



## **Analisa Kompetensi terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Badan Keuangan Kota Bukittinggi**

**Lenny Hasan, Mahendra**

*Fakultas Ekonomi Universitas Tamansiswa Padang, Jl. Tamansiswa No.9 Padang*

### INFORMASI ARTIKEL

*Sejarah Artikel:*

Diterima Redaksi: Mei 2019

Revisi Akhir: Mei 2019

Diterbitkan *Online*: Mei 2019

### KATA KUNCI

Kompetensi, Prestasi Kerja

### KORSPONDENSI

Telepon: (0751) 40020

E-mail: [lenihasan1978@gmail.com](mailto:lenihasan1978@gmail.com)

### A B S T R A C T

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisa kompetensi terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Keuangan Kota Bukittinggi secara parsial. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *total sampling*, sehingga dari populasi tersebut diambil sampel sebanyak 88 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji t. Hasil uji t yang dilakukan pada variabel kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Keuangan Kota Bukittinggi dengan nilai  $t_{hitung}(1,998) > t_{tabel}(1,662)$  berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Keuangan Kota Bukittinggi dengan nilai  $t_{hitung}(9,174) > t_{tabel}(1,662)$ .

## **I. PENDAHULUAN**

Badan keuangan merupakan salah satu instansi pemerintahan yang beralamat di Jalan Sudirman No 27-29 Kota Bukittinggi. Tugas pokok Badan Keuangan Kota Bukittinggi adalah pelayanan publik dalam perpajakan, induk perbendaharaan pada SKPD Kota Bukittinggi serta menginventarisasi barang milik daerah kota Bukittinggi. Sumber Daya Manusia yang ada pada Badan Keuangan

harus bekerja secara maksimal karena tugas pokok mereka menyangkut kepada kepentingan umum.

Dari hasil observasi yang penulis lakukan pada Tanggal 12 November 2018, pelayanan yang diberikan oleh pegawai Badan Keuangan masih tergolong lambat, disinyalir karena kompetensi dari pegawai masih rendah. Seharusnya di zaman yang

sudah canggih seperti sekarang ini semuanya sudah canggih seperti sekarang sudah menggunakan sistem komputer dengan sistem kerja yang cepat, tetapi pegawai masih juga lambat dalam menyelesaikan pekerjaannya terutama dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Kompetensi pegawai Badan Keuangan Kota Bukittinggi dapat dilihat dari pengetahuan (*knowledge*) pemahaman (*understanding*), kemampuan (*skill*), nilai (*value*), sikap (*attitude*), dan minat (*interes*) (Sutrisno, 2015:204). Namun dari beberapa indikator tersebut yang paling menonjol pada pegawai Badan Keuangan Kota Bukittinggi yaitu pengetahuan, pemahaman dan kemampuan yang dimiliki hal ini dibuktikan dengan hasil observasi yang penulis lakukan pada Tanggal 12 November 2018 terlihat bahwa kompetensi pegawai Badan Keuangan Kota Bukittinggi.

Saat sekarang ini perlu diperhatikan karena terdapat sebagian pegawai yang memiliki kemampuan belum sesuai dengan bidang pekerjaan yang dijalannya seperti dalam bidang pelayanan pajak, PBB dan BPHTB, karena masih terdapat pelayanan yang belum sesuai dengan keinginan masyarakat yaitu membutuhkan waktu yang cukup lama dalam memberikan pelayanan, karena terdapat pada sebagian pegawai yang kurang memahami permasalahan yang terjadi pada masyarakat tersebut, kejadian ini sering terjadi pegawai yang baru menduduki

jabatannya, untuk meningkatkan kompetensi tersebut Badan Keuangan Kota Bukittinggi memberikan bantuan beasiswa dan kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan.

Badan Keuangan Kota Bukittinggi mayoritas pegawai memiliki latar belakang tamatan Sarjana (S1), namun masih ada pegawai Badan Keuangan Kota Bukittinggi yang tamatan SMA. Sementara di era sekarang ini dibutuhkan pegawai yang memiliki pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang tinggi, guna meningkatkan prestasi kerjanya. Jika pegawai Badan Keuangan yang tamatan SMA dan Diploma tidak meningkatkan kemampuan dan pengetahuannya mengikuti perkembangan zaman maka kompetensi kerja dari pegawai tersebut akan rendah dan hal tersebut akan berpengaruh kepada prestasi kerjanya.

Hasil observasi yang penulis lakukan dapat kesimpulan prestasi kerja untuk setiap pegawai tidaklah sama ukurannya karena manusia itu satu sama lain berbeda, karena pandangan dan caranya dalam bekerja. Prestasi kerja pegawai Badan Keuangan Kota Bukittinggi pada saat ini terlihat kurang memuaskan karena masih adanya pegawai yang bekerja tidak sesuai dengan standar operasional, dan target kerja yang diberikan tidak sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

Berdasarkan latar belakang masalah dan fenomena yang terjadi pada Badan Keuangan

Kota Bukittinggi peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “Analisa Kompetensi terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Badan Keuangan Kota Bukittinggi”.

### **Rumusan Masalah**

Masalah yang akan penulis analisa dalam penelitian ini adalah apakah kompetensi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Badan Keuangan Kota Bukittinggi.

### **Tujuan Masalah**

Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh prestasi kerja pegawai Badan Keuangan Kota Bukittinggi.

## **II. LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS**

### **Kompetensi**

Menurut Sutrisno (2015:203), kompetensi dalam organisasi publik maupun privat sangat diperlukan terutama untuk menjawab tuntutan organisasi, dimana adanya perubahan yang sangat cepat, perkembangan masalah yang sangat kompleks dan dimanis serta ketidakpastian masa depan dalam tatanan kehidupan masyarakat. Kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan ditempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan.

Menurut Sutrisno (2015:204), indikator kompetensi seorang karyawan adalah sebagai berikut:

1. Pengetahuan (*knowledge*), yaitu kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya seorang pegawai mengetahui cara melakukan identifikasi belajar, dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada di perusahaan.
2. Pemahaman (*understanding*), yaitu kedalaman kognitif, dan efektif yang dimiliki oleh individu. Misalnya, seorang pegawai dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi kerja secara efektif dan efisien.
3. Kemampuan (*Skill*), adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai. Misalnya standar perilaku para pegawai dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.
4. Nilai (*value*), adalah suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologi telah menyatu dalam diri seseorang. Misalnya, standar perilaku para pegawai dalam melaksanakan tugas (kejujuran, keterbukaan, demokratis dan lain-lain).
5. Sikap (*attitude*), yaitu perasaan (senang-tidak senang, suka tidak suka) atau

reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji dan sebagainya.

6. Minat (*interes*) adalah kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan. Misalnya melakukan suatu aktivitas kerja.

### **Prestasi Kerja**

Menurut Sutrisno (2015:151), prestasi kerja adalah sebagai hasil yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Informasi tentang tinggi rendahnya prestasi kerja seorang karyawan tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses panjang yaitu proses penilaian prestasi kerja karyawan yang disebut dengan istilah *performance appraisal*.

Menurut Sunyoto (2012:18), prestasi kerja adalah sesuatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Jika seorang tenaga kerja mempunyai perasaan beprestasi, maka ia harus mempunyai cara untuk mengukur kemajuan yang dilakukannya.

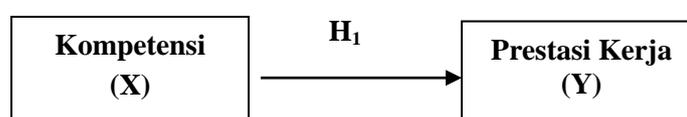
Menurut Sutrisno (2015:152), prestasi kerja dapat diukur dalam 6 (enam) aspek sebagai berikut:

1. Hasil kerja merupakan tingkat kualitas maupun kuantitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
2. Pengetahuan pekerjaan merupakan tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.
3. Inisiatif merupakan tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
4. Kecekatan mental merupakan tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
5. Sikap merupakan tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
6. Disiplin waktu dan absensi merupakan Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

### **Kerangka Konseptual**

Berdasarkan rumusan masalah, maka dapat dibentuk kerangka konseptual dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

**Gambar 1**  
**Kerangka Konseptual**



## Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini, diduga kompetensi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Badan Keuangan Kota Bukittinggi.

## III. METODE PENELITIAN

### Metode Penelitian

Penelitian ini memakai metode penelitian kuantitatif, jenis kuantitatif deskriptif dan penelitian ini untuk menganalisa pengaruh kompetensi kerja yang dimiliki pegawai Badan Keuangan Kota Bukittinggi terhadap prestasi kerja secara parsial.

### Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian adalah seluruh pegawai Badan Keuangan Kota Bukittinggi dengan jumlah 88 orang pegawai. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *total sampling*.

## Jenis Data dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif dan kuantitatif. Sedangkan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini data primer dan data sekunder.

### Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah observasi, angket dan tinjauan kepustakaan.

### Teknik Analisis Data

Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji t.

## IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji t (Parsial)

Berdasarkan uji t yang dilakukan dapat dilihat pada Tabel 4.1 sebagai berikut:

**Tabel 4.1**  
**Hasil Uji t (Parsial)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5,724	3,158		1,812	,073
1 Kompetensi	,187	,093	,161	1,998	,049

a. Dependent Variable: Prestasi\_Kerja

Sumber: Hasil Olahan Data Tahun 2019.

Variabel kompetensi (X) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Badan Keuangan Kota

Bukittinggi dengan nilai signifikan  $0,049 < 0,05$ . Hal ini dapat juga dilihat dari nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan  $df = n - k = 88 - 3 = 85$  (1,662),

jadi nilai  $t_{hitung}(1,998) > t_{tabel}(1,662)$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

### **Pembahasan Hasil Penelitian**

Berdasarkan hasil penelitian diketahui secara parsial menggunakan uji t diketahui nilai  $t_{hitung}(1,998) > t_{tabel}(1,662)$  dan nilai signifikan  $0,049 < 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja pegawai Badan Keuangan Kota Bukittinggi disebabkan karena kompetensi yang dimiliki pegawai dalam bekerja, sehingga dengan kompetensi kerja yang baik, maka pekerjaan yang diberikan dapat terselesaikan dengan baik juga, hal ini terjadi karena pengetahuan, pemahaman, kemampuan, nilai, sikap dan minat yang dimiliki pegawai Badan Keuangan Kota Bukittinggi.

Kompetensi pegawai dalam bekerja sangat penting bagi Badan Keuangan Kota Bukittinggi karena sangat membantu dalam operasional instansi tersebut, kompetensi kerja yang baik maka pegawai akan bekerja sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Meningkatkan kompetensi pegawai tersebut bukan suatu hal yang mudah, maka oleh sebab itu Badan Keuangan Kota Bukittinggi mengadakan pelatihan atau

diklat agar pengetahuan pegawai tersebut lebih meningkat.

## **V. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pengujian secara individu menggunakan uji t ditemukan bahwa variabel kompetensi memiliki nilai  $t_{hitung}(1,998) > t_{tabel}(1,662)$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Badan Keuangan Kota Bukittinggi.

### **Saran**

Yang perlu diperhatikan oleh pimpinan Badan Keuangan Kota Bukittinggi memberikan studi banding ke kantor-kantor Badan Keuangan lainnya, agar pegawai tersebut dapat membandingkan cara kerja yang mereka miliki dengan cara kerja orang lain, tentunya hal ini dapat mendorong pegawai Badan Keuangan Kota Bukittinggi untuk mengevaluasi cara kerja yang dimiliki, dengan memberikan studi banding tersebut maka prestasi kerja yang dimiliki oleh pegawai Badan Keuangan Kota Bukittinggi akan lebih baik dari sebelumnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar, Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2015. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Ranika Cipta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS.
- Sutrisno, Edy. 2013. *Budaya Organisasi*, Edisi ketiga, Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Sutrisno, Edy. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi pertama. Cetakan ke tujuh, Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.