

# **ANALISIS PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PELAKSANA PADA KANTOR WILAYAH DIREKTORAT JENDERAL PERBENDAHARAAN PROVINSI KALIMANTAN SELATAN**

**Abd. Gafur**

Kanwil Ditjen Perbendaharaan Provinsi Kalimantan Selatan

Jalan D.I. Panjaitan No. 24 Banjarmasin

*e-mail: gav.macazzart@gmail.com*

**Abstract:** The purpose of this study is to analyze the influence of competencies towards employees performance of Treasury Directorate General Regional Office the South Kalimantan Province. The research method was correlation research. The research data was collected using a questionnaire that was distributed to 58 employees. The results of this study were (1) the knowledge, skills, attitudes and motivations variables affect simultaneously towards employees performance and (2) the attitudes and motivation variables had positive effect on performance, while the knowledge variable had no effect.

**Keywords:** performance, knowledge, skills, traits, motivation

**Abstrak:** Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Kanwil Ditjen Perbendaharaan di Provinsi Kalimantan Selatan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metodologi penelitian korelasi. Pengumpulan data penelitian ini menggunakan kuisioner yang disebar dengan metode sensus kepada 58 pegawai. Hasil penelitian ini adalah (1) variabel pengetahuan, keterampilan, perilaku dan motivasi secara bersamaan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan (2) variabel sikap dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja, sedangkan variabel pengetahuan dan keterampilan tidak berpengaruh.

**Kata Kunci:** kinerja, pengetahuan, keterampilan, perilaku, motivasi

## **Latar Belakang**

Sumber daya manusia (SDM) pada hakikatnya merupakan aset utama dan bagian integral dari suatu organisasi. Sebagai salah satu faktor produksi, SDM pada suatu organisasi harus dapat dimanfaatkan secara maksimal dan produktif untuk kemajuan organisasi itu sendiri. Begitu pula dengan Direktorat Jenderal Perbendaharaan sebagai sebuah organisasi. Dengan status sebagai organisasi dengan SDM terbesar kedua di Kementerian Keuangan, tentunya manajemen SDM menjadi suatu yang sangat vital untuk dapat dikelola dengan sebaik-baiknya. Tujuan organisasi tidak akan pernah dapat terwujud tanpa peran aktif pegawai di dalamnya meskipun alat yang digunakan telah berbasis teknologi.

Keberhasilan Ditjen Perbendaharaan dalam melaksanakan visi dan misinya sangat

ditentukan oleh pengetahuan, keterampilan dan kerjasama dari seluruh komponen pegawai pelaksana maupun pejabatnya. Dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara maksimal, sangat ditentukan dari berbagai kegiatan yang dilaksanakan, terutama tim kerja pada setiap unit yang dapat menghasilkan sinergi positif melalui usaha yang tercipta dengan koordinasi yang baik. Tim kerja merupakan suatu kelompok individu-individu yang tentunya menghasilkan kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan hasil yang diperoleh apabila dikerjakan masing-masing individu.

Sebagai organisasi yang cukup besar dengan tugas utama mengelola kas negara dan menyalurkan dana APBN, Ditjen Perbendaharaan telah menjadi organisasi yang telah berdiri sejak lama dan memiliki SDM

yang tersebar hampir di seluruh pelosok tanah air. Pembentukan Kantor Wilayah Ditjen Perbendaharaan di tiap-tiap Provinsi dengan unit vertikal dibawahnya yakni Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) dimaksudkan untuk menjembatani pemangku kepentingan yang ada di daerah dengan pemerintah pusat khususnya di bidang pengelolaan dan pertanggungjawaban keuangan negara.

Saat ini Ditjen Perbendaharaan memiliki SDM yang harus mampu dikelola dengan baik. Bagi sebuah organisasi, memilih dan memiliki tenaga kerja yang berkualitas dan mempunyai kompetensi bukanlah pekerjaan yang mudah, meskipun tenaga kerja yang ada di masyarakat melebihi dari yang diperlukan oleh organisasi. Hal ini disebabkan oleh diversitas atau perbedaan karakteristik yang berbeda-beda antara setiap pegawai. Perbedaan pengetahuan, keterampilan, perilaku dan kepribadian dilatarbelakangi oleh kehidupan masing-masing. Untuk itu perlu pemetaan dalam hal kompetensi.

Pesatnya laju pertumbuhan teknologi informasi menjadikan setiap organisasi baik sektor privat maupun publik menuntut perubahan organisasi yang sangat dinamis. Dengan begitu, maka organisasi memerlukan SDM yang kuat, fleksibel dan cepat beradaptasi dengan perubahan lingkungan sehingga mampu mengimbangi dinamika organisasi. SDM berbasis kompetensi dapat meningkatkan kapasitas dan membangun pondasi sehingga mereka mampu beradaptasi baik dari segi pengetahuan, keterampilan maupun mental serta karakter produktifnya. Dengan nilai yang kuat, maka mereka akan selalu siap menghadapi setiap tantangan perubahan sesuai tuntutan organisasi tanpa menghilangkan jati dirinya.

Selain itu, dengan diterbitkannya UU No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) yang memberikan peluang bagi tenaga profesional non PNS menduduki jabatan-jabatan strategis di lingkungan pemerintahan menyebabkan PNS harus cepat mengantisipasi perubahan tersebut dengan selalu meningkatkan kompetensinya. SDM yang memiliki kompetensi tinggi dipandang dapat mendukung kinerja pegawai dan mem-

berikan kontribusi dalam menentukan masa depan organisasi.

### Kajian Literatur

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi/bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kekaryawanan. Karena SDM dianggap semakin penting peranannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia. Istilah “manajemen” mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya *manage* (mengelola) SDM.

Sedarmayanti (2010:126) mengemukakan bahwa kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik. Dengan kata lain, kompetensi adalah apa yang *oustanding performers* lakukan lebih sering, pada lebih banyak situasi, dengan hasil yang lebih baik daripada apa yang dilakukan penilai kebijakan. Faktor lain yang harus diperhatikan adalah perilaku.

Kompetensi menurut Sutrisno (2011: 85) merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu cukup lama. Ada empat karakteristik kompetensi, yaitu sebagai berikut ini.

1. Motif (*motive*), yaitu apa yang secara konsisten dipikirkan atau keinginan yang menyebabkan melakukan tindakan atau apa yang mendorong perilaku mengarah dan dipilih terhadap kegiatan atau tujuan tertentu. Contoh, motif berprestasi akan memotivasi orang-orang secara terus-menerus untuk merancang tujuan yang cukup menantang serta mengambil tanggung atas pekerjaannya dan menggunakan umpan balik untuk menjadi lebih baik.
2. Perilaku (*trait*), yaitu ciri fisik dan reaksi-reaksi yang bersifat konsisten terhadap situasi atau informasi. Contoh, reaksi wak-

- tu, luas pandangan yang baik merupakan kompetensi bagi seorang pilot.
3. Pengetahuan (*knowledge*), yaitu suatu informasi yang dimiliki seseorang khususnya pada bidang spesifik. Pengetahuan merupakan kompetensi yang kompleks. Biasanya tes pengetahuan mengukur kemampuan untuk memilih jawaban yang paling benar, tetapi tidak bisa melihat apakah seseorang dapat melakukan pekerjaan berdasarkan pengetahuan yang dimilikinya itu.
  4. Keterampilan (*skill*), yaitu kemampuan untuk mampu melaksanakan tugas-tugas fisik dan mental tertentu.

### Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian korelasi yakni penelitian yang bertujuan untuk melihat ada tidaknya hubungan antara variabel atau gejala tertentu terhadap variabel atau gejala lainnya. Hal ini dilakukan untuk melihat sejauh mana pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai. Metodologi yang digunakan merupakan metodologi campuran antara kuantitatif dengan kualitatif. Metode kuantitatif yaitu hasil pengukurannya merupakan data kualitatif yang diangkakan atau *scoring*, sedangkan metode kualitatif berasal dari jawaban responden atas pertanyaan pada kuisisioner.

Teknik pengambilan sampel adalah total sampling dengan populasi adalah keseluruhan pegawai pelaksana di lingkup Kantor Wilayah Ditjen Perbendaharaan Provinsi Kalimantan Selatan sebanyak 58 orang pegawai.

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, seperti: jumlah pegawai serta data lainnya yang menunjang pembahasan ini dan data kualitatif. Sementara itu, sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dari penyebaran kuesioner secara langsung kepada responden dan data sekunder seperti capaian indikator kinerja utama (IKU) Kemenkeu-Two-Three Semester I Tahun 2016 dan sistem informasi kepegawaian (SIK) Ditjen Perbendaharaan melalui Aplikasi pbnOpen.

Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah metode kuesioner. Kuesio-

ner merupakan metode penelitian yang harus dijawab responden untuk menyatakan pandangannya terhadap suatu persoalan. Sebaiknya pertanyaan dibuat dengan bahasa sederhana yang mudah dimengerti dan kalimat-kalimat pendek dengan maksud yang jelas.

Instrumen penelitian yang digunakan untuk mendapatkan data dalam penelitian ini adalah kuisisioner dengan metode total sampling dan teknik wawancara yang dilakukan untuk mendapatkan informasi menyangkut masalah yang diajukan dalam penelitian. Teknik analisis yang digunakan adalah metode analisis deskriptif dan regresi linear berganda dengan menggunakan bantuan program SPSS.

Variabel pada penelitian ini antara lain: kinerja (Y), pengetahuan ( $X_1$ ), keterampilan ( $X_2$ ), perilaku ( $X_3$ ), dan motivasi ( $X_4$ ). Hipotesis yang dikembangkan adalah :

- $H_1$  = Secara simultan variabel kompetensi berpengaruh terhadap kinerja
- $H_2$  = Secara parsial variabel pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja
- $H_3$  = Secara parsial variabel keterampilan berpengaruh terhadap kinerja
- $H_4$  = Secara parsial variabel perilaku berpengaruh terhadap kinerja
- $H_5$  = Secara parsial variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja
- $H_6$  = Variabel kompetensi yaitu pengetahuan, keterampilan, perilaku dan motivasi yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja

### Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antara variabel bebas dengan variabel terikat. Pengujian hipotesis ini menggunakan taraf signifikansi 5%. Harga yang diperoleh dari perhitungan statistik dikonsultasikan dengan nilai dalam tabel . Apabila harga  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$ , maka koefisien dikatakan signifikan dan begitu sebaliknya. Hipotesis diuji menggunakan analisis regresi linier berganda.

Dari uji anova atau F test, maka diperoleh  $F_{hitung} 165,469 > F_{tabel} 2,53$ , serta memiliki tingkat signifikansi 0,000. Karena probabilitas 0,000 jauh lebih kecil dari 0,05. Model regresi yang telah dikemukakan dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai

atau variabel kompetensi melalui: pengetahuan, keterampilan, perilaku dan motivasi secara bersamaan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Kanwil Ditjen Perbendaharaan Provinsi Kalimantan Selatan.

Berdasarkan analisis hasil uji regresi diketahui bahwa tidak ada pengaruh positif dari variabel pengetahuan terhadap kinerja pegawai dengan nilai parameter koefisien regresi sebesar -0,040 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,503 ( $p > 0.05$ ), maka  $H_1$  ditolak artinya variabel pengetahuan ( $X_1$ ) tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ).

Berdasarkan analisis hasil uji regresi diketahui bahwa tidak ada pengaruh positif dari variabel keterampilan terhadap kinerja pegawai dengan nilai parameter koefisien regresi sebesar 0,054 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,418 ( $p > 0.05$ ), maka  $H_2$  ditolak artinya variabel keterampilan ( $X_2$ ) tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ).

Berdasarkan analisis hasil uji regresi diketahui bahwa ada pengaruh positif dari variabel perilaku terhadap kinerja pegawai dengan nilai parameter koefisien regresi sebesar 0,108 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,039 ( $p < 0.05$ ), maka  $H_3$  diterima artinya variabel perilaku berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan asumsi untuk  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_4$  adalah konstan.

Berdasarkan analisis hasil uji regresi diketahui bahwa ada pengaruh positif dari variabel motivasi terhadap kinerja pegawai dengan nilai parameter koefisien regresi sebesar 0,873 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 ( $p < 0.05$ ), maka  $H_4$  diterima artinya variabel motivasi ( $X_4$ ) berpengaruh terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) dengan asumsi untuk  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$  adalah konstan.

Hasil analisis ini memberikan kesimpulan bahwa di antara variabel yang kompetensi yang diujikan yaitu variabel pengetahuan, keterampilan, perilaku dan motivasi, ternyata variabel motivasi menjadi variabel yang paling berpengaruh dengan koefisien regresi yang paling besar (0,873) di antara variabel yang lain.

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disajikan implikasi sebagai berikut ini.

1. Hasil penelitian berupa perilaku terhadap kinerja memberikan pengaruh signifikan.

Hal ini mempunyai implikasi bahwa perlu ada kegiatan *coaching and counseling* dalam rangka menjaga nilai perilaku pegawai pada Kanwil Ditjen Perbendaharaan Provinsi Kalimantan Selatan sehingga mampu meningkatkan kinerja organisasi.

2. Begitupun dengan faktor motivasi yang justru memberikan pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menjadi warning bagi pimpinan untuk mampu selalu memberi motivasi kepada pegawai sehingga dapat berbanding lurus dengan peningkatan kinerja organisasi. Salah satu cara efektif yang dapat diberikan melalui pemberian kesempatan pendidikan dan pelatihan yang lebih luas kepada pegawai-pegawai yang mampu memberikan kontribusi lebih kepada organisasi. Selain itu, perlu penerapan sanksi tegas terhadap pelanggaran kode etik yang dilakukan oleh pegawai.
3. Kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, perilaku dan motivasi kerja secara bersama-sama terbukti mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, perpaduan dari semakin baiknya pengetahuan, keterampilan, perilaku dan semakin tingginya motivasi kerja, akan meningkatkan kinerja pegawai.

### Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat diberikan sehubungan dengan hasil penelitian dan pembahasan ini dapat diuraikan sebagai berikut ini

1. Dimensi kompetensi melalui variabel pengetahuan, keterampilan, perilaku dan motivasi secara bersamaan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Kanwil Ditjen Perbendaharaan Provinsi Kalimantan Selatan.
2. Dari variabel kompetensi yang dianalisis, variabel sikap dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja, sedangkan variabel pengetahuan dan keterampilan tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai.
3. Variabel motivasi menjadi variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja dengan koefisien regresi yang paling besar (0,873) di antara variabel yang lain.

Saran-saran yang dapat diberikan dari hasil penelitian ini yaitu sebagai berikut ini.

1. Pimpinan Kanwil Ditjen Perbendaharaan Provinsi Kalimantan Selatan dapat menerapkan sistem *reward and punishment* kepada para pegawai diantaranya pemberian kesempatan yang lebih luas dan terbuka terhadap para pegawai yang dianggap lebih memberikan kontribusi maksimalnya terhadap organisasi. Sebaliknya, perlu penerapan sanksi yang lebih tegas atas pelanggaran kode etik yang dilakukan oleh pegawai sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
2. Perlu ditingkatkan pola komunikasi yang baik antara pimpinan dengan bawahan, pemberian pelatihan kepemimpinan kepada para pejabat dengan berbagai jenis pelatihan teknik manajemen SDM dan menggalakkan kegiatan-kegiatan positif

yang bersifat kekeluargaan berupa olah raga bersama maupun kegiatan *family gathering*.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Badan Pusat Statistik. (2014). [http://demografi.bps.go.id/phpfiletree/s2ui/ekonometrika/Power\\_Point/k6\\_Dummy.ppt](http://demografi.bps.go.id/phpfiletree/s2ui/ekonometrika/Power_Point/k6_Dummy.ppt). (diakses tanggal 10 Oktober 2016)
- Republik Indonesia, Undang-Undang No 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN)
- Sedarmayanti, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Refika Aditama, Bandung.
- Sutrisno E, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana, Jakarta.