

**ANALISIS PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH
KABUPATEN TULUNGAGUNG**

YULI RAHAYU

Universitas Islam Kediri, Kediri

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk : (1) menganalisis pengaruh pengetahuan, keterampilan, perilaku dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tulungagung; dan (2) menganalisis variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tulungagung.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tulungagung yang jumlahnya 67 orang sekaligus menjadi sampel penelitian. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner, wawancara dan dokumentasi.

Berdasarkan data dan hasil pengamatan yang dilakukan terhadap responden pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tulungagung, yaitu penelitian mengenai pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan, dapat ditarik beberapa kesimpulan bahwa ; (1) variabel kompetensi yang terdiri dari Pengetahuan (X_1), Keterampilan (X_2) Perilaku (X_3) dan Pengalaman (X_4) secara bersama-sama dan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y); dan (2) dari keempat variabel tersebut, variabel Pengetahuan (X_1) merupakan variabel yang dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tulungagung.

PENDAHULUAN

Masalah utama yang dianggap sebagai isu bisnis yang berkaitan dengan Sumber Daya Manusia menurut Schuler (Anatan dan Ellitan, 2007:3) antara lain mengelola Sumber Daya Manusia untuk menciptakan kemampuan (kompetensi) Sumber Daya Manusia, mengelola diversitas tenaga kerja untuk meraih keunggulan kompetitif, mengelola Sumber Daya Manusia untuk meraih keunggulan kompetitif, mengelola Sumber Daya Manusia untuk menghadapi globalisasi.

Meningkatkan kompetensi Sumber Daya Manusia dalam proses transformasi dilakukan aktivitas pengembangan yang berhubungan dengan peran utama manajer Sumber Daya Manusia yang baru, yaitu sebagai seorang bisnis, pembentuk perubahan, konsultan bagi organisasi atau mitra kerja, perumus dan pengimplementasi strategi, manajer bakat, minat, dan kepemimpinan dan sebagai manajer aset dan pengendalian biaya. Tugas utama pimpinan dalam kondisi tersebut adalah mengarahkan

dan mengatur program pelatihan, pendidikan, dan pengembangan Sumber Daya Manusia perlu diterapkan dalam perusahaan atau organisasi untuk meningkatkan kompetensi Sumber Daya Manusia yang ada.

Pentingnya keberadaan sumber daya manusia dalam organisasi berawal dari semakin diperlukannya fungsi sumber daya manusia untuk pelaksanaan dan pengembangan organisasi. Fungsi sumber daya manusia tersebut berawal dari fungsi administrasi sampai fungsi manajemen dan fungsi strategis. Sejalan dengan meningkatnya tuntutan organisasi, maka semakin besar tanggung jawab yang harus diemban oleh bagian sumber daya manusia dalam mengelola dan mengembangkan karyawan karena karyawan harus mampu melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab sesuai dengan tuntutan organisasi tersebut. Oleh karena itu, kegiatan sumber daya manusia terus berkembang, yaitu dari kegiatan yang bersifat administratif ke arah yang bersifat manajerial dan strategis.

Hutapea dan Nurianna (2008:86) mengemukakan bahwa peran sumber daya

manusia perlu dikelola secara profesional. Peran sumber daya manusia yang semula hanya sebagai penunjang perlu diubah menjadi strategis, dimana pengelolaan sumber daya manusia ditujukan agar organisasi dapat beroperasi dengan efisien sehingga dapat mencapai sasaran kerjanya.

Dinamika bisnis dan dunia usaha menuntut organisasi untuk lebih dinamis. Dengan begitu, organisasi memerlukan sumber daya manusia yang mampu mengimbangi dinamika organisasi tersebut, yaitu sumber daya manusia yang memiliki nilai yang kuat, fleksibel dan dapat beradaptasi dengan perubahan lingkungan. Untuk itu sumber daya manusia harus memiliki kapasitas yang dibangun di atas pondasi yang kuat, yang sesuai dengan tuntutan usaha. Sumber daya manusia yang berbasis kompetensi dapat meningkatkan kapasitas dan membangun pondasi karena apabila orang-orang yang bekerja dalam organisasi memiliki kompetensi yang tepat sesuai dengan tuntutan pekerjaannya, maka dia akan mampu baik dari segi pengetahuan, keterampilan maupun mental serta karakter produktifnya. Dengan kepemilikan nilai (*value*) yang kuat, mereka akan selalu siap menghadapi perubahan sesuai dengan tuntutan organisasi tanpa menghilangkan jati dirinya.

Dukungan teori mengenai kompetensi mempunyai pengaruh terhadap peningkatan prestasi atau kinerja, dikutip dari buku Sutrisno (2009:228) mengemukakan bahwa kompetensi terdiri dari sejumlah perilaku kunci yang dibutuhkan untuk melaksanakan peran tertentu untuk menghasilkan prestasi atau kinerja kerja yang memuaskan. Perilaku ini biasanya dibutuhkan secara konsisten oleh para karyawan yang melakukan aktivitas kerja. Perilaku tanpa maksud dan tujuan tidak bisa dinamakan sebagai kompetensi.

Penentuan tingkat kompetensi yang berbasis sumber daya manusia dibutuhkan agar dapat mengetahui tingkat prestasi atau kinerja yang diharapkan untuk kategori baik atau rata-rata. Penentuan kompetensi yang dibutuhkan tentunya akan dapat dijadikan sebagai dasar bagi evaluasi kinerja kerja. Menurut Dharma (2010:99) kompetensi selalu mengandung maksud atau tujuan, yang merupakan dorongan motif atau *trait* yang

menyebabkan suatu tindakan untuk memperoleh suatu hasil yakni kinerja kerja karyawan.

Peningkatan kinerja karyawan secara perorangan akan memberikan kompetensi bagi kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan. Oleh karena itu penilaian kinerja merupakan suatu hal yang tidak dapat dipisahkan dengan organisasi dan sumber daya manusia yang kompetensi.

Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini sebagai mana dikemukakan oleh Nick Boreham (2004:5), yang meneliti mengenai "Teori kompetensi kolektif menantang individualisasi neo-liberal kinerja di tempat kerja." Pekerjaan *contemporary* terkait pendidikan dan pelatihan merupakan kebijakan kompetensi kerja sebagai hasil dari kinerja individu di tempat kerja. Karya ini menyajikan kritik dari asumsi neoliberal, dengan alasan bahwa dalam banyak kasus kompetensi harus terencana sebagai atribut kelompok, tim, dan masyarakat. Ini mengusulkan teori kompetensi kolektif dalam hal (1) membuat rasa kolektif acara di tempat kerja, (2) mengembangkan dan menggunakan basis pengetahuan kolektif dan (3) mengembangkan rasa saling ketergantungan.

Suatu pekerjaan terkait dengan pendidikan dan pelatihan merupakan kebijakan kompetensi kerja sebagai hasil dari kinerja individu di tempat kerja, dimana sering terjadi bahwa kompetensi harus sebagai atribut dari kelompok atau tim. Ini berarti bahwa kompetensi berkaitan dengan (1) membuat rasa kolektif acara di tempat kerja, (2) mengembangkan dan menggunakan basis pengetahuan kolektif dan (3) mengembangkan rasa saling ketergantungan dengan sesama individu.

Begitu pula yang dikemukakan oleh Setiawati (2014:4) mengungkapkan bahwa kompetensi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen pada FPTK UPI, dimana hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa kompetensi, yang terdiri dari : pengetahuan, keterampilan dan pengalaman kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja dosen, hal ini disebabkan karena pengetahuan menurut Sutrisno (2009:222) merupakan ilmu yang diperoleh untuk melakukan suatu kemampuan dalam membentuk tindakan

seseorang, sehingga dengan adanya kemampuan tersebut maka dapat lebih meningkatkan kinerja. Kemudian keterampilan menurut Dunnett's (2004:110) adalah sebagai kapasitas yang dibutuhkan untuk melaksanakan suatu rangkaian tugas atau kerja yang berkembang dari hasil pelatihan yang diperoleh untuk meningkatkan kinerja. Begitu pula dengan perilaku menurut Sutrisno (2009:228) mengemukakan bahwa perilaku dibutuhkan secara konsisten oleh para pegawai yang melakukan aktivitas kerja. Sedangkan pengalaman kerja menurut Siagian (1992:52) menunjukkan berapa lama agar supaya pegawai bekerja dengan baik, yang didapat seseorang untuk meningkatkan kemampuannya (kinerja kerjanya) dalam melaksanakan pekerjaan. Menurut Prihadi (2014:17) mengatakan bahwa komponen utama kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang saling terkait mempengaruhi sebagian besar jabatan (peranan atau tanggung jawab), berkorelasi dengan kinerja pada jabatan tersebut, dan dapat diukur dengan standar-standar yang dapat diterima, serta dapat ditingkatkan melalui upaya-upaya pelatihan dan pengembangan.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka penulis menentukan obyek penelitian pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah, yakni salah satu satker di Pemerintah Kabupaten Tulungagung, seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi antara lain pemanfaatan teknologi informasi untuk mendukung terselenggaranya administrasi pemerintahan yang *up to date* dan akuntabel, maka dibutuhkan sumber daya manusia yang mumpuni dan kompeten di bidangnya. Sehingga dari uraian tersebut maka penulis menfokuskan pada kompetensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah, dengan berdasarkan pada variabel pengetahuan, keterampilan, perilaku dan pengalaman kerja. Ketiga variabel tersebut membentuk kompetensi sumber daya manusia, sehingga dengan adanya pengetahuan, keterampilan, perilaku dan pengalaman kerja maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini meneliti mengenai pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah, dengan penelitian kuantitatif, akan dicari ada tidaknya pengaruh kompetensi yang terdiri dari : pengetahuan, keterampilan, sikap dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tulungagung.

Pendekatan penelitian yang dilakukan ini melalui beberapa tahapan, yakni diawali dengan mengumpulkan data melalui penyebaran kuesioner kepada sejumlah responden yang menjadi sampel penelitian, menentukan instrumen penelitian, menentukan metode yang dipergunakan, serta menganalisis data yang sudah terkumpul kemudian disajikan dalam bentuk tesis.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tulungagung berjumlah sebesar 67 orang karyawan. Sehingga metode penarikan sampel digunakan dengan cara sensus, yakni jumlah keseluruhan populasi dapat dijadikan sebagai jumlah sampel dalam penelitian ini, sehingga sampel ditentukan sebesar 67 orang.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

1. Uji Validitas Instrumen

Alat analisis untuk menguji validitas dalam penelitian ini digunakan korelasi *product moment* antara variabel dengan itemnya. Hasil pengujian dijelaskan tabel berikut ini :

Tabel Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item	R	Sig	Ket.
1. Pengetahuan (X ₁)	X _{1,1}	0,865	0,000	Valid
	X _{1,2}	0,795	0,000	Valid
	X _{1,3}	0,958	0,000	Valid
	X _{1,4}	0,909	0,000	Valid
2. Keterampilan (X ₂)	X _{2,1}	0,835	0,000	Valid
	X _{2,2}	0,791	0,000	Valid
	X _{2,3}	0,867	0,000	Valid
3. Perilaku (X ₃)	X _{3,1}	0,776	0,000	Valid
	X _{3,2}	0,948	0,000	Valid
	X _{3,3}	0,913	0,000	Valid

Variabel	Item	R	Sig	Ket.
4. Pengalaman (X ₄)	X _{3,4}	0,813	0,000	Valid
	X _{4,1}	0,849	0,000	Valid
	X _{4,2}	0,665	0,000	Valid
	X _{4,3}	0,756	0,000	Valid
5. Kinerja Karyawan (Y)	X _{4,4}	0,787	0,000	Valid
	Y ₁	0,784	0,000	Valid
	Y ₂	0,731	0,000	Valid
	Y ₃	0,754	0,000	Valid
	Y ₄	0,890	0,000	Valid

Sumber : Data primer diolah

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa korelasi terendah adalah sebesar 0,731 (dengan signifikansi korelasi 0,000) dan tertinggi 0,958 (signifikansi korelasi 0,000). Dengan demikian ketigapuluh tujuh dari tiga variabel yang diuji adalah valid karena memiliki signifikansi korelasi di bawah 0,05 (5%), sehingga dapat digunakan analisis tahap selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas Instrumen

Hasil perhitungan reliabilitas instrumen dengan menggunakan alpha Cronbach ditunjukkan tabel di bawah ini :

Tabel Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Alpha	Ket.
Pengetahuan (X ₁)	0,8369	Reliabel
Ketrampilan (X ₂)	0,8335	Reliabel
Perilaku (X ₃)	0,8261	Reliabel
Pengalaman (X ₄)	0,8009	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,8119	Reliabel

Sumber : Data primer diolah

Dari hasil reliabilitas di atas menunjukkan ketiga variabel diteliti nilai alpha seluruhnya adalah reliabel karena memiliki alpha di atas 0,6 sehingga seluruh variabel yang diteliti adalah reliabel dan dapat digunakan dalam tahap analisis selanjutnya.

C. Analisis Regresi Linier Berganda

Dari hasil uji instrument (uji validitas dan uji reliabilitas) menunjukkan bahwa instrument cukup valid dan reliabel. Rumus persamaan regresi yang digunakan adalah:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Pengetahuan

X₂ = Ketrampilan

X₃ = Perilaku

X₄ = Pengalaman

e = Residual

Tabel berikut adalah hasil perhitungan dari uji regresi linier berganda dengan bantuan SPSS.

Tabel 9. Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	B	Beta	t _{hitung}	Sig t
Pengetahuan (X ₁)	0,303	0,372	3,604	0,001
Ketrampilan(X ₂)	0,186	0,209	2,003	0,050
Perilaku (X ₃)	0,197	0,259	2,382	0,020
Pengalaman (X ₄)	0,343	0,275	2,781	0,007
Konstanta	0,822		,329	0,743
t _{tabel}	= 2,003			
R	= 0,649			
R Square	= 0,421			
Adjusted R Square	= 0,384			
F _{hitung}	= 11,274			
Sig f	= 0,000			
F _{tabel}	= 3,114			

Sumber : Data primer diolah

Dari Tabel 9. di atas, maka persamaan regresi dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = 0,822 + 0,303X_1 + 0,186X_2 + 0,197X_3 + 0,343X_4 + e$$

1. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengetahui ketepatan model yang dipakai yang dinyatakan dengan berapa persen variabel dependent (terikat) dijelaskan oleh variabel independent (bebas) didalam model regresi.

Dari hasil uji regresi menunjukkan nilai R² menunjukkan nilai sebesar 0,421 atau 42,1%. Artinya bahwa variabel Y dipengaruhi sebesar 42,1% oleh Pengetahuan (X₁), Ketrampilan (X₂) Perilaku (X₃) dan Pengalaman (X₄) sedangkan sisanya 57,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar 4 variabel bebas yang diteliti, misalnya saja seperti motivasi atau lingkungan.

2. Uji Hipotesis

Uji pertama yaitu untuk menguji pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan uji F. uji F (F test) digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel kompetensi secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

Hipotesis yang digunakan untuk uji F adalah :
H₀ ; b₁ = b₂ = 0

Artinya tidak terdapat pengaruh signifikan secara simultan dari semua variabel bebas terhadap kinerja karyawan (variabel terikat)

Ha ; $b_1 \neq b_2 \neq 0$

Artinya ada pengaruh signifikan secara simultan dari semua variabel bebas terhadap kinerja karyawan.

Uji F (uji simultan) dapat dilakukan dengan membandingkan antara F_{hitung} dengan F_{tabel} atau Sig F dengan α sebesar 5% dengan ketentuan sebagai berikut : antara $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau Sig F < 5% maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas (X_1, X_2, X_3, X_4) secara bersama-sama dapat mempengaruhi variabel terikat (Y) atau dengan kata lain H_0 ditolak, H_a diterima.

Dari hasil perhitungan didapatkan nilai sebesar 11,274 (signifikansi $F = 0,000$). Atau Sig F < 5% ($0,000 < 0,05$). Artinya bahwa secara bersama-sama variabel kompetensi yang terdiri dari variabel Pengetahuan (X_1), Ketrampilan (X_2), Perilaku (X_3) dan Pengalaman (X_4) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Hal ini berarti bila Pengetahuan (X_1), Ketrampilan (X_2), Perilaku (X_3) dan Pengalaman (X_4) ditingkatkan secara bersama-sama maka akan berdampak pada peningkatan Kinerja Karyawan dan sebaliknya Pengetahuan (X_1), Ketrampilan (X_2), Perilaku (X_3) dan Pengalaman (X_4) menurun secara bersama-sama maka akan mengakibatkan penurunan Kinerja Karyawan. Dengan demikian hipotesis pertama yang menduga secara bersama-sama variabel Pengetahuan (X_1), Ketrampilan (X_2), Perilaku (X_3) dan Pengalaman (X_4) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) terbukti kebenarannya. Jadi untuk hipotesis pertama H_0 ditolak dan H_a diterima.

Untuk pengujian hipotesis kedua digunakan uji t yaitu untuk menguji secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat dengan tingkat kesalahan 5%. Hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut :

H_0 ; $b_1 = 0$

Artinya tidak terdapat pengaruh signifikan secara parsial dari Pengetahuan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y)

H_a ; $b_1 \neq 0$

Artinya terdapat pengaruh signifikan secara parsial dari Pengetahuan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y)

H_0 ; $b_2 = 0$

Artinya tidak terdapat pengaruh signifikan secara parsial dari Ketrampilan (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

H_a ; $b_2 \neq 0$

Artinya terdapat pengaruh signifikan secara parsial dari Ketrampilan (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y)

H_0 ; $b_3 = 0$

Artinya tidak terdapat pengaruh signifikan secara parsial dari Perilaku (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y).

H_a ; $b_3 \neq 0$

Artinya terdapat pengaruh signifikan secara parsial dari Perilaku (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y)

H_0 ; $b_4 = 0$

Artinya tidak terdapat pengaruh signifikan secara parsial dari Pengalaman (X_4) terhadap kinerja karyawan (Y).

H_a ; $b_4 \neq 0$

Artinya terdapat pengaruh signifikan secara parsial dari Pengalaman (X_4) terhadap kinerja karyawan (Y)

Untuk menilai uji t dapat dilakukan dengan membandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} atau Sig t dengan α sebesar 5% dengan ketentuan sebagai berikut : Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau Sig t < 5% maka secara parsial variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (y).

Dengan begitu Uji t terhadap variabel Pengetahuan (X_1) didapatkan t_{hitung} sebesar 3,604 dengan signifikansi t sebesar 0,001. karena t_{hitung} lebih besar t_{tabel} ($3,604 > 2,003$) atau signifikansi t lebih kecil dari 5% ($0,001 < 0,05$), maka secara parsial variabel Pengetahuan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) bila variabel lain tetap nilainya.

Uji t terhadap variabel Ketrampilan (X_2) didapatkan t_{hitung} sebesar 2,003 dengan signifikansi t sebesar 0,000. Karena t_{hitung} lebih besar t_{tabel} ($2,003 > 2,003$) atau signifikansi t lebih kecil dari 5% ($0,050 = 0,05$), maka secara parsial variabel Ketrampilan (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawn (Y) bila variabel lain tetap nilainya.

Uji t terhadap variabel Perilaku (X_3) didapatkan t_{hitung} sebesar 2,382 dengan signifikansi t sebesar 0,000. Karena t_{hitung} lebih besar t_{tabel} ($2,382 > 2,003$) atau signifikansi t lebih kecil dari 5% ($0,020 = 0,05$), maka secara parsial variabel Perilaku (X_3) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawn (Y) bila variabel lain tetap nilainya.

Uji t terhadap variabel Pengalaman (X_4) didapatkan t_{hitung} sebesar 2,781 dengan signifikansi t sebesar 0,000. Karena t_{hitung} lebih besar t_{tabel} ($2,781 > 2,003$) atau signifikansi t lebih kecil dari 5% ($0,007 = 0,05$), maka secara parsial variabel Pengalaman (X_4) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawn (Y) bila variabel lain tetap nilainya.

Dari uraian diatas menunjukkan bahwa secara parsial variabel Pengetahuan (X_1), Ketrampilan (X_2) Perilaku (X_3) dan Pengalaman (X_4) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis yang menduga secara parsial variabel Pengetahuan (X_1), Ketrampilan (X_2) Perilaku (X_3) dan Pengalaman (X_4) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawn (Y) terbukti kebenarannya.

Variabel yang memiliki nilai beta tertinggi adalah variabel paling dominan pengaruhnya terhadap variabel terikat. hasil perhitungan adalah sebagai berikut :

Tabel 10. Hasil Perhitungan Nilai Beta

Variabel bebas	Beta
Pengetahuan (X_1)	0,372
Ketrampilan(X_2)	0,209
Perilaku (X_3)	0,259
Pengalaman (X_4)	0,275

Pada Tabel 10. di atas menunjukkan bahwa variabel Pengetahuan (X_1) memiliki nilai beta lebih tinggi dibandingkan variabel

Ketrampilan (X_2) Perilaku (X_3) dan Pengalaman (X_4). Dengan demikian variabel Pengetahuan (X_1) adalah variabel paling dominan pengaruhnya terhadap variabel Kinerja Karyawan.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis statistik inferensial dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel kompetensi yang terdiri dari Pengetahuan, Ketrampilan, Perilaku dan Pengalaman secara simultan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan, menunjukkan bahwa hipotesis penelitian ini teruji, yaitu terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel Pengetahuan, Ketrampilan, Perilaku dan Pengalaman secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diketahui dengan melihat signifikansi F ($0,000 < 0,05$, yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan nilai R square yaitu 0,421, hal ini berarti kontribusi variabel kompetensi (Pengetahuan, Ketrampilan, Perilaku dan Pengalaman) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) sebesar 42,1% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini sebesar 57,9%. Kontribusi kedua variabel bebas tersebut cukup besar terhadap kinerja karyawan pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tulungagung. Jika keempat variabel tersebut (Pengetahuan, Ketrampilan, Perilaku dan Pengalaman) ditingkatkan dan ditambah dengan variabel lain akan semakin meningkatkan kinerja karyawan pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tulungagung.

Dengan melihat nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,649 menunjukkan bahwa terdapat hubungan (korelasi) yang cukup kuat dan positif antara keempat variabel bebasnya terhadap kinerja karyawan pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tulungagung. Hal ini mendukung pendapat yang mengatakan bahwa kinerja karyawan merupakan salah satu indikator keberhasilan operasional lembaga dalam mencapai tujuannya. Hal ini sejalan dengan pendapat Handoko (2009), bahwa ukuran keberhasilan Departemen Personalia adalah

prestasi atau pelaksanaan kerja (performance) pegawai. Menurut Gomes (2010), kinerja senantiasa berkaitan erat dengan dua faktor utama yaitu kesediaan atau motivasi pegawai untuk bekerja yang menimbulkan usaha pegawai dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan. Jadi kinerja adalah fungsi interaksi antara motivasi kerja dengan kemampuan, atau $P = f(M \times A)$, dimana P adalah *performance*, M = *motivation* dan A = *ability*. Menurut Mangkunegara (2010) dipengaruhi dua hal, yaitu faktor individu dan faktor situasi. Prestasi kerja yang dihasilkan antara pegawai tersebut berbeda karena adanya faktor-faktor individu yang berbeda, seperti misalnya adanya perbedaan kemampuan, fisik, motivasi dan faktor-faktor individual lainnya. Pendapat tersebut juga sejalan dengan Maurice *et al* (1985) dalam Setiawati (2014) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai adalah faktor intern yang terdiri dari kemampuan dan kemauan kerja. Hasil penelitian ini secara empiris juga mendukung penelitian Efendi (2014), penelitian Setiawati (2014), dan penelitian Darwinanti (2013) yang menemukan bahwa motivasi dan kemampuan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

Dengan hasil ini dimana menunjukkan bahwa kinerja karyawan adalah tinggi yang merupakan hasil dari Pengetahuan, Ketrampilan, Perilaku dan Pengalaman pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tulungagung yang tinggi pula, maka pihak manajemen harus mempertahankan kondisi tersebut dan berusaha mengcover setiap perubahan khususnya yang membutuhkan karyawan yang berkemampuan tinggi dalam melaksanakan tugas-tugas yang semakin kompleks. Hal ini sejalan dengan pendapat Sedarmayanti dalam Umar (2010), prestasi kerja yang baik dapat dipengaruhi oleh kecakapan dan motivasi. Kecakapan tanpa motivasi atau motivasi tanpa kecakapan sulit untuk mendapatkan output yang tinggi. Dari keempat variabel yang diteliti menunjukkan bahwa variabel pengetahuan mempunyai pengaruh yang dominant terhadap kinerja karyawan pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tulungagung dengan kontribusi sebesar 37,2% yang disusul oleh variabel pengalaman dengan kontribusi

sebesar 27,5%, variabel perilaku dengan kontribusi sebesar 25,9%, dan variabel ketrampilan dengan kontribusi sebesar 20,9%. Untuk itu, dengan tidak mengesampingkan variabel lain yang diteliti dalam penelitian ini, maka variabel pengetahuan harus dapat dipertahankan dan diupayakan untuk meningkatkan variabel lainnya.

Dari hasil pengujian regresi linier dan hasil pengujian hipotesis serta pembahasan di atas bahwa semua hipotesis telah teruji. Statistik regresi digunakan untuk melakukan prediksi seberapa jauh nilai variabel terikat bila nilai variabel bebas diubah.

KESIMPULAN

1. Variabel kompetensi yang terdiri dari Pengetahuan (X_1), Ketrampilan (X_2) Perilaku (X_3) dan Pengalaman (X_4) secara bersama-sama dan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y), hal ini berarti bahwa setiap peningkatan dari pengetahuan, ketrampilan, perilaku dan pengalaman akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan.
2. Dari keempat variabel tersebut, variabel Pengetahuan (X_1) merupakan variabel yang dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tulungagung.

DAFTAR PUSTAKA

- Dharma, 2010, **Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia**, edisi pertama, cetakan kedua, Penerbit : Pustaka Pelajar, Yogyakarta
- Gitosudarmo, Indriyo dan I Nyoman Sudita, 2008, **Perilaku Organisasi**, edisi pertama. BPF, Yogyakarta
- Hasibuan, Melayu, S. P., 2008, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, edisi Revisi, Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta.
- Malthis, Robert L. dan John H. Jackson, 2006, **Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)**, Edisi

- Sepuluh, Terjemahan : Diana Angelica, Penerbit : Salemba Empat, Jakarta
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2010, **Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia**, edisi pertama, cetakan pertama, Penerbit : Refika Aditama, Bandung
- Manullang, 2002, **Manajemen Personalia**, Penerbit : Ghalia Indonesia, Jakarta
- Moh. As'ad, 2006, **Psikologi Industri**, edisi keempat, cetakan keenam, Penerbit : Liberty, Yogyakarta
- Martoyo, Susilo, 2007, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Keenam, Cetakan kedua, Penerbit : BPF, Yogyakarta
- Prihadi, S, 2014, **Kinerja, Aspek Pengukuran**, Penerbit : PT. Gramedia Pustaka, Jakarta
- Rivai, Veithzal dan Basri, 2005. **Performance Appraisal, Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Pegawai Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan**. Rajagrafindo Persada. Jakarta
- Riduwan dan Akdom, 2007, **Rumus dan Data Dalam Analisis Statistik**, cetakan kedua, Penerbit: Alfabeta, Bandung
- Rosman Effendi, 2014, **Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada kantor Pelayanan Pajak Metro**, Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah, Lampung
- Sudarmanto, 2009, **Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM**, cetakan pertama, Penerbit : Pustaka Pelajar, Yogyakarta
- Sulistiyani Ambar Teguh dan Rosidah, 2009, **Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep Teori dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik**, edisi kedua, cetakan pertama, Penerbit : Graha Ilmu, Jakarta
- Simamora, Henry, 2006, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, edisi keempat, cetakan pertama, Penerbit : YKPN : Yogyakarta
- Sule, Erni Tisnawati, Kurniawan Saefullah, 2005, **Pengantar Manajemen**, cetakan pertama, Penerbit : Kencana, Jakarta.
- Sutrisno, Edy, 2009, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, edisi pertama, cetakan pertama, Penerbit : Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- Tati Setiawati, 2014, **Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Dosen (studi kasus di FPTK UPI)** Journal Media Pendidikan, Gizi dan Kuliner, Vol. 1, No.1, hal.1-5.
- Trihendradi, Coernelius, 2009, **Analisis Data Statistik Program SPSS 17**, Penerbit : Andi, Yogyakarta.
- Usmara, A, 2012, **Paradigma Baru : Manajemen Sumber Daya Manusia**, cetakan keempat, Penerbit : Amara Books, Yogyakarta
- Yunarsih, Tjutju dan Suwatno, 2008, **Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian**, Cetakan Kesatu, Penerbit : Alfabeta. Bandung.