

HUBUNGAN KOMPETENSI DENGAN KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL BAGIAN KEUANGAN BIRO UMUM PROVINSI KALIMANTAN TIMUR

Yuliyanti¹

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis hubungan kompetensi dengan kinerja Pegawai Negeri Sipil Bagian Keuangan Biro Umum Provinsi Kalimantan Timur.

Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil di Bagian Keuangan Biro Umum Provinsi Kalimantan Timur yang berjumlah 31 orang. Data dikumpulkan melalui kuesioner diolah menjadi dua macam teknik analisis data yaitu analisis univariat dan bivariat dengan korelasi produk moment. Proses analisis ini dipergunakan sistem komputerisasi dengan mempergunakan program SPSS (*Statistical Product and Services Solution*).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai kompetensi masuk dalam kategori baik dan tanggapan responden mengenai kinerja masuk dalam kategori baik. Adapun hasil perhitungan r_{hitung} dibandingkan dengan r_{tabel} maka diperoleh nilai $r_{hitung} (0,592) > r_{tabel} (0,367)$, maka H_0 ditolak atau H_a diterima jadi terdapat hubungan nyata antara kompetensi dengan kinerja Pegawai Negeri Sipil Bagian Keuangan Biro Umum Provinsi Kalimantan Timur dan berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai $t_{hitung} (3,955) > t_{tabel} (2,045)$ yang berarti bahwa H_0 ditolak atau H_a diterima.

Terdapat hubungan kompetensi dengan kinerja Pegawai Negeri Sipil Bagian Keuangan Biro Umum Provinsi Kalimantan Timur, oleh karena itu disarankan perlu adanya penyelenggaraan pelatihan kepada pegawai setiap tahunnya secara merata dan sesuai bidang pekerjaan masing-masing untuk meningkatkan kompetensi.

Kata Kunci : Kompetensi, Kinerja PNS, Bagian Keuangan Biro Umum.

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, tetapi berhubungan dengan kemampuan dan motivasi kerja yang dimilikinya. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja yang efektif, maka instansi pemerintahan atau organisasi dapat memperhatikan hal yang paling utama yakni kemampuan dan motivasi kerja individu tersebut. Kemampuan individual tergantung dari tingkat pengetahuan berupa kompetensi yang dimiliki. Oleh karena itu, pembinaan dan

¹ Mahasiswa Program S1 Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email:

peningkatan kinerja individu dapat dilakukan dengan pembinaan dan peningkatan kompetensi.

Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan atau pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme. Kompetensi sumber daya manusia Pegawai Negeri Sipil (PNS) secara umum berarti kemampuan dan karakteristik yang dimiliki seorang PNS berupa pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya. Dalam hal ini kompetensi menjadi satu karakteristik yang mendasari individu mencapai kinerja yang baik dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi PNS.

Biro Umum Provinsi Kalimantan Timur sebagai unsur Perangkat Daerah dari Sekretariat Daerah dengan tugas yakni membantu Gubernur dalam menyusun kebijakan dan mengkoordinasikan Dinas Daerah dan Lembaga Teknis Daerah yang terdiri atas empat bagian yaitu Bagian Administrasi Umum, Bagian Rumah Tangga, Bagian Sandi dan Telekomunikasi dan Bagian Keuangan. Berdasarkan studi pendahuluan di Bagian Keuangan Biro Umum Provinsi Kalimantan Timur diketahui kinerja PNS setiap tahunnya berdasarkan indikator pada pengukuran capaian kinerja tahun 2015 memperlihatkan hasil yaitu masih terdapat indikator yang pencapaian tidak sesuai target seperti jumlah perjanjian kerjasama hanya 43 dari 86 perjanjian kerjasama, jumlah pengaduan lelang hanya 1 dari 5 pengaduan lelang, skor Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) hanya 72,32% dari target 75%, nilai inflasi daerah hanya 0,7 dari target 5,5 inflasi, Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang akuntabel hanya 83,33% dari 85%, dan SKPD yang melakukan analisis beban kerja hanya 98% dari 100% (Profil Biro Umum Provinsi Kalimantan Timur, 2015). Sehingga permasalahan kinerja PNS di Bagian Keuangan yang dihadapi Biro Umum Provinsi Kalimantan Timur yaitu terdapat pegawai yang masih kurang mampu menjalankan tugasnya dengan baik, masih sering terlambatnya penyelesaian laporan-laporan kerja dan tidak ada kepastian jangka waktu penyelesaian pekerjaan.

Adapun dilihat dari permasalahan kompetensi PNS di Bagian Keuangan yang dihadapi Biro Umum Provinsi Kalimantan Timur yaitu :

1. Masih ada sebagian pegawai yang kurangnya kemampuan dalam menjalankan teknologi seperti komputer (*dependability*), sehingga masih sering terlambatnya pembuatan laporan-laporan kerja dan tidak ada kepastian jangka waktu penyelesaian pekerjaan tersebut.
2. Masih ada sebagian pegawai yang belum dapat membuat perencanaan dalam bekerja sesuai dengan beban kerja yang diberikan kepadanya dengan baik (*job knowledge*) seperti membuat perencanaan terlebih dahulu sebelum melaksanakan kegiatan, apa seharusnya dikerjakan dahulu dan apa

akan dikerjakan kemudian serta apa yang akan dihasilkan dari pekerjaan yang telah diselesaikan tersebut.

3. Masih ada sebagian pegawai yang belum mempunyai keahlian memecahkan masalah, belum mampu mencari alternatif praktis dalam menyelesaikan pekerjaan serta banyak yang belum mempunyai gagasan-gagasan aktual, komperhensif dan berkesinambungan (*creativity*).

Pegawai Negeri Sipil Bagian Keuangan Biro Umum Provinsi Kalimantan Timur yang telah mengikuti persyaratan pendidikan dan pelatihan untuk memiliki sertifikasi berjumlah 12 orang dari 31 orang PNS (38,7%) yaitu kurang dari 50% dari jumlah keseluruhan PNS yang ada. Dimana terdapat permasalahan mengenai adanya ketidaksesuaian latar belakang pendidikan PNS dengan persyaratan jabatan yang telah ditentukan karena dalam tahapan penyusunan standar kompetensi jabatan seperti Kepala Sub Bagian Belanja Lain-Lain dan Kepala Sub Bagian Verifikasi dan Pelaporan di Bagian Keuangan Biro Umum Provinsi Kalimantan Timur dengan lulusan pendidikan Sarjana Sosial (S.Sos) yang mana seharusnya ditempati oleh lulusan Sarjana Ekonomi (SE). Hal ini mengakibatkan kompetensi yang dimiliki PNS di Bagian Keuangan Biro Umum Provinsi Kalimantan Timur tidak sesuai dengan jabatan dan dapat berpengaruh terhadap kinerja PNS yang tidak optimal.

Dari paparan di atas, maka penulis akan meneliti lebih lanjut dengan judul “Hubungan Kompetensi Dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Bagian Keuangan Biro Umum Provinsi Kalimantan Timur”.

Perumusan Masalah

Dari latar belakang masalah di atas, maka penulis merumuskan permasalahan penelitian yaitu “Apakah ada hubungan kompetensi dengan kinerja Pegawai Negeri Sipil Bagian Keuangan Biro Umum Provinsi Kalimantan Timur?”.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan permasalahan, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan yaitu “untuk menguji dan menganalisis hubungan kompetensi dengan kinerja Pegawai Negeri Sipil Bagian Keuangan Biro Umum Provinsi Kalimantan Timur”.

Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khasanah pemikiran secara intelektualitas dibidang ilmu administrasi negara, serta dapat meningkatkan kemampuan analisa ilmiah dalam mencermati fenomena-fenomena hubungan kompetensi dengan kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi aparatur pemerintah dalam menjalankan tugas dan perannya secara efektif dan efisien demi terwujudnya bentuk pemerintahan yang lebih baik lagi di masa

mendatang serta dapat memberikan informasi akurat berkaitan dengan hubungan kompetensi dengan kinerja pegawai.

KERANGKA DASAR TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah *human resource management relates to the total set of knowledge, skills, and attitudes that firms need to complete. It involves concern for and action in the management of people, including: selection, training and development, employee relations, and compensation. Such action may be bound together by the creation of an HRM philosophy* (Pettigrew dan Whipp dalam Mahmudi, 2010:2). Artinya manajemen sumberdaya manusia berkaitan dengan pengetahuan, keterampilan dan sikap. Ini melibatkan kepedulian dan tindakan dalam pengelolaan orang, termasuk seleksi, pelatihan dan pengembangan, hubungan karyawan, dan kompensasi. Tindakan tersebut dapat terikat bersama oleh penciptaan filsafat HRM.

Kompetensi

Kompetensi adalah kemampuan dan kemauan dalam melakukan sebuah tugas dengan kinerja yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan (Hutapea dan Thoha, 2008:28). Kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang dimiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior ditempat kerja atau pada situasi tertentu (Spencer & Spencer dalam Moehariono, 2010:3-4). Kompetensi adalah kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang disyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan (Boyatzis dalam Hutapea dan Thoha, 2008:29).

Kinerja

Kinerja adalah penampilan, hasil karya personil baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi. Kinerja dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja personil. Penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personil yang memangku jabatan fungsional maupun struktural tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personil di dalam organisasi (Umam, 2010:101). Kinerja pada dasarnya adalah produk waktu dan luang. Peluang tanpa waktu untuk mengejar peluang tersebut bukan apa-apa. Dan waktu, yang

tidak kita miliki, yang tidak memberi peluang, bahkan memiliki lebih sedikit nilai (Gilbert dalam Mangkunegara, 2011:47).

Teori Kompetensi (Competency Theory) Spencer

Untuk menganalisis hubungan kompetensi dengan peningkatan kinerja dapat menggunakan teori kompetensi (*competency theory*) Spencer. Banyak pendekatan yang dilakukan dalam mengembangkan kerangka kerja kompetensi. *Framework* yang paling sering digunakan adalah kompetensi menurut Spencer. Kompetensi adalah karakteristik dasar yang dimiliki oleh seorang individu yang berhubungan secara kausal dalam memenuhi kriteria yang diperlukan dalam menduduki suatu jabatan. Kompetensi terdiri dari 5 tipe karakteristik, yaitu motif (kemauan konsisten dan menjadi sebab dari tindakan), faktor bawaan (karakter dan respon yang konsisten), konsep diri (gambaran diri), pengetahuan (informasi dalam bidang tertentu) dan keterampilan (kemampuan untuk melaksanakan tugas) (Spencer & Spencer dalam Andriani, 2012:34). Kompetensi dapat dihubungkan dengan kinerja sebab karakteristik yang terdiri dari sifat, konsep diri dan pengetahuan akan menghasilkan kompetensi yang kemudian menciptakan kinerja mencakup *profitability*, *productivity* dan *quality*.

Teori Windows

Penilaian suatu kinerja karyawan dalam suatu organisasi, ditentukan oleh keberhasilan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan dalam menghasilkan kinerja. Kompetensi memahami peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan suatu organisasi atau perpustakaan (Tohardi, 2012:65). Mengacu kepada pendapat tersebut di atas, maka *grand theory* mengenai kompetensi yang digunakan dalam penilaian suatu kinerja yaitu menggunakan teori "*windows*" yaitu kompetensi adalah sentral dari keberhasilan mencapai kinerja yang dipengaruhi oleh adanya pengetahuan, keterampilan, keahlian dan sikap (Donald dalam Tohardi, 2012:65). Teori "*Window*" atau lazim disebut teori "*Jendela*", bahwa setiap pengembangan diri yang dimiliki manusia diamati atau dilihat dari empat sisi yang berbentuk jendela yaitu pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), keahlian (*expert*) dan sikap (*attitude*).

Hipotesis

H₀ : Tidak ada hubungan kompetensi dengan kinerja pegawai Bagian Keuangan Biro Umum Provinsi Kalimantan Timur.

H₁ : Ada hubungan kompetensi dengan kinerja pegawai Bagian Keuangan Biro Umum Provinsi Kalimantan Timur.

Definisi Konsepsional

1. Kompetensi (Independent Variable)

Kompetensi pegawai adalah 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 (Palan, 2007:5).

2. Kinerja (*Dependent Variable*)

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011:9).

Definisi Operasional

1. Kompetensi (X) dalam penelitian ini diukur dengan indikator sebagai berikut :
 - a. Kemampuan dalam mengerjakan tugas
 - b. Bekerjasama dengan tim kerja
 - c. Tanggungjawab
2. Kinerja Pegawai (Y) dalam penelitian ini diukur dengan indikator sebagai berikut:
 - a. *Quantity of Work*
 - b. *Quality of Work*
 - c. *Job knowledge*
 - d. *Creativeness*
 - e. *Cooperation*
 - f. *Dependability*
 - g. *Initiative*
 - h. *Personel qualities*

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif yaitu penelitian untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Bentuk hubungan adalah bentuk hubungan kausal (hubungan yang bersifat sebab akibat). Jadi di sini ada variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan variabel dependen (dipengaruhi).

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil di Bagian Keuangan Biro Umum Provinsi Kalimantan Timur yang berjumlah 31 orang.

Teknik Pengumpulan Data

1. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*) yaitu penulis menggunakan fasilitas perpustakaan untuk mendapatkan teori-teori yang mendukung penulisan penelitian ini dengan membaca literatur-literatur yang ada hubungannya dengan penelitian ini.
2. Penelitian Lapangan (*Field Work Research*) yaitu penulis mengadakan penelitian langsung dilapangan terhadap objek penelitian dimana dalam tahap ini dipergunakan teknik-teknik sebagai berikut :
 - a. Observasi

- b. Kuesioner
- c. Dokumentasi

Alat Pengukur Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan mengelompokan jawaban responden dalam menilai skala 3 jenjang dengan masing-masing diberikan nilai yaitu:

1. Jawaban cukup setuju diberi nilai 3
2. Jawaban kurang setuju diberi nilai 2
3. Jawaban tidak setuju diberi nilai 1

Data yang diperoleh dari setiap jawaban atas pertanyaan yang diajukan kepada responden, maka setiap jawaban diberi skor 1, 2 dan 3 setelah dilakukan penskoran terhadap jawaban kemudian data tersebut dimasukan ke dalam tabel berikut:

**Tabel 1.
Hasil Pengumpulan Data**

NO	(x)	(y)	$\frac{(x - \bar{x})}{x}$	$\frac{(y - \bar{y})}{y}$	x^2	y^2	xy
1							
2							
Σ	$\Sigma(x)$ \bar{x}	$\Sigma(y)$ \bar{y}	Σx	Σy	Σx^2	Σy^2	Σxy

Sumber : Sugiyono (2014:229)

Teknik Analisis Data

Data yang telah dikumpulkan melalui kuesioner akan diolah menjadi dua macam teknik analisis data, yaitu :

Analisis Univariat

Analisis ini menggunakan metode distribusi frekuensi, data yang telah didapat kemudian diolah dan dianalisa dengan menggunakan perangkat lunak komputer dan ditampilkan dalam bentuk tabel data yang menjabarkan distribusi frekuensi dan persentase dari masing-masing variabel dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$P = \frac{F}{\Sigma N} \times 100 \%$$

Keterangan :

P = Persentase (%)

F = Frekuensi

N = Jumlah responden

Analisis Bivariat

Untuk menganalisis data-data variabel kompetensi dan kinerja pegawai Bagian Keuangan Biro Umum Provinsi Kalimantan Timur, penulis

menggunakan rumus korelasi produk moment sesuai dengan pendapatan dari (Sugiyono 2014:228) dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{N \sum x^2 - (\sum x)^2} \cdot \sqrt{N \sum y^2 - (\sum y)^2}}$$

Dimana :

r_{xy} = korelasi antara variabel x dan y

x = kompetensi

y = kinerja

Ketentuan:

1. Jika harga r_{xy} lebih kecil ($<$) dari harga kritik r produk moment, maka hipotesis alternatif (H_a) ditolak dan jelas tidak ada hubungan, atau tidak menunjukkan signifikan antara kedua variabel.
2. Jika harga r_{xy} lebih besar ($>$) dari harga kritik r produk moment, maka hipotesis alternatif (H_a) akan diterima dan menunjukan signifikan atau dengan kata lain bahwa di antara kedua variabel yang diteliti terdapat hubungan yang meyakinkan.

Untuk dapat memberikan interprestasi terhadap kuatnya hubungan tersebut, maka penulis menggunakan pedoman dikemukakan oleh Sugiyono (2014:231) yang tertera pada tabel berikut :

Tabel 2.
Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,199	Sangat rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 1,000	Sangat kuat

Sumber : Sugiyono (2014:231)

Maka untuk membuktikan kebenaran hipotesis maka dilakukan pengujian dengan rumus uji t (t -test) menurut Sugiyono (2014:230) sebagai berikut:

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

t = t hitungan yang selanjutnya dikonsultasikan t tabel

r = hubungan yang ditemukan

n = sampel

Nilai t hitung tersebut selanjutnya dibandingkan dengan nilai t tabel.

Untuk kesalahan 5% dengan derajat kebebasan (dk) = n - 2, hasil uji t di atas

akan terlihat apabila t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka hipotesis satu (H_1) diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak berarti pengaruh kedua variabel signifikan. Namun apabila t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} , maka hipotesis satu (H_1) ditolak dan hipotesis nol (H_0) diterima yang berarti pengaruh kedua variabel tidak signifikan (tidak mempunyai keberartian).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berikut ini penulis akan membahas hasil dari penelitian terhadap pembuktian hipotesis antara kompetensi (X) dengan kinerja Pegawai Negeri Sipil Bagian Keuangan Biro Umum Provinsi Kalimantan Timur (Y). Dalam penelitian ini terdapat 11 indikator yang masing-masing 3 indikator dari variabel kompetensi (X) dan 8 indikator dari variabel kinerja (Y).

Dari hasil penyajian data menunjukkan bahwa untuk kompetensi Pegawai Negeri Sipil Bagian Keuangan Biro Umum Provinsi Kalimantan Timur diketahui dari 31 responden yaitu kompetensi responden berdasarkan kemampuan dalam mengerjakan tugas yaitu sebagian besar selalu membuat laporan hasil pekerjaan yang dilakukan berjumlah 23 orang (74,2%), kadang-kadang sebanyak 5 orang (16,1%) dan tidak pernah terdapat 3 orang (9,7%). Mampu membuat laporan secara efektif berjumlah 26 orang (83,9%), cukup mampu sebanyak 5 orang (16,1%) dan tidak ada yang kurang mampu. Mengerjakan tugas selesai dengan tepat waktu berjumlah 29 responden (93,5%), tidak ada yang kadang-kadang dan terdapat 2 orang (6,5%) yang tidak tepat waktu. Bila diasumsikan kompetensi responden berdasarkan kemampuan dalam mengerjakan tugas yaitu baik dikarenakan lebih dari 50% responden selalu membuat laporan hasil pekerjaan yang dilakukan, mampu membuat laporan secara efektif dan dalam mengerjakan tugas selesai dengan tepat waktu.

Kompetensi responden berdasarkan bekerjasama dengan tim kerja sebagian besar mampu bekerjasama dalam tim berjumlah 29 orang (93,5%), tidak ada yang cukup kemampuannya dan terdapat 2 orang (6,5%) yang kurang mampu. Mampu bekerjasama dengan manajerial berjumlah 20 orang (64,5%), tidak ada yang cukup kemampuannya dan terdapat 11 orang (35,5%) yang kurang mampu. Membuat laporan selalu bebas dari tekanan 27 responden (87,1%), tidak ada yang kadang-kadang dan terdapat 4 orang (12,9%) yang tidak pernah. Bila diasumsikan kompetensi responden berdasarkan bekerjasama dalam tim yaitu baik karena lebih dari 50% responden mampu bekerjasama dalam tim, mampu bekerjasama dengan manajerial dan bebas dari tekanan dalam pembuatan laporan.

Kompetensi responden berdasarkan tanggungjawab sebagian besar selalu tidak menyalahkan orang lain jika terjadi kesalahan dalam pekerjaan yang dilakukan berjumlah 20 orang (64,5%), terdapat yang kadang-kadang sebanyak 4 orang (12,9%) yang tidak pernah sebanyak 7 orang (22,6%). Mampu bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaan berjumlah 31 orang (100%). Dalam menyusun laporan selalu berpegang teguh terhadap peraturan yang berlaku berjumlah 28 responden (90,3%), tidak ada yang kadang-kadang dan terdapat 3 orang (9,7%) yang tidak pernah. Bila diasumsikan kompetensi responden berdasarkan tanggungjawab yaitu baik karena lebih dari 50% responden tidak menyalahkan orang lain jika terjadi kesalahan dalam pekerjaan yang dilakukan, bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaan dan dalam menyusun laporan selalu berpegang teguh terhadap peraturan yang berlaku. Berdasarkan hasil tersebut secara keseluruhan kompetensi Pegawai Negeri Sipil Bagian Keuangan Biro Umum Provinsi Kalimantan Timur yaitu baik bagi Bagian Keuangan Biro Umum Provinsi Kalimantan Timur.

Adapun kinerja Pegawai Negeri Sipil Bagian Keuangan Biro Umum Provinsi Kalimantan Timur dari 31 responden berdasarkan penilaian kinerja responden berdasarkan *Quantity of Work* sebagian besar pegawai bekerja sesuai dengan target berjumlah 31 orang (100%), dimana cukup sesuai dan kurang sesuai tidak ada. Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan berjumlah 20 orang (64,5%), cukup mampu berjumlah 11 orang (35,5%) dan tidak ada yang kurang mampu. Pegawai menyelesaikan pekerjaan tepat waktu berjumlah 26 responden (83,9%), kadang-kadang berjumlah 2 orang (6,4%) dan tidak pernah berjumlah 3 orang (9,7%). Bila diasumsikan kinerja responden berdasarkan *Quantity of Work* yaitu baik karena lebih dari 50% responden bekerja sesuai dengan target, pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dan pegawai menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Kinerja responden berdasarkan *Quality of Work* sebagian besar pekerjaan yang dihasilkan pegawai sesuai dengan standar berjumlah 18 orang (58,1%), cukup sesuai berjumlah 13 orang (41,9%) dan tidak ada yang kurang sesuai. Pekerjaan yang dihasilkan pegawai berkualitas berjumlah 20 responden (64,5%), cukup berkualitas berjumlah 11 orang (35,5%) dan tidak ada yang kurang berkualitas. Bila diasumsikan kinerja responden berdasarkan *Quality of Work* yaitu baik karena lebih dari 50% responden pekerjaan yang dihasilkan pegawai sesuai dengan standar dan pekerjaan yang dihasilkan pegawai berkualitas.

Kinerja responden berdasarkan *Job Knowledge* sebagian besar pengetahuan pegawai terhadap pekerjaan yang diberikan baik berjumlah 20

orang (64,5%), cukup baik berjumlah 11 orang (35,5%) dan tidak ada yang kurang baik. Pendidikan pegawai sesuai dengan bidang pekerjaan berjumlah 22 orang (71%), cukup sesuai berjumlah 4 orang (12,9%) dan kurang sesuai berjumlah 5 orang (16,1%). Keterampilan pegawai dalam bidang pekerjaan baik berjumlah 18 responden (58,1%), cukup baik berjumlah 13 orang (41,9%) dan tidak ada yang kurang baik. Bila diasumsikan kinerja responden berdasarkan *Job Knowledge* yaitu baik karena lebih dari 50% responden pengetahuan pegawai terhadap pekerjaan yang diberikan baik, pendidikan pegawai sesuai dengan bidang pekerjaan dan keterampilan pegawai dalam bidang pekerjaan baik.

Kinerja responden berdasarkan *Creativeness* sebagian besar pegawai memberikan ide-ide untuk kemajuan instansi berjumlah 16 orang (51,6%), kadang-kadang berjumlah 15 orang (48,4%) dan tidak ada yang tidak pernah. Pegawai cukup mampu menyelesaikan permasalahan berjumlah 17 responden (54,8%), cukup mampu berjumlah 17 orang (54,8%) dan tidak ada yang kurang mampu. Bila diasumsikan kinerja responden berdasarkan *Creativeness* yaitu cukup baik karena lebih dari 50% responden memberikan ide-ide untuk kemajuan instansi dan cukup mampu menyelesaikan permasalahan.

Kinerja responden berdasarkan *Cooperation* sebagian besar pegawai mampu bekerjasama dengan rekan kerja yang lain dalam pekerjaan berjumlah 31 orang (100%). Mampu bekerjasama dengan instansi lainnya dalam pekerjaan berjumlah 18 orang (58,1%), cukup mampu berjumlah 13 orang (41,9%) dan tidak ada yang kurang mampu. Mampu bekerjasama dengan atasan dalam pekerjaan berjumlah 18 responden (58,1%), cukup mampu berjumlah 13 orang (41,9%) dan tidak ada yang kurang mampu. Bila diasumsikan kinerja responden berdasarkan *Cooperation* yaitu baik karena lebih dari 50% responden mampu bekerjasama dengan rekan kerja yang lain dalam pekerjaan, mampu bekerjasama dengan instansi lainnya dalam pekerjaan dan mampu bekerjasama dengan atasan dalam pekerjaan.

Kinerja responden berdasarkan *Dependability* sebagian besar pegawai hadir di kantor tepat waktu berjumlah 20 orang (64,5%), kadang-kadang berjumlah 11 orang (35,5%) dan tidak ada yang tidak pernah. Pegawai pulang tepat waktu berjumlah 31 orang (100%) dan tidak ada yang kadang-kadang maupun tidak pernah. Pegawai dapat dipercaya dalam bekerja berjumlah 28 responden (90,3%), tidak ada yang kadang-kadang dan tidak pernah berjumlah 3 orang (9,7%). Bila diasumsikan kinerja responden berdasarkan *Dependability* yaitu baik karena lebih dari 50% responden hadir di kantor tepat waktu, pulang tepat waktu dan dapat dipercaya dalam bekerja.

Kinerja responden berdasarkan *Initiative* sebagian besar reaksi pegawai jika diberi pekerjaan yang baru bersemangat berjumlah 16 orang (51,6%), cukup bersemangat berjumlah 15 orang (48,4%) dan tidak ada yang kurang bersemangat. Reaksi pegawai jika dipindah tugaskan dalam bidang yang lain bersemangat berjumlah 18 responden (58,1%), cukup bersemangat berjumlah 11 orang (35,5%) dan kurang bersemangat berjumlah 2 orang (6,4%). Bila diasumsikan kinerja responden berdasarkan *Initiative* yaitu baik karena lebih dari 50% responden bersemangat jika diberi pekerjaan yang baru dan jika dipindah tugaskan dalam bidang yang lain.

Kinerja responden berdasarkan *Personel Qualities* sebagian besar sikap pegawai dalam bekerja ramah berjumlah 19 orang (61,3%), cukup ramah berjumlah 9 orang (29%) dan kurang ramah berjumlah 3 orang (9,7%). Integritas pegawai baik berjumlah 24 orang (77,4%), cukup baik berjumlah 7 orang (22,6%) dan tidak ada yang kurang baik. Pegawai mampu menjadi seorang pemimpin dalam bekerja berjumlah 18 responden (58,1%), cukup mampu berjumlah 13 orang (41,9%) dan tidak ada yang kurang mampu. Bila diasumsikan kinerja responden berdasarkan *Personel Qualities* yaitu baik karena lebih dari 50% responden ramah dalam bekerja, integritas pegawai baik dan mampu menjadi seorang pemimpin dalam bekerja. Berdasarkan hasil tersebut secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa kinerja Pegawai Negeri Sipil Bagian Keuangan Biro Umum Provinsi Kalimantan Timur yaitu baik.

Dari hasil perhitungan didapatkan bahwa hubungan kompetensi dengan kinerja Pegawai Negeri Sipil Bagian Keuangan Biro Umum Provinsi Kalimantan Timur ternyata positif dan sedang, hal ini dibuktikan dengan $r = 0,592$ sesuai dengan pedoman untuk memberikan interpretasi yang dikemukakan oleh Sugiyono (2012:214) berada pada interval $0,400 - 0,599$ yang termasuk dalam kategori Sedang. Dengan kata lain nilai $r_{hitung} (0,592) > r_{tabel} (0,367)$, maka H_0 ditolak atau H_a diterima jadi terdapat hubungan nyata antara kompetensi dengan kinerja Pegawai Negeri Sipil Bagian Keuangan Biro Umum Provinsi Kalimantan Timur.

Hubungan kompetensi dengan kinerja Pegawai Negeri Sipil Bagian Keuangan Biro Umum Provinsi Kalimantan Timur berbentuk positif, yang mana semakin baik kompetensi pegawai maka semakin meningkat kinerja pegawai, begitupula sebaliknya semakin kurang baik kompetensi pegawai maka semakin menurun kinerja pegawai. Tingkat hubungan kompetensi dengan kinerja Pegawai Negeri Sipil Bagian Keuangan Biro Umum Provinsi Kalimantan Timur yaitu sedang, yang mana seimbang antara pegawai yang semakin baik kompetensinya maka semakin meningkat kinerja pegawai dan

terdapat pula pegawai yang semakin baik kompetensinya tapi tidak diimbangi dengan meningkatnya kinerja.

Untuk meyakinkan apakah hipotesis yang penulis ajukan benar-benar dapat diterima, maka penulis mengadakan pengujian hipotesis dengan menggunakan rumus uji t. Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh harga t_{hitung} sebesar 3,955. Harga t_{hitung} tersebut selanjutnya dibandingkan dengan harga t_{tabel} untuk kesalahan 5% uji dua pihak dan $dk = N - 2 (31 - 2) = 29$, maka diperoleh $t_{tabel} = 2,045$ dengan kata lain, nilai $t_{hitung} (3,955) > t_{tabel} (2,045)$ yang berarti bahwa H_0 ditolak atau H_a diterima, yaitu H_a adalah ada hubungan kompetensi dengan kinerja Pegawai Negeri Sipil Bagian Keuangan Biro Umum Provinsi Kalimantan Timur.

Berdasarkan hal tersebut maka kompetensi Pegawai Negeri Sipil di Bagian Keuangan Biro Umum Provinsi Kalimantan Timur, dapat berakibat kepada pelaksanaan tugas-tugas yang menuntut adanya kinerja yang efisien, lancar dan selesai tepat pada waktunya. Terdapatnya hubungan kompetensi dengan kinerja Pegawai Negeri Sipil Bagian Keuangan Biro Umum Provinsi Kalimantan Timur, hal ini dikarenakan adanya rasa tanggung jawab terhadap beban pekerjaan, para pegawai berusaha menerapkan pola kerja sebaik mungkin dengan mencari informasi sebanyak-banyaknya. Oleh karena itu, perlu adanya penyelenggaraan pelatihan kepada pegawai setiap tahunnya secara merata dan sesuai bidang pekerjaan masing-masing, sebagai upaya pemberdayaan sumber daya manusia agar memiliki kompetensi dan menghasilkan kinerja yang sesuai dengan tujuan organisasi.

PENUTUP

Kesimpulan

Setelah penulis menganalisis data-data yang diperoleh dari hasil penelitian dan pembahasan mengenai kompetensi dengan kinerja Pegawai Negeri Sipil Bagian Keuangan Biro Umum Provinsi Kalimantan Timur, maka dapat disimpulkan ada hubungan kompetensi dengan kinerja Pegawai Negeri Sipil Bagian Keuangan Biro Umum Provinsi Kalimantan Timur, yang mana :

1. Kompetensi Pegawai Negeri Sipil Bagian Keuangan Biro Umum Provinsi Kalimantan Timur masuk dalam kategori baik berdasarkan kemampuan dalam mengerjakan tugas, bekerjasama dengan tim kerja dan tanggungjawab.
2. Kinerja Pegawai Negeri Sipil Bagian Keuangan Biro Umum Provinsi Kalimantan Timur masuk dalam kategori baik berdasarkan *quantity of work, quality of work, job knowledge, creativeness, cooperation, dependability, initiative* dan *personel qualities*.

3. Hubungan antara kompetensi dengan kinerja Pegawai Negeri Sipil Bagian Keuangan Biro Umum Provinsi Kalimantan Timur merupakan hubungan nyata dan positif dengan kategori sedang.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas mengenai hubungan kompetensi dengan kinerja Pegawai Negeri Sipil Bagian Keuangan Biro Umum Provinsi Kalimantan Timur, maka penulis memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Pimpinan Bagian Keuangan Biro Umum Provinsi Kalimantan Timur perlu melakukan evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan pegawai, kemudian memberikan solusi agar pegawai membuat laporan dan selesai dengan tepat waktu dengan membuat SOP pekerjaan sesuai bidangnya.
2. Perlu adanya *gathering* agar terjalin keakraban antara sesama pegawai maupun pegawai dengan pimpinan, sehingga mampu bekerjasama saat bekerja dan menghilangkan tekanan yang ada saat bekerja.
3. Penerimaan dan penempatan pegawai di Bagian Keuangan Biro Umum Provinsi Kalimantan Timur disesuaikan dengan pendidikannya agar memiliki pengetahuan yang baik dalam bidang pekerjaannya.
4. Perlu adanya penyelenggaraan pelatihan kepada pegawai setiap tahunnya secara merata dan sesuai bidang pekerjaan masing-masing, sebagai upaya pemberdayaan sumber daya manusia agar memiliki kompetensi dan menghasilkan kinerja yang sesuai dengan tujuan organisasi.
5. Perlu adanya kesadaran atas tanggung jawab dari masing-masing pihak yang bersangkutan atau pada pegawai agar tercipta suasana yang kondusif demi kelancaran kinerja dalam melayani masyarakat sesuai tugas dan fungsinya.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, Titiek. *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Biro Administrasi Umum Kantor Rektorat Universitas Hasanuddin*. <http://repository.unhas.ac.id/handle/123456789/3650?show=full>. Diakses pada tanggal 12 Oktober 2017.
- Hutapea, Parulian dan Nurianna Thoha. 2008. *Kompetensi Plus*. PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Mahmudi. 2010. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. UPP STIM YKPN. Yogyakarta.
- Mangkunegara, AP. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Moeheriono. 2010. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Penerbit Ghalia Indonesia. Bogor.

- Palan, R. 2007. *Competency Management, Teknik Mengimplementasikan Manajemen SDM Berbasis Kompetensi untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi*. PPM Konsultasi Manajemen. Jakarta.
- Sugiyono. 2014. *Statistika Untuk Penelitian*. Alfabeta. Bandung.
- Tohardi, Ahmad. 2012. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mandar Maju. Bandung.
- Umam, K. 2010. *Perilaku Organisasi*, CV. Pustaka Setia, Bandung.
- Wicaksono, Aditya Ray. 2009. *Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Divisi Regional-III*. Program Studi Manajemen pada Fakultas Bisnis dan Manajemen Universitas Widyatama Bandung.

Dokumen-dokumen :

- Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 sebagai perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.