



Analisis Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik di Kabupaten Aceh Singkil

Sarina¹, Keumala Fadhiela²

^{1,2}Fakultas Pertanian, Universitas Teuku Umar, Meulaboh, Indonesia

ARTICLE INFORMATION

Received: 24 Desember 2021

Revised: 26 Januari 2022

Accepted: 29 Januari 2022

KEYWORDS

Analysis, Central Bureau of Statistics Aceh Singkil Regency, Employee Performance.

CORRESPONDENCE

E-mail: keumalafadhiela@utu.ac.id

ABSTRACT

The performance of employees in an agency determines the effectiveness of the service process obtained by the community, and employees at the Central Statistics Agency (BPS) Kabupaten Aceh Singkil as the basis for presenting data under the auspices of the state. This study aimed to determine and analyze the performance of employees at the Central Bureau of Statistics of Aceh Singkil Regency. The approach used in this research is quantitative research. The data collection method uses a questionnaire. The number of samples in this study was 21 respondents. The results showed that the three independent variables used in this study influenced employee performance, that the value of sig. > 0.05, i.e. 0.007 < 0.05, so we concluded that simultaneously the quality of work, quantity of work and work performance have a significant effect on the work achievement of BPS employees in Aceh Singkil Regency. Furthermore, through the three independent variables above, the dependent variable in this study is answered, namely employee performance. Based on the multiple linear regression analysis results show maximum results with several 98.00 to 100.00. Therefore, we translated this figure that the performance of the Central Statistics Agency (BPS Kabupaten Aceh Singkil) is classified as good, both in terms of quality, quantity and work performance.

PENDAHULUAN

Umumnya setiap instansi mempunyai karakter tersendiri dalam pemilihan Sumber Daya Manusia yang diperlukan. Karakteristik unik ini menjadi acuan bagi seluruh pemimpin untuk memilih pegawai atau karyawan berkualitas yang kreatif sesuai seperti yang ditetapkan oleh perusahaan, disamping hal tersebut, pemimpin instansi diharapkan bisa menginvestasikan dan mengolah sistem keuangan yang dimiliki instansi untuk menambah kinerja pegawai.

Pegawai atau karyawan adalah aset terpenting dari seluruh instansi. Pegawai atau karyawan diharapkan mampu memberikan inovasi-inovasi baru guna untuk menambah eksistensi instansi. Karyawan dengan tanggung jawab pekerjaan yang tinggi dapat memberikan hasil yang maksimal bagi organisasinya. Karyawan adalah aset paling berharga setiap organisasi. Karyawan memainkan peran strategis dalam sebuah organisasi. Karyawan dapat menjadi perencana, pemikir, dan pengontrol setiap aktivitas dalam suatu instansi. Pegawai atau karyawan merupakan hal yang penting bagi setiap instansi, begitu pentingnya peningkatan kinerja para pegawai sehingga banyak hadir penelitian yang mengukur kinerja masing-masing pegawai di berbagai instansi.

Produktivitas kinerja adalah kemampuan setiap karyawan diharapkan dapat menggunakan fasilitas secara maksimal dalam suatu organisasi yang dilindungi untuk menghasilkan manfaat yang baik bagi instansi (Siagian 2016). Cara yang paling sering digunakan dalam suatu instansi ketika mengevaluasi kapasitas yang dimiliki karyawan adalah hasil kinerja. Hasil kinerja adalah pencapaian karyawan dalam kaitannya dengan hasil kerja yang sudah mereka capai. Standar kualitas yang telah ditetapkan oleh organisasi merupakan tujuan maksimal dari pegawai atau karyawan di suatu organisasi (Bintoro dan Daryanto, 2017).

Faktor individu dan lingkungan adalah dua hal yang sangat mempengaruhi hasil kinerja dan prestasi kerja. Secara rinci faktor diatas ialah: 1) aspek pribadi yaitu Usaha *Abilities* (sifat personal), dan *Role/task*

perception (perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu untuk perorangan. 2) aspek lingkungan yaitu kondisi fisik, peralatan, waktu, material, pendidikan, supervisi(pembina), desain organisasi, pelatihan, dan yang terakhir keberuntungan (Edy Sutrisno, 2016). Adapun indikator kinerja sebagai alat yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai antara lain sebagai berikut: (1) Keunggulan dalam bekerja; (2) Jumlah; (3) Disiplin; (4) Kecermatan; (5)Mandiri.

Produktivitas pegawai adalah sesuatu yang tidak bisa dinegosiasikan oleh instansi. Instansi bisa tumbuh juga berkembang jika mempunyai efisiensi kinerja yang bagus, faktor tersebut juga di rasa perlu pada tempat saya melakukan penelitian ini yaitu di Badan Pusat Statistik (BPS) yang merupakan sebuah instansi pemerintah non departemen yang bertanggung jawab langsung kepada Presiden. Fungsi pokok BPS diatur didalam UU (undang-undang) Nomor 16 Tahun 1997 tentang Statistik.

Selain hal tersebut, untuk periode 2020-2024, VISI BPS yaitu “Penyedia Data Statistik Berkualitas untuk Indonesia Maju”, untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang ditentukan undang-undang dan mewujudkannya. Visi ini sangat penting dan bergantung pada kinerja pegawai yang baik. Jumlah pegawainya yaitu 16 PNS dan 5 orang honorer atau kontrak dengan total 21 pegawai pada tahun 2021, serta daerah-daerah disemua lini di Kabupaten Aceh Singkil (11 kecamatan dengan jumlah 120 desa), harus dikelola dengan baik dan membutuhkan staf untuk memberikan pelayanan terbaik kepada warga Aceh Singkil (BPS Kabupaten Aceh Singkil, 2021). Tujuan penelitian ini untuk menganalisis kinerja pegawai BPS Kabupaten Aceh Singkil.

KERANGKA TEORITIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Setiap instansi termasuk BPS senantiasa mencari cara untuk meningkatkan kinerja karyawan guna mempercepat terwujudnya visi organisasi, yaitu menjadi pionir dalam menyediakan data statistik yang andal bagi semua orang dalam rangka mendapatkan tujuan, banyak hal yang berpengaruh penting dan beberapa hal yang dianggap menjadi penyumbang utama pencapaian visi organisasi diantaranya ialah aspek pribadi dan lingkungan.

Aspek pribadi dan lingkungan, yaitu :

1. Aspek pribadi:
 - a. Usaha
 - b. Abilities (Sifat personal)
 - c. Perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu (role/task perception)
2. Aspek lingkungan, antara lain, kondisi fisik, peralatan, time, material, pendidikan, pembina, desain instansi, pelatihan dan keberuntungan (Edy Sutrisno 2016).

Menurut Simamora dari Srisinto (2018), ukuran keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai misinya merupakan hal yang diharapkan oleh organisasi. Kinerja adalah satu pencapaian yang efektif. Selain itu, Wahyudi Kumorotomo dari Srisinto memperkenalkan batasan konsep operasional lembaga publik yang paling tidak berkaitan erat dengan efisiensi, efektivitas, pemerataan dan daya tanggap.

Arti dari kinerja adalah pekerjaan yang bisa dilakukan oleh seorang karyawan atau pegawai dalam satu instansi atau organisasi dengan menaati seluruh peraturan yang ada dan berlaku dan hal-hal yang bisa mempengaruhi kinerja adalah: Permintaan atau hal yang diciptakan oleh pekerja; tujuan tertentu; Berbakat; Kompleksitas; Komitmen; feedback; Situasi; Pembatasan; Sikap terhadap setiap kegiatan; Mencoba; Kegigihan; Ketaatan; Bersedia mengorbankan diri dalam situasi tertentu; Ada standar yang jelas yang menjadi tujuan seluruh pegawai atau karwan di suatu instansi atau organisasi (Rivai 2015).

Hasil kerja yang telah berhasil didapatkan pegawai selama periode waktu tertentu dan dengan berbagai kemampuan yang dimiliki, misalnya standar yang telah ditetapkan instansi atau organisasi, sasaran atau kriteria yang ada, dan disepakati dalam lingkungan tersebut adalah maksud dari kinerja pegawai (Soeprihanto 2001). Aspek kinerja menurut Soeprihanto meliputi: kualitas kerja; jumlah pekerjaan; bisa melakukan pekerjaan sendiri; pengetahuan dan pengenalan pekerjaan; bisa mengatasi masalah yang dihadapi, untuk menghasilkan suatu tinjauan kinerja yang valid dan kreadible, diperlukan suatu alat pengukur kinerja sebagai salah satu yang digunakan untuk mengukur kinerja perseorangan karyawan. Isi dari alat ukur kinerja ini meliputi aspek yang mempengaruhi kualitas pelaksanaan tugas dan bisa diukur, antara lain:

1. Hasil dalam bekerja (Prestasi Kerja)
2. Keahlian
3. sikap
4. Kepemimpinan, kepemimpinan yang di maksud adalah kemampuan seorang pegawai atau karyawan mengurus dan cara dalam mempengaruhi orang lain di sekitar untuk

mengkoordinasikan atau mengatur pekerjaan dengan baik dan tepat, begitu juga pada perihal pengawasan Srisinto(2018).

Berdasarkan segala penjelasan di atas, maka tanda yang bisa digunakan dalam melihat kinerja pegawai adalah:

1. Kualitas kerja termasuk: a) Derajat penyelesaian kinerja tugas dan tanggung jawab sebagai pegawai, b) Derajat kesalahan dalam melakukantugas.
2. Kuantitas kerja. Ini termasuk: a) Ketepatan waktu dalam pelaksanaan tugas, b) Produktivitaskaryawan.
3. Prestasi kerja meliputi: a) derajat keuletandalam kerja, b) derajat hasil(pencapaian) Srisinto (2018).

Kajian berkaitan dengan analisis kinerja pegawai bukan hal baru, hanya saja pendekatan yang digunakan satu dengan lainnya tentu berbeda-beda, untuk itu peneliti memuat penelitian yang sudah ada berkaitan dengan penelitian ini. Salah satu riset terkait juga di rasa relevan dikemukakan oleh Srisinto (2018) yang menunjukkan bahwa, hingga 63,3% variasi kinerja pegawai di BPS Kabupaten Banyumas ditentukan oleh lingkungan kerja, budaya kerja & komitmen organisasi. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja, budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, dan komitmen organisasi juga berpengaruh positif terhadap kinerja, yang artinya dari tiga hal diatas menjelaskan bahwasemakin baik dan semakin besar komitmen organisasi maka semakin tinggi pula kinerja pegawai BPS.

Penelitian lain dilakukan oleh Kandung Joko Nugroho(2021), berdasarkan riset yang dilakukan menunjukkan bahwa variable beban kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Blitar. Beban Kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap variabel Produktivitas danmotivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas BPS Kabupaten Blitar. Lingkungan kerja juga memiliki berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas BPS Kabupaten Blitar.

Ardansyah & Wasilawati (2014) menjelaskan bahwa pengawasan memiliki kaitan yang sangat tinggi dan positif dengan hasil kinerja KSK, disiplin kerja memiliki kaitan yang sangat tinggi dan searah dengan efisiensi KSK, serta pengawasan dan disiplin kerjasama memiliki kaitanyang sangat tinggi dan positif dengan kinerja KSK BPS Lampung Tengah. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi (R^2) dapat disimpulkan bahwa 86,7% kinerja KSK dipengaruhi oleh pengawasan dan disiplin kerja, sisanya 13,3% dipengaruhi factor lain yang tidak diteliti, untuk meningkatkan kinerja KSK Badan Pusat Statistik Lampung adalah dengan cara meningkatkan faktor disiplin kerja dan meningkatkan mekanisme pengawasan pimpinan, baik dilakukan pemantauan langsung maupun tidak langsung.

Kajian berikutnya dilakukan oleh Anthoneta T Waeleuw (2016) berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karena nilai t-hitung variable motivasi(X)=3,836 > t-table 1,697, dengan taraf signifikansi 0,000, H_0 adalah H_1 diterima atau ditolak. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,739 menunjukkan bahwa 73,9% dari semua kinerja pegawai BPS Ambon dijelaskan oleh variabel motivasi, sisanya 26,1% dipengaruhi aspek yang lain.

Beberapa penelitian di atas menunjukkan bahwa kajian ini bukan pertama sekali dilakukan, dari kajian di atas juga diperoleh beberapa pendekatan yang berbeda-beda dalam mengukur kinerja para pegawai BPS di setiap wilayah di Indonesia. Hasil penelitian tentu menjadi tolak ukur dan landasan bagi penelitian untuk melakukan riset penelitian yang dibuat.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang jarang dikombinasikan. Kausalitas adalah riset yang di jalani berfungsi mengetahui nilai- nilai dan perbedaan yang dikandungnya. Responden riset yang di lakukan berjumlah 21 karyawan di instansi tersebut, dalam penelitian ini dilakukan sensus yang menunjukkan bahwa responden adalah seluruh karyawan BPS Kabupaten Aceh Singkil, berjumlah 21 responden yang terdiri dari 16 pegawai negeri sipil dan 5 pegawai honorer. Cara mengumpulkan hasil yang digunakan dalam riset ini menggunakan cara menyebarkan kuesioner yang berisi hasil yang dibutuhkan. Kuesioner adalah cara pengambilan hasil dibuat dalam bentuk menyajikan serangkaian pertanyaan kepada responden (pegawai/karyawan) guna untuk dijawab. Metode pengujian ini berbasis analisis regresi yang pakai dalam riset ini diharapkan dapat menghasilkan nilai parameter yang memenuhi syarat dan akurat. Hipotesis lain termasuk tidak terdapatnya multikolinearitas dan heteroskedastisitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan tabel 1, nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 yaitu $0,007 > 0,05$ sehingga bisa ditarik kesimpulan bahwa kualitas pekerja, kuantitas pekerja dan prestasi kerja mempunyai pengaruh yang nyata terhadap pencapaian kerja pegawai BPS Kabupaten Aceh Singkil.

1. Tabel 1. Uji regresi linier berganda

Model	Uji F				
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	3,200	3	1,067	11387,400	,007 ^b
1 Residual	,000	1	,000		
Total	3,200	4			

a. Dependent Variable: Pencapaian kerja

b. Predictors: (Constant), Prestasi Kerja, Kuantitas Pekerjaan, Kualitas Pekerjaan.

2. Tabel 2. Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	181,868	,475		
1 Kualitas Pekerjaan	-,371	,003	-,797	-120,377	,005
Kuantitas Pekerjaan	-,606	,003	-1,114	-179,556	,004
Prestasi Kerja	,061	,002	,153	25,996	,024

Dependent Variable: Pencapaian Kerja.

Dari Tabel 2. Dapat dijelaskan beberapa kesimpulan yaitu:

a. Kualitas pekerjaan

Berdasarkan tabel tersebut dapat dijelaskan bahwa untuk variabel kualitas pekerjaan nilai t-hitung sebesar 120,377 artinya t-hitung lebih besar dari t-tabel yaitu $120,377 < 2,080$ maka secara individual variabel kualitas pekerjaan mempunyai pengaruh signifikan yang nyata terhadap pencapaian kerja pegawai BPS Kabupaten Aceh Singkil.

b. KuantitasPekerjaan

Berdasarkan tabel tersebut dapat dijelaskan bahwa untuk variabel kuantitas pekerjaan nilai t-hitung sebesar 179,556 artinya t-hitung lebih besar dari t-tabel yaitu $179,556 < 2,080$ maka secara individual variabel kuantitas pekerja mempunyai pengaruh signifikan yang nyata terhadap pencapaian kerja pegawai BPS Kabupaten Aceh Singkil.

c. PrestasiKerja

Selanjutnya Tabel 2 menjelaskan bahwa untuk variable prestasi kerja nilai t-hitung sebesar 25,996 artinya t-hitung lebih besar dari t-tabel yaitu $25,996 < 2,080$ maka secara individual variabel prestasi kerja mempunyai pengaruh signifikan yang nyata terhadap pencapaian kerja pegawai BPS Kabupaten Aceh Singkil.

3. Tabel 3. Uji R

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	1,000	1,000	1,000	,00968

a. Predictors: (Constant), Prestasi Kerja, Kuantitas Pekerjaan, Kualitas Pekerjaan.

Berdasarkan tabel diatas nilai $R = 1,000$, artinya variasi seluruh variabel bebas dapat mempengaruhi variabel terikat $1,000 = 100\%$, yaitu prestasi kerja, kuantitas pekerjaan, dan kualitas pekerjaan sangat mempengaruhi pencapaian kerja pegawai Badan Pusat Statistik di Kabupaten Aceh Singkil.

KESIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tiga variabel bebas yang dikemukakan di atas memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, sebagaimana didapatkan bahwa nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 yaitu $0,007 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa secara bersamaan kualitas kerja, kuantitas kerja dan prestasi kerja mempunyai pengaruh yang nyata terhadap pencapaian kinerja pegawai BPS Kabupaten Aceh Singkil.

Adapun selanjutnya, melalui tiga variabel bebas di atas menjawab kinerja pegawai adalah variabel terikat dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan hasil maksimal dengan angka 98.00 sampai dengan 100.00, angka tersebut dapat diterjemahkan bahwa sejauh ini kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Aceh Singkil sudah tergolong baik, baik dari sisi kualitas, kuantitas maupun prestasi kerja.

REFERENSI

- Anthoneta T Waeleuruw. (2016), Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik Ambon, *Jurnal Maneksi*, Vol 5, No. 2, 52.
- Ardansyah & Wasilawati. 2014. Pengawasan, Disiplin Kerja, Dan Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Tengah. *JMK*, VOL. 16, NO. 2, 153–162.
- Bintaro & Daryanto (2017). Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan Cetakan I. Yogyakarta: Gava Media.
- Edy, Sutrisno, (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Soeprihanto, (2001). Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan. Yogyakarta: BPFE.
- Kandung Joko Nugroho. (2021). Analisis Beban Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Blitar. *Jurnal Otonomi*, Vol. 21 No. 1, 156.
- Sondang P. Siagian, (2016). Sistem Informasi Manajemen. Jakarta: Bumi Aksara.
- Srisinto. (2016) Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta* Vol. 20 No. 01,47.
- Veithzal Rivai. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Edisi Ke 7. Depok: PT. Raja Grafindo.