F anova dalam penelitian ini, dukungan sosial, kompetensi dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja Statistisi ahli muda Statistik BPS Kab/Kota se-Sumatera Utara dengan nilai signifikan sebesar 0,000 atau kurang dari 0,05. Hal ini berarti bahwa dengan kompetensi yang tepat, penerapan dukungan sosial yang efektif serta peningkatan dalam kompetensi dan motivasi, maka kinerja pegawai juga akan semakin meningkat. Diantara ketiga variabel tersebut, yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah dukungan sosial. Hal ini terlihat dari nilai *standardized coefficients* dukungan sosial pada tabel 4.15 yakni sebesar 0,671. Hal ini dikarenakan dukungan sosial adalah merupakan faktor internal yang berasal dari dalam individu pegawai, yang dapat dikendalikan oleh individu itu sendiri untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik. Dari hasil pengolahan diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 53,3%. Hal ini menunjukkan

bahwa kinerja Statistisi ahli muda Fungsi Statistik BPS Kab/Kota se Sumatera Utara dipengaruhi sebesar 53,3% oleh dukungan sosial, kompetensi dan motivasi secara bersama-sama. Sedangkan selebihnya sebesar 46,7% adalah pengaruh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang telah dibahas dengan mengolah dan kuesioner dan menggunakan beberapa pengujian dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial ditemukan bahwa dukungan sosial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja statistisi ahli muda. Hal ini menunjukkan bahwa perubahan dalam tingkat dukungan sosial yang diterima berdampak secara nyata terhadap peningkatan atau penurunan kinerja.
2. Kompetensi secara parsial terbukti memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya, semakin tinggi tingkat kompetensi yang dimiliki oleh statistisi ahli muda, semakin baik pula kinerja yang mereka hasilkan. Kompetensi menjadi faktor penting dalam menentukan efektivitas kerja mereka.
3. Motivasi secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja statistisi ahli muda. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Motivasi menjadi faktor pendorong yang kuat bagi statistisi ahli muda dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan lebih baik.
4. Secara simultan ditemukan bahwa dukungan sosial, kompetensi, dan motivasi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja statistisi ahli muda di BPS se-Sumatera Utara. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga faktor tersebut, ketika dipertimbangkan secara bersamaan, memberikan kontribusi yang nyata dalam meningkatkan atau menurunkan kinerja statistisi ahli muda.
5. Dukungan sosial, kompetensi, dan motivasi secara bersama-sama memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap kinerja statistisi ahli muda di BPS se-Sumatera Utara. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki peran penting dalam menentukan seberapa baik kinerja yang dihasilkan. Akan tetapi, masih terdapat faktor lain di luar penelitian ini yang juga memengaruhi kinerja. Artinya, meskipun dukungan sosial, kompetensi, dan motivasi memiliki dampak yang signifikan, ada aspek-aspek lain yang belum diteliti dan turut berkontribusi dalam menentukan efektivitas kerja statistisi ahli muda.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aritonang, L. Roberto. (2019). *Metode Penelitian Bisnis*. Tangerang Selatan : Universitas Terbuka.
- Armstrong, M. & Baron, A. (1998). *Performance Management : The New Realities, Institute of Personnel and Development*. New York.
- Alek Candra, Fatimah . (2020). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pengelola Kearsipan yang Ada di Lingkungan Pemerintah

Kabupaten Ogan Komering Ilir. *MOTIVASI Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5, 814-825.

- Agustin, Dila. (2020). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi Kasus pada Karyawan Konveksi Kalary Sukoharjo). Skripsi. Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah, Surakarta.
- Ali, et.al. (2019). Linking Succession Planning To Employee Performance: The Mediating Roles Of Career Development And Performance Appraisal. *Australian Journal of Career Development*, 28 (2), 112–121.
- Anjani, Ribka. (2021). Analisis Hubungan Pengembangan Karir Dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Tugu Reasuransi Indonesia. Skripsi. Program Studi Manajemen Universitas Jayabaya, Jakarta.
- Arifin, et al. (2020). The Influence Of Recruitment And Career Development Towards Employee Performance: A Mediating Role Of Competence. *Talent Development & Excellence*, 12 (1), 1040–1055.
- Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Utara. (2020). *Laporan Kinerja Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Utara*. Medan : Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Utara
- Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Utara. (2021). *Laporan Kinerja Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Utara*. Medan : Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Utara
- Bastari, et.al. (2020). Effects of transformational leadership styles on job performance with job motivation as mediation: A study in a state-owned enterprise. *Management Science Letters*, 10 (12), 2883–2888.
- Bintoro , dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media.
- Bontong, Alexander. (2019). Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Barat. Tesis Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Terbuka, Majene.
- Busro, Muhammad. (2018). *Teori – Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenadamedia Group
- Darda, Ahmad, et.al. (2022). *Anteseden Kinerja Pegawai*. Purbalingga : Eureka Media Aksara
- Dessler, G. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 2. Jakarta: Prenhalindo.
- Edison, Emron, et. al. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Erri, et. al. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Melzer Global Sejahtera Jakarta. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1 (9), 1897-1906.

- Fahmi, Irham. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: PT.Afabeta
- Fanggidae, Ronald P.C. (2015). Pengaruh Efektivitas Kepemimpinan Dan Kinerja Karyawan Terhadap Penjualan Di Flobamora Mall Kupang. *Journal Of Management (SME's)*, 1(1), 75-96
- Febrianti, et.al. (2020). The Effect Of Career Development And Motivation On Employee Performance Through Job Satisfaction In PT Jabar Jaya Perkasa. *International Journal of Business and Social Science Research*, 1 (2), 25–35.
- Florina, Nita S. (2018). Pengaruh Kedisiplinan Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pangan Pertanian dan Perikanan Kota Tarakan. Tesis Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Terbuka, Jakarta.
- Gaibu, Ilyas. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan serta Budaya Organisasi terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Lingkup Sekretariat Daerah Kabupaten Halmahera Timur. Tesis Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Terbuka, Jakarta.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Greenhaus, Jeffrey H., Gerard A. Callanan, & Veronica M. Godshalk. (2019). *Career Management for Life* (5th ed). New York: Routledge.
- Hajjali, et.al. (2022). Determination of Work Motivation, Leadership Style, Employee Competence on Job Satisfaction and Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2 (1), 57–69.
- Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hendrawan, Dani, et.al. (2020). Pengaruh Kompetensi, Budaya Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Salah Satu Kantor Pemerintahan Di Kabupaten Bandung Barat). *Jurnal Computech & Bisnis*, 14 (1), 64-72.
- Irwan, Irwan, et. al. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja, Pengembangan Karir, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Permata Bank Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 2, 295-309.
- Jakni. (2016). *Metodologi Penelitian Eksperimen Bidang Pendidikan*. Bandung : Alfabeta
- Kartono. (2016). *Pemimpin dan Kepemimpinan, Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu?*, Cetakan ke-21. Jakarta: Rajawali Pers
- Keputusan Kepala Badan Pusat Statistik (BPS) Nomor 121 Tahun 2001 tentang Organisasi dan Tata Kerja Perwakilan BPS di Daerah

- Kudsi, et. al. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Sistem Insentif Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen* , 9(2), 85-93.
- Kumar, et.al. (2019). A bibliometric analysis of extended key account management literature. *Industrial Marketing Management*, 82, 276–292.
- Kuntadi, Susinah. (2019). Competence Analysis And Performance Improvement Strategy (Case Study On Small Coffee Shop In Ujungberung Bandung Region). *South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law* , 19 (2), 20-29.
- Kurniawan, Zuki. (2016). *Sumber Daya Manusia dalam Organisasi & Manajemen*. DI Yogyakarta: Deepublish.
- Kriswanti. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Studi Empirik Pada Kantor BBWS Pemali Juana. *Jurnal Ilmiah Dalam menyikapi Permenristekdikti RI*. Nomor 20, 54-70.
- Larasati, Sri. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. DI Yogyakarta: Deepublish
- Lenggana, M. Kendy. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Lubuklinggau. Tesis Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Terbuka, Jakarta.
- Lestari, Etty Puji. (2019). *Seminar dan Wokshop Penelitian*. Tangerang Selatan : Universitas Terbuka.
- Lestiyowati, W. E. (2018). Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Good Government Governance Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- . (2017). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : Refika Aditama.
- Manoppo, Indra D., et.al. (2021). Pengaruh Pelatihan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Unilever Indonesia. Tbk di Manado. *Jurnal EMBA*, 9(1), 335-344.
- Mardiyah, A., dan Charles Bohlen Purba. (2019). The Effects of Competency, Training and Education, and Career Development on Employees' Performance at Hermina Hospital Kemayoran. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 4 (6), 313-323.
- Marpaung, Andreas, et. al. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Perhubungan Provinsi Papua Barat. *Cakrawala Management Bisnis Journal*, 2, 234-251.

- Mathis, R. L., and J. H. Jackson. (2016). *Human Resource Management*. Edisi 10 Jilid 3. Jakarta : Salemba Empat.
- Moehariono. (2017). *Mengukur Kinerja Karyawan*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mulang, Hastuti. (2021). The Effect of Competences, Work Motivation, Learning Environment on Human Resource Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1 (2), 84–93.
- Nasution, et. al. (2018). The Influence of Career Development and Organizational Culture on Employee Performance. *International Journal of Scientific Research and Management (IJSRM)* , 06 (01), 57- 65.
- Nurdin, M. R. A. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Dki Jakarta. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 7(2), 96-103.
- Ode, Wa et al. (2019). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan KEwirausahaan Indonesia (PERWIRA)*, 02 (1), 61-78
- Palyngan, Sumarto. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Tingkat Pendidikan dan Sarana Prasarana terhadap Kinerja Pegawai di UPTD KPH Budong-Budong Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Barat. Tesis Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Terbuka, Jakarta.
- Panggabean, M.S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan: Universitas Terbuka.
- Peraturan Kepala Badan Pusat Statistik Nomor 10 Tahun 2018 tentang Perubahan atas Keputusan Kepala Badan Pusat Statistik Nomor 121 Tahun 2001 tentang Organisasi dan Tata Kerja Perwakilan BPS di Daerah
- Peraturan Kepala Badan Pusat Statistik Nomor 8 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Pusat Statistik Kabupaten/Kota
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 28 Tahun 2019 tentang Penyetaraan Jabatan Administrasi ke Dalam Jabatan Fungsional
- Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 110 Tahun 2016, Tentang Tunjangan Jabatan Fungsional Statistisi
- Permatasari, L.D, dan Agus Hermani. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan CV. Indonesia Live Garment Bidang Produksi Bagian Sewing, Kabupaten Sragen. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis (JIAB)*, 9 (1), 1-9.
- Prasetyono, Hendro et al. (2020). Peningkatan Kinerja Guru SMK melalui Lingkungan Kerja dengan Mengoptimalkan Efektifitas Kepemimpinan dan Komitmen Tugas. *JMSP (Jurnal Manajemen dan Supervisi Pendidikan)*, 4 (3), 255-266

- Priansa, DJ, dan Suwatno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian. Bandung : CV Alfabeta
- \_\_\_\_\_. (2017). *Perilaku Konsumen dalam Persaingan Bisnis Kontemporer*. Bandung : Alfabeta.
- Priyatno, Duwi. (2017). *Panduan Praktis Olah Data Menggunakan SPSS*. Yogyakarta: Andi.
- Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajagrafindo Persada
- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. (2017). *Organizational Behavior*. Sixteenth Edition. England : Pearson
- Sanberg, Jorgen. (2000). Understanding Human Competence at Work: An Interpretative Approach. *The Academy of Management Journal*, 43,9-25
- Safhira, AM dan Syarifuddin. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung. *e-Proceeding of Management*, 9 (2), 734-738.
- Salam, A. A., & Kewo, C. L. (2017). Servant Leadership: Model Kepemimpinan Kontemporer Kepala Sekolah. *Jurnal Manajemen Dan Supervisi Pendidikan*, 2(1), 75–82
- Saluy, Ahmad B dan Rini Sulistyawati. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Sumber Baru Niaga. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 1 (3) , 31-39.
- Sari, Vivi Nila. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kota Padang. *Jurnal EKOBISTEK Fakultas Ekonomi*, 7, 51-58
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Segoro, Waseso. (2018). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*. DI Yogyakarta: Deepublish
- Setiyaningrum, Anizah Cahyawati. (2019). Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7 (3), 824-831.
- Siagian, Sondang. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Silas, Berliando et. al. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir, Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Marga Dwitaguna Manado. *Jurnal EMBA*, 7, 4630-4638.
- Sinambela, L.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.

- Sobirin, Achmad. (2019). *Manajemen Kinerja*. Tangerang Selatan: Universitas Terbuka.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabet.
- Suhadah. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Bima. Tesis Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Terbuka, Jakarta.
- Sutrisno, Edi. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Suyanto, et. al. (2018). The Effect of Career Development and Leadership on Employee Performance with Work Motivation as Intervening Variables on CV. Blue Waters Bali. *International Journal of Contemporary Research and Review*, 9(3), 20583-20591.
- Syahputra, M.D., dan Hasrudy Tanjung. (2020). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3 (2), 2623-2634.
- Tannady, H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Expert
- Tewal, Bernhard, et.al. (2017). *Perilaku Organisasi*. Bandung : CV. Patra Media Grafindo.
- Tjahyanti, Setia dan Nurafni Chairunnisa. (2020). Kompetensi, Kepemimpinan, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Human Resources And Facility Management Directorate. *Media Bisnis*, 12(2), 127-132.
- Wibowo. (2013). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- \_\_\_\_\_. (2016). *Manajemen Kinerja*, Edisi 5. Jakarta: Rajawali Pers.
- \_\_\_\_\_. (2017). *Manajemen Kinerja*, Edisi 5. Depok: Rajagrafindo Persada.
- Winarni, dan Wisudani Rahmaningtyas . (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kompetensi Perangkat Desa, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Perangkat Desa. *Economic Education Analysis Journal*, 9 (1), 261-276.