

PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR PERWAKILAN BANK INDONESIA PEMATANGSIANTAR

Oleh:
Dorsen Silalahi
S1 Manajemen
Darwin Lie, Marisi Butarbutar, Efendi

Abstraksi

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode deskriptif kualitatif dan deskriptif kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah pegawai Kantor Perwakilan Bank Indonesia Pematangsiantar yang berjumlah 31 orang. Variabel bebas pada penelitian ini adalah kompetensi dan variabel terikat adalah kinerja pegawai. Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, teknik kuesioner dan teknik dokumentasi. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier sederhana, koefisien kolerasi dan determinasi serta pengujian hipotesis.

Hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut: 1) Pegawai menyatakan bahwa kompetensi sudah baik dan kinerja pegawai baik. 2) Hasil pengujian regresi adalah $\hat{Y} = 43,393 + 0,401X$ berarti kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. 3) Hasil analisis kolerasi diperoleh nilai $r = 0,839$ artinya terdapat hubungan yang sangat kuat dan positif antara kompetensi dan kinerja pegawai pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Pematangsiantar. Tinggi rendahnya kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kompetensi sebesar 70,4%. 4) Hipotesis H_a diterima, artinya kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Pematangsiantar.

Adapun saran dari hasil penelitian bahwa untuk meningkatkan kompetensi diperlukan upaya menciptakan ruang yang kondusif bagi pegawai, yaitu dengan memberikan kesempatan melanjutkan pendidikan kejenjang yang lebih tinggi agar mampu berpikir analitis terhadap masalah yang kompleks dan juga mampu melahirkan ide-ide kreatif, mendorong pegawai agar memiliki kemampuan menyelesaikan tugas yang menjadi tanggungjawabnya. Serta dibutuhkannya pengembangan pelatihan agar pegawai tetap terkontrol baik sikap perilaku dan tutur katanya dan pada gilirannya akan meningkatkan kinerja pegawai.

Kata Kunci: Kompetensi dan Kinerja Pegawai

Abstraction

This Research was held by using descriptive method qualitative and quantitative descriptive. Population at this research is officer of Representative Office Indonesia Bank of Pematangsiantar amounting to 31 people. Free variable at this research is variable and interest tied is officer performance. Data collecting conducted with interview, technique of kuesioner documentation technique and. Analysis technique the used is linear regresi modestly, coefficient of kolerasi and of determinasi and also examination of hypothesis.

Result of research can be concluded as follows 1) Officer express that interest have good and good officer performance. 2) Result of examination of regresi are $\hat{Y} = 43,393 + 0,401X$ meaning interest have an effect on positive to officer performance. 3) Result of analysis of kolerasi obtained by value of $r = 0,839$ meaning there are positive and strong relation officer performance and interest at Representative Office Indonesia Bank of Pematangsiantar. High lower officer performance him can be explained by interest equal to 70,4%. 4) Hypothesis H_a accepted, its meaning of interest have an effect on positive and signifikan to officer performance at Representative Office Indonesia Bank of Pematangsiantar.

As for suggestion from result of research conclude that to increase interest needed by effort create room which is kondusif to officer, that is by giving opportunity continue education of higher level so that can think analytical to problem of complex as well as is childbearing of creative ideas, pushing.

Key word : Competence and Officer Performance

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

Berbagai cara dilakukan organisasi untuk dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pencapaian tujuan tentu tidak terlepas dari tantangan-tantangan yang dihadapi oleh organisasi. Tujuan ini dapat dicapai apabila organisasi didukung oleh sumber daya manusia yang tangguh, memiliki performa kerja yang tinggi dan sumber daya yang berkompeten di dalam jabatan dan pekerjaan. Kantor Perwakilan Bank Indonesia Pematangsiantar sebagai

lembaga bank sentral independen yang kredibel dituntut untuk memiliki pegawai dengan kinerja tinggi yang mendukung pencapaian visi, misi dan sasaran strategis Bank Indonesia, serta menghadapi berbagai tantangan yang muncul.

Fenomena yang terjadi pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Pematangsiantar menunjukkan bahwa kinerja pegawai masih belum optimal dari hasil wawancara sebagai berikut:

Tabel 1
Fenomena Kinerja Pegawai Kantor Perwakilan
Bank Indonesia Pematangsiantar

	SI	I	CI	R	SR	%
Prestasi Kerja	51,61%	32,26%	9,68%	6,43%	0,00%	100
Perilaku Kerja	16,13%	38,71%	35,48%	9,68%	0,00%	100

Sumber: Kantor Perwakilan Bank Indonesia Pematangsiantar per Semester I tahun 2014

Dari fenomena di atas kita dapat melihat bahwa kinerja dengan indikator perilaku dan prestasi masih rendah. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kompetensi (kemampuan). Selain itu juga dipengaruhi oleh faktor lain seperti: perilaku kerja, prestasi kerja.

Kompetensi yang diterapkan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Pematangsiantar adalah kompetensi intelektual berupa berprestasi, kepastian kerja, inisiatif, penguasaan informasi, berpikir analitik, berpikir konseptual, keahlian praktikal, kemampuan linguistik, kemampuan naratif. Kompetensi emosional berupa saling pengertian, kepedulian terhadap kepuasan pelanggan internal dan eksternal, pengendalian diri, percaya diri, kemampuan beradaptasi, komitmen pada organisasi. Terakhir kompetensi sosial berupa, pengaruh dan dampak, kesadaran berorganisasi, membangun hubungan kerja, mengembangkan orang lain, mengarahkan bawahan, kerja tim dan kepemimpinan kelompok pada pegawainya.

2. Rumusan Masalah

- Bagaimana gambaran kompetensi dan kinerja pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Pematangsiantar?
- Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Pematangsiantar?

3. Tujuan Penelitian

- Untuk mengetahui gambaran kompetensi dan kinerja pegawai pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Pematangsiantar.
- Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Pematangsiantar.

4. Metode Penelitian

Yang menjadi objek penelitian dalam hal ini adalah Kantor Perwakilan Bank Indonesia Pematangsiantar yang terletak di Jalan H. Adam Malik No. 1 Kelurahan Simarito, Kecamatan Siantar Barat. Telepon 0622-26999 Fax : 0622-21555 Pematangsiantar. Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah semua pegawai Kantor Perwakilan Bank Indonesia Pematangsiantar yang berjumlah 31 orang (N=31). Oleh karena subjek yang ada kurang dari 100, maka penelitian adalah penelitian populasi dimana semua objek yang ada diteliti.

Adapun Desain penelitian yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah Penelitian

Kepustakaan (*Library Research*) dan Penelitian Lapangan (*Field Research*). Teknik pengumpulan data yang dilakukan penulis dalam penelitian ini adalah berupa Kuesioner, Wawancara dan Dokumentasi. Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data kualitatif dan data kuantitatif. Hasil data yang diperoleh dari lapangan akan dianalisis secara deskriptif baik bersifat kualitatif dan kuantitatif.

B. LANDASAN TEORI

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Mondy (2008:10), manajemen sumber daya manusia adalah pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Menurut Simamora (2004:4), manajemen sumber daya manusia merupakan pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengorbanan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan. Berdasarkan pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah pemanfaatan sejumlah individu secara efektif dan efisien untuk mewujudkan tujuan organisasi.

Menurut Mondy (2008:4), fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia meliputi penyediaan staff, pengembangan sumber daya manusia, kompensasi, keselamatan dan kesehatan, hubungan keorganisasian dan perburuhan, riset sumber daya manusia dan kesalingterhubungan fungsi-fungsi SDM.

2. Kompetensi

Menurut Wibowo (2007:86), kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan itu tersebut. Menurut Mangkunegara (2005:113), kompetensi merupakan faktor mendasar yang dimiliki seseorang yang mempunyai kemampuan lebih, yang membuatnya berbeda dengan seseorang yang mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa saja. Dari uraian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kompetensi yaitu sifat dasar yang dimiliki atau bagian kepribadian yang mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan sebagai dorongan untuk mempunyai prestasi dan keinginan berusaha agar melaksanakan tugas dengan efektif.

Menurut Susilo (2001:17), manusia memiliki tiga dimensi, yaitu fisik (*body*), emosi (*mind*), serta spritual (*soul*) dan atas dasar dimensi ini lalu Susilo mengelompokkan kompetensi menjadi tiga, yakni:

- Kompetensi Intelektual. Adalah karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan intelektual individu (dapat berupa pengetahuan, ketrampilan, pemahaman profesional, pemahaman kontekstual) yang bersifat relatif stabil ketika menghadapi permasalahan di tempat kerja, yang dibentuk dari sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal, serta kapasitas pengetahuan kontekstual.

- b. Kompetensi Emosional. Yaitu karakter sikap dan perilaku atau kemampuan dan kemauan untuk mengawasi diri dan memahami lingkungan secara objektif dan moralis sehingga pola emosinya relatif stabil ketika menghadapi berbagai permasalahan di tempat kerja yang terbentuk melalui sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal serta kapasitas pengetahuan mental/emosional.
- c. Kompetensi Sosial. Adalah karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan untuk membangun simpul-simpul kerja sama dengan orang lain yang relatif bersifat stabil ketika menghadapi permasalahan di tempat kerja yang terbentuk melalui sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal serta kapasitas pengetahuan sosial.

3. Kinerja

Menurut Dessler (2004:87), kinerja adalah prestasi aktual karyawan/pegawai dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan/pegawai. Sedangkan menurut Simamora (2006:93), kinerja adalah tingkatan dimana para karyawan /pegawai mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Dengan mencermati berbagai pengertian kinerja di atas maka didapat kesimpulan bahwa pada dasarnya kinerja selalu mengarah pada potensi kerja yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.

Menurut Surat Edaran No.15/4. INTERN tanggal 26 Februari 2013 tentang kriteria yang dinilai pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Pematangiantar, yaitu:

- a. Prestasi Kerja, yaitu tingkat pencapaian tugas pokok dan tugas tambahan pegawai pada suatu periode penilaian.
- b. Perilaku Kerja, adalah tingkat antara sikap kerja pegawai dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan kompetensi inti pegawai Bank Indonesia dan tingkat kehadiran sebagaimana yang diisyaratkan dalam satu periode penilaian.

4. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2009:228), kompetensi terdiri dari sejumlah perilaku kunci yang dibutuhkan untuk melaksanakan peran tertentu untuk menghasilkan kinerja kerja yang memuaskan. Sedangkan menurut Simanjuntak (2005:10), bahwa kinerja dipengaruhi oleh banyak faktor dan salah satunya adalah kompetensi.

Dari uraian teori di atas maka dapat diambil kesimpulan bahwa kompetensi (kemampuan) merupakan bagian dari kepribadian yang paling dalam pada seseorang dimana hal ini dapat mempengaruhi keefektifan kinerja individu dan merupakan kunci yang utama yang dibutuhkan untuk melaksanakan peran tertentu untuk menghasilkan kinerja kerja yang memuaskan.

C. PEMBAHASAN

1. Analisa

a. Analisis Deskriptif Kualitatif

Analisis deskriptif dimaksudkan untuk mendapatkan gambaran atau deskripsi mengenai tanggapan dari responden mengenai Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Pematangiantar. Setelah pengujian data, maka langkah selanjutnya adalah peneliti melakukan pengkajian analisis kualitatif sebagai gambaran fenomena dari variabel penelitian pada saat sekarang ini.

Adapun penetapan kriteria nilai data-data jawaban dari responden tersebut dimasukkan ke dalam kelas-kelas interval sebagai berikut:

Tabel 2

Nilai Interval dan Kategori Jawaban Responden

Nilai Interval	Kategori	
	Kompetensi	Kinerja
1.00-1.60	Sangat Tidak Setuju	Sangat Tidak Baik
1.61-2.60	Tidak Setuju	Tidak Baik
2.61-3.40	Kurang Setuju	Kurang Baik
3.41-4.20	Setuju	Baik
4.21-5.00	Setuju Sekali	Sangat Baik

Sumber: hasil pengolahan data

1) Gambaran Kompetensi pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Pematangiantar

Kompetensi adalah salah satu indikator yang diterapkan oleh Kantor Perwakilan Bank Indonesia Pematangiantar. Kantor Perwakilan Bank Indonesia Pematangiantar adalah lembaga yang bergerak di bidang perbankan dengan salah satu prinsip utama yaitu mengharuskan semua pegawainya memiliki kompetensi di bidangnya masing-masing demi terwujudnya hasil kinerja yang berkualitas.

Berdasarkan kolom total jawaban pada indikator kompetensi intelektual, untuk pertanyaan berprestasi berada pada rata-rata 3,61 dengan kriteria jawaban setuju. Karena di dalam melaksanakan pekerjaan semua pegawai ditantang untuk mencapai kinerja yang terbaik dengan menggunakan kemampuan yang ada pada diri masing-masing pegawai untuk berprestasi. Untuk pertanyaan kepastian kerja dengan rata-rata 3,97 dengan kriteria jawaban setuju. Hal tersebut disebabkan karena dalam pertanyaan kepastian kerja semua pegawai harus dapat meningkatkan kejelasan kerja dengan menetapkan rencana yang sistematis dan mampu memastikan pencapaian tujuan berdasarkan data/informasi yang akurat. Sedangkan pada pertanyaan inisiatif dan keahlian praktikal berada pada rata-rata 3,88 dengan kriteria jawaban setuju, karena dalam dua hal tersebut semua pegawai di dalam melaksanakan pekerjaannya harus mampu menguasai pengetahuan berupa keahlian untuk memperbaiki dan mengembangkan diri sendiri dan juga harus memiliki sifat keinginan untuk mengetahui hal-hal yang baru.

Selanjutnya untuk pertanyaan penguasaan informasi berada pada rata-rata 3,77 dengan kriteria jawaban setuju, karena sebagai lembaga yang

independen dalam perbankan yang menjaga keuangan perekonomian nasional semua pegawai dituntut untuk lebih peduli terhadap kualitas keputusan dan tindakan berdasarkan informasi yang handal dan akurat serta berdasarkan pengalaman dan pengetahuan atas kondisi lingkungan kerja. Untuk pertanyaan berpikir analitik berada pada rata-rata 3,93 dengan kriteria jawaban setuju karena semua pegawai harus mampu memahami situasi dengan cara menguraikan dan menganalisis permasalahan secara sistematis berdasarkan pendekatan logis. Sedangkan untuk pertanyaan berpikir konseptual ada pada nilai rata-rata 3,84 dengan kriteria jawaban setuju. Karena dalam hal ini para pegawai dituntut untuk dapat memahami setiap akar permasalahan dalam kerja.

Demikian juga halnya untuk pertanyaan keahlian praktikal berada pada nilai rata-rata 4,16 dengan kriteria jawaban setuju dikarenakan bahwa semua pegawai Kantor Perwakilan Bank Indonesia dalam menyelesaikan pekerjaannya dapat diselesaikan dengan adanya keahlian yang mereka miliki. Sedangkan untuk pertanyaan kemampuan linguistik ada nilai rata-rata 3,54 dengan kriteria jawaban setuju karena semua pegawai mampu menyampaikan gagasan atau ide, baik secara lisan maupun tulisan. Untuk pertanyaan kemampuan naratif berada pada rata-rata 4,06 dengan kriteria jawaban setuju karena seorang pegawai harus mampu menyampaikan pokok-pokok pikiran dan gagasan dalam suatu pertemuan formal atau informal dengan menggunakan media cerita, dongeng atau perumpamaan.

Kemudian untuk indikator kompetensi emosional, dengan pertanyaan sensitifitas atau saling pengertian berada pada nilai rata-rata 3,93 dengan kriteria jawaban setuju karena sebagai pegawai yang kompeten dan berkepribadian harus dapat memahami kelebihan dan kekurangan rekan kerja. Untuk pertanyaan kepedulian terhadap kepuasan pelanggan berada pada nilai rata-rata 3,90 dengan kriteria jawaban setuju karena sebagai lembaga bank sentral negara yang memiliki pelanggan yaitu bank-bank konvensional, pegawai harus dapat mendengarkan dan mengambil tindakan yang tepat terhadap keluhan-keluhan yang disampaikan oleh nasabah. Sedangkan untuk pertanyaan pengendalian diri berada pada nilai rata-rata 3,87 dengan kriteria jawaban setuju karena pegawai harus mampu mengendalikan prestasi dengan tidak melakukan sesuatu yang dapat merugikan diri sendiri dan organisasi.

Selanjutnya untuk pertanyaan percaya diri berada pada nilai rata-rata 3,97 dengan kriteria jawaban setuju para pegawai diharapkan memiliki kepercayaan diri yang tinggi dalam mengerjakan tugasnya demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Untuk pertanyaan kemampuan beradaptasi berada pada nilai rata-rata 4,03 dengan kriteria jawaban setuju karena semua pegawai harus mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja demi terciptanya suasana kerja yang kondusif. Untuk pertanyaan komitmen pada organisasi ada pada nilai

rata-rata 3,87 dengan kriteria jawaban setuju dikarenakan semua pegawai harus mampu memahami visi dan misi yang sudah ditetapkan oleh organisasi demi tercapainya tujuan bersama.

Demikian halnya indikator kompetensi sosial dengan pertanyaan pengaruh dan dampak berada pada nilai rata-rata 4,16 dengan kriteria jawaban setuju karena setiap pegawai yang bekerja pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Pematangsiantar mampu mempengaruhi rekan kerja ke arah yang positif di dalam berpikir dan bertindak. Untuk pertanyaan kesadaran berorganisasi ada pada nilai rata-rata 3,87 dengan kriteria jawaban setuju dimana hal ini dikarenakan pegawai harus lebih mendahulukan pekerjaan kantor daripada pekerjaan pribadi dalam mengerjakan tugas. Pertanyaan membangun hubungan kerja dan kerja tim berada pada nilai rata-rata 4,12 dengan kriteria jawaban setuju disebabkan karena pegawai harus mampu menciptakan keakraban dengan sesama rekan kerja dan bekerja bersama dengan tim/kelompok.

Sedangkan pertanyaan mengembangkan orang lain mendapat nilai rata-rata 3,77 dengan kriteria jawaban setuju karena setiap pegawai harus dapat memotivasi rekan kerja di dalam pengembangan diri dan keahlian serta pertanyaan mengarahkan bawahan ada pada nilai rata-rata 3,74 karena setiap atasan harus mampu mempengaruhi bawahan untuk dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Untuk pertanyaan berusaha untuk bekerja bersama dengan tim/kelompok berada pada nilai rata-rata 4,12 dengan kriteria jawaban baik dikarenakan semua divisi kerja yang ada di Kantor Perwakilan Bank Indonesia adalah divisi kerja tim yang mana semua tugas yang dilakukan adalah pekerjaan tim. Terakhir untuk pertanyaan mampu menjadi pemimpin kelompok di dalam bekerja berada pada nilai rata-rata 3,90 dengan kriteria jawaban baik karena semua pegawai yang ada di Kantor Perwakilan Bank Indonesia Pematangsiantar diharapkan agar mampu berperan sebagai pemimpin kelompok dan menjadi contoh bagi anggota kelompoknya.

Secara keseluruhan dapat dilihat bahwa rata-rata kompetensi pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Pematangsiantar berada pada nilai rata-rata 3,90 dengan kriteria jawaban responden setuju, dengan nilai rata-rata maksimum berada pada nilai 4,16 dan minimum ada pada nilai rata-rata 3,54.

2) Gambaran Kinerja pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Pematangsiantar

Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai dari suatu pekerjaan yang dilakukan. Untuk mengetahui kinerja seorang pegawai diperlukan penilaian kinerja. Ukuran kinerja pegawai pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Pematangsiantar terlihat dari prestasi kerja yaitu Indikator Kinerja Individu (IKI) yang mencerminkan keberhasilan pelaksanaan tugas, tanggungjawab, pencapaian target-target berdasarkan tugas pokok dan tugas lainnya serta perilaku kerja.

Kantor Perwakilan Bank Indonesia Pematangsiantar melakukan penilaian kinerja untuk

meningkatkan motivasi kerja pegawai. Dimana pegawai dinilai berdasarkan prestasi kerja dan perilaku kerja antara pimpinan satuan kerja dengan pegawai yang bersangkutan pada setiap tahapan penilaian.

Berdasarkan kolom total jawaban untuk indikator keberhasilan dengan pertanyaan bagaimana kualitas keberhasilan pelaksanaan tugas, mendapatkan nilai rata-rata 4,16 dengan kriteria jawaban baik. Karena dalam pelaksanaan tugas para pegawai dituntut harus memiliki kualitas sesuai dengan standar yang ataupun harus sesuai dengan standar operasi kerja. Untuk pertanyaan bagaimana kuantitas keberhasilan pelaksanaan tugas, mendapatkan nilai rata-rata 4,13 dengan kriteria jawaban baik, dikarenakan semua tugas yang dilakukan oleh para pegawai memiliki jumlah yang dibatasi. Sedangkan pada indikator tanggungjawab dengan pertanyaan bagaimana kualitas tanggungjawab anda dalam menyelesaikan tugas mendapatkan nilai rata-rata 3,87 dengan kriteria jawaban baik juga, karena semua tugas-tugas yang telah diselesaikan oleh para pegawai harus dapat dipertanggungjawabkan oleh pegawai itu sendiri.

Pada indikator pencapaian target dengan pertanyaan bagaimana kualitas pencapaian target dalam tugas anda mendapat nilai rata-rata 3,96 dengan kriteria jawaban baik dikarenakan semua tugas-tugas yang akan dilaksanakan oleh semua pegawai memiliki target tersendiri. Sedangkan untuk pertanyaan bagaimana ketepatan waktudalam pencapaian target anda mendapatkan nilai rata-rata 4,03 dengan kriteria jawaban baik, karena dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepada para pegawai di dalam penyelesaiannya harus tepat waktu.

Selanjutnya untuk indikator tugas yaitu untuk pertanyaan bagaimana kualitas tugas pokok anda berada pada nilai rata-rata 4,29 dengan kriteria jawaban sangat baik karena tugas-tugas yang diselesaikan oleh semua para pegawai diharuskan memiliki kualitas, terutama dalam penyelesaian tugas-tugas pokok. Untuk pertanyaan bagaimana kuantitas tugas pokok anda mendapatkan nilai rata-rata 3,93 dengan kriteria jawaban baik. Untuk pertanyaan bagaimana ketepatan waktu tugas pokok anda berada pada nilai rata-rata 4,12 dengan kriteria jawaban baik.

Sedangkan untuk pertanyaan bagaimana kualitas tugas lain anda mendapatkan nilai rata-rata 4,03 dan untuk pertanyaan bagaimana kuantitas tugas lain anda berada pada nilai rata-rata 4,16 dengan kriteria jawaban baik, dan untuk pertanyaan bagaimana ketepatan waktu dalam pelaksanaan tugas lain berada pada nilai rata-rata 4,22 dengan kriteria jawaban sangat baik. Karena di dalam pelaksanaan tugas-tugas yang diberikan harus dapat diselesaikan dengan waktu yang telah ditetapkan oleh organisasi. Selanjutnya untuk perilaku kerja dengan indikator pengembangan diri dengan pertanyaan bagaimana pengembangan diri anda dalam lingkungan kerja berada pada nilai rata-rata 4,09 dengan kriteria jawaban baik, untuk pertanyaan bagaimana

konsistensi anda dalam mengembangkan diri di kantor mendapatkan nilai rata-rata 4,25 dengan kriteria jawaban sangat baik.

Sedangkan untuk indikator integritas dengan pertanyaan bagaimana kejujuran anda dalam melaksanakan tugas yang diberikan berada pada nilai rata-rata 4,22 dengan kriteria jawaban sangat baik, untuk pertanyaan bagaimana dukungan anda kepada pegawai lain untuk berperilaku komit pada tugas mendapat nilai rata-rata 4,19 dengan kriteria jawaban baik.

Sama halnya untuk indikator dalam membangun kepercayaan dengan pertanyaan bagaimana kepercayaan yang diberikan kepada anda dalam melaksanakan tugas untuk hasil yang optimal berada pada nilai rata-rata 4,06 dengan kriteria jawaban baik, untuk pertanyaan bagaimana penciptaan anda agar lingkungan kerja dapat kondusif berada pada nilai rata-rata 4,16 dengan kriteria jawaban baik.

Demikian halnya untuk indikator profesionalisme dengan pertanyaan bagaimana pencapaian anda dalam bekerja secara kreatif berada pada nilai rata-rata 4,12 dengan kriteria jawaban baik, untuk pertanyaan bagaimana dorongan anda kepada pegawai lain untuk bekerja secara bertanggung jawab ada pada nilai rata-rata 3,90.

Sedangkan untuk indikator kerjasama tim dengan pertanyaan bagaimana penerimaan terhadap anda dalam kelompok kerja berada pada nilai rata-rata 4,12 dengan kriteria jawaban baik, untuk pertanyaan bagaimana dukungan anda kepada pegawai lainnya untuk dapat saling bekerjasama ada pada rata-rata 4,22. Selanjutnya untuk indikator tingkat kehadiran dengan pertanyaan bagaimana pencapaian tingkat kehadiran anda berada pada nilai rata-rata 4,09 dengan kriteria jawaban baik, untuk pertanyaan bagaimana penilaian terhadap tingkat kehadiran anda berada pada nilai rata-rata 4,25 karena dalam penilaian kinerja tingkat kehadiran merupakan faktor yang paling mempengaruhi.

Dengan demikian secara keseluruhan dapat diambil kesimpulan bahwa rata-rata kinerja pegawai pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Pematangsiantar berada pada nilai rata-rata 4,11 dengan kriteria jawaban responden baik. Begitu juga halnya dengan nilai rata-rata maximum ada pada indikator tugas dengan kualitas pencapaian target berada pada nilai 4,29 serta nilai rata-rata minimum ada pada indikator keberhasilan dengan kualitas keberhasilan pelaksanaan tugas berada pada nilai 3,87.

b. Deskriptif Kuantitatif

1) Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi sederhana dilakukan untuk melihat pengaruh yang terjadi di antara kedua variabel dan juga berfungsi sebagai petunjuk arah hubungan yang terjadi antara kedua variabel dependen dan variabel independen. Untuk melihat apakah ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Pematangsiantar, digunakan analisis regresi

sederhana. Penelitian ini membahas tentang kompetensi (X) terhadap kinerja pegawai (Y). Maka dilakukan perhitungan menggunakan SPSS untuk memperoleh nilai a dan b dengan notasi sebagai berikut : $\hat{Y} = a + bX$.

Tabel 24
Analisa Regresi
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	43,393	4,185	.839
Kompetensi	.401	.043	

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
Sumber : Pengolahan data dengan SPSS

Berdasarkan tabel di atas yaitu hasil analisis regresi dengan SPSS diperoleh adalah: $\hat{Y} = 43,393 + 0,401X$, yang berarti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompetensi (X) dengan kinerja pegawai (Y) pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Pematangsiantar.

2) Analisis Korelasi dan Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui kekuatan hubungan kompetensi terhadap kinerja pegawai dilakukan analisis korelasi, berupa derajat atau kedalaman hubungan fungsional yang menjelaskan hubungan antar perubahan, dinyatakan dengan koefisien yang disimbolkan dengan r. Nilai r dapat dilihat melalui tabel sebagai berikut:

Tabel 4
Hasil Olahan Data Korelasi dan Koefisien
Determinasi
Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.839 ^a	.704	.694	2,59165

a. Predictors: (Constant), Kompetensi
b. Dependent Variable: Kinerja
Sumber : pengolahan data dengan SPSS

Dari tabel didapat nilai $r = 0,839$ yang artinya terdapat hubungan yang sangat kuat dan positif antara kompetensi terhadap kinerja pegawai Kantor Perwakilan Bank Indonesia Pematangsiantar. Kemudian diperoleh koefisien determinasi *R Square* 0,704 artinya tinggi rendahnya kinerja pegawai dapat dijelaskan sebesar 70,4% oleh kompetensi selebihnya 29,6% dijelaskan oleh faktor-faktor lain seperti: usaha yang dicurahkan, dukungan organisasi dan dukungan manajemen yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

3) Uji Hipotesis dengan Uji t

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial atau individual. Dari hasil perhitungan koefisien korelasi diketahui bahwa kompetensi berhubungan terhadap kinerja pegawai. Untuk menguji kebenarannya dapat dilihat tabel sebagai berikut:

Tabel 5
Perkiraan Nilai t Hitung
Coefficients^a

Model	t	Sig.
(Constant)	10,369	,000
Kompetensi	8,313	,000

Sumber : pengolahan data dengan SPSS

Pada tabel 26 diperoleh nilai t_{hitung} 8,313 > t_{tabel} dengan derajat bebas $n-2$ dan tingkat signifikansi 5% ($t_{0,05, 31-2=29}$) adalah sebesar 2,045 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga H_0 ditolak, H_a diterima yang berarti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kinerja pegawai Kantor Perwakilan Bank Indonesia Pematangsiantar.

Dari hasil pengujian t_{hitung} sebesar 5,41 sedangkan t_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95% adalah sebesar 2,052. Oleh karena $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) cabang Pematangsiantar.

2. Evaluasi

a. Kompetensi pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Pematangsiantar

Berdasarkan ketiga dimensi, secara keseluruhan hasil penelitian diperoleh bahwa kompetensi yang ada pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Pematangsiantar dikatakan baik, baik dari segi kompetensi intelektual, kompetensi emosional dan kompetensi sosial. Karena kompetensi merupakan salah satu faktor pendorong dalam kinerja pegawai. Oleh karena itu, kompetensi pegawai yang baik sangat diperlukan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hal tersebut dibuktikan berdasarkan kuesioner yang dibagikan penulis dari total rata-rata responden memberi nilai 3,90 dengan jawaban setuju. Dengan demikian terungkap bahwa kontribusi kinerja 31 orang pegawai Kantor Perwakilan Bank Indonesia Pematangsiantar telah memberi manfaat kepada organisasi melalui pegawainya yang kompeten.

Demikian halnya dengan kompetensi intelektual yang ada pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Pematangsiantar sudah termasuk dalam kategori tinggi. Dilihat berdasarkan indikator juga menunjukkan bahwa semangat pegawai untuk berprestasi berdasarkan tujuan dan cara yang menantang sudah termasuk tinggi. Hal ini dapat dibuktikan dari jawaban responden untuk pernyataan yang dimiliki oleh masing-masing pegawai dengan kriteria jawaban setuju.

Namun dari beberapa aspek yang dinilai setuju/baik masih ada nilai di bawah rata-rata dari aspek-aspek lain, yaitu untuk pernyataan melaksanakan pekerjaan lebih baik daripada rekan kerja berada pada nilai rata-rata 3,61 dan pernyataan mampu menyampaikan gagasan atau ide baik secara

lisan maupun tulisan berada pada nilai rata-rata 3,54. Untuk mengatasi hal tersebut, Kantor Perwakilan Bank Indonesia Pematangsiantar perlu meningkatkan motivasi pegawainya di dalam mencapai kinerjanya dengan memberikan tantangan-tantangan yang baru di dalam tugas tugas pokok dan tugas-tugas lainnya sehingga para pegawai lebih terpacu dalam berprestasi dan sebaiknya pegawai juga lebih fokus menerapkan kemampuannya dalam bekerja agar lebih mudah mengembangkan potensinya di lingkungan kerja masing-masing.

Demikian halnya dengan indikator untuk pernyataan memiliki gagasan atau ide dari hasil pemikiran sendiri berada pada nilai rata-rata 3,88 dengan kriteria jawaban setuju. Untuk hal ini pihak Kantor Perwakilan Bank Indonesia Pematangsiantar hendaknya lebih peka dan sensitif terhadap para pegawainya di dalam memahami, mendengarkan dan menanggapi ide-ide yang disampaikan oleh para pegawainya tanpa memandang status dan jabatannya.

Sedangkan untuk kompetensi emosional pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Pematangsiantar sudah termasuk kategori tinggi. Dilihat berdasarkan indikator juga menunjukkan nilai rata-rata 4,03 untuk semua pertanyaan dengan kriteria baik. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa tiadanya pengendalian diri, kurangnya rasa percaya diri, kurang fleksibelnya pegawai, dan kurangnya komitmen terhadap organisasi yang menjadi indikator dari karakteristik pribadi menjadikan pegawai tidak dapat memberikan kinerja yang efektif bagi organisasi.

Dalam hal ini Kantor Perwakilan Bank Indonesia Pematangsiantar sudah seharusnya melakukan pendekatan diri secara emosional dengan para pegawainya yaitu dengan mengadakan pelatihan-pelatihan ataupun seminar yang dapat membangun kepercayaan diri para pegawainya. Oleh karena itu dibutuhkan pengelolaan karakter pegawai agar pegawai tetap dapat bersikap tenang walau dalam tekanan sehingga pegawai mampu menempatkan dirinya dalam situasi apapun di kantor, senantiasa mengikuti prosedur yang berlaku agar menjadi pegawai yang baik, yang mengutamakan kepentingan organisasi daripada kepentingan pribadi.

Demikian halnya dengan kompetensi sosial pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Pematangsiantar termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini dilihat berdasarkan pertanyaan-pertanyaan yang diajukan penulis kepada responden mendapat nilai pada rata-rata 3,95 dengan kriteria jawaban baik. Oleh sebab itu dibutuhkan pengembangan pelatihan dan training baru agar pegawai tetap terkontrol baiksikap, perilaku dan tutur katanya, tetap kooperatif, dan pada gilirannya akan meningkatkan efektivitas kelompok.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel kompetensi secara teoritisnya seharusnya merupakan suatu mata rantai yang saling berinteraksi, saling melengkapi dan saling mendukung satu sama lainnya di dalam mencapai kinerja yang baik.

b. Kinerja pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Pematangsiantar

Kinerja pegawai pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Pematangsiantar berdasarkan hasil penelitian dinilai baik. Hal ini dapat dibuktikan dari kuesioner yang dibagikan kepada responden, secara keseluruhan dengan nilai rata-rata 4,11 dalam kategori baik, baik dari segi prestasi kerja dengan indikator keberhasilan, tanggungjawab, pencapaian target dan tugas serta dari segi perilaku kerja dengan indikator pengembangan diri, integritas, membangun kepercayaan, profesionalisme, kerjasama tim dan tingkat kehadiran.

Namun tentunya ada indikator-indikator yang harus menjadi perhatian. Untuk indikator tanggungjawab juga memiliki nilai 3,87. Untuk itu, Kantor Perwakilan Bank Indonesia Pematangsiantar perlu lebih menekankan adanya tanggungjawab yang harus dimiliki oleh semua pegawai dalam menjalankan tugasnya masing-masing.

Selain itu pada indikator pencapaian target dengan kategori kualitas pencapaian target dalam tugas berada pada nilai 3,96 dan untuk indikator ketepatan waktu dalam pencapaian target kerja berada pada nilai rata-rata 4,03. Dalam hal ini, Kantor Perwakilan Bank Indonesia Pematangsiantar agar lebih memahami bagaimana cara meningkatkan kualitas kerja yang baik yang harus diterapkan kepada para pegawainya dengan memberikan pelatihan dan training tentang menghasilkan kinerja yang bermutu.

Kemudian terdapat kendala dalam indikator tugas dengan kategori kuantitas tugas pokok dan kualitas tugas lain berada pada nilai rata-rata 3,93 dan 4,03. Untuk masalah ini Kantor Perwakilan Bank Indonesia Pematangsiantar perlu lebih memperhatikan apa yang menjadi permasalahan yang terjadi kepada para pegawai yang mengakibatkan menurunnya kuantitas dan kualitas atas tugas dikerjakan dan memberikan solusi atas permasalahan tersebut.

Demikian juga halnya dengan indikator profesionalisme dengan kategori dorongan seorang pegawai kepada pegawai lain untuk bekerja secara bertanggungjawab dengan nilai 3,90. Untuk itu, Kantor Perwakilan Bank Indonesia Pematangsiantar dalam menyelesaikan permasalahan ini perlu meningkatkan hubungan internal antar divisi bagi pegawainya guna terciptanya sikap profesionalisme yang baik demi tercapainya tujuan bersama.

D. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

- a. Dari hasil analisis kualitatif secara keseluruhan dapat dilihat bahwa rata-rata kompetensi pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Pematangsiantar berada pada nilai rata-rata 3,90 dengan kriteria jawaban responden setuju, dengan nilai rata-rata maksimum berada pada nilai 4,16 dan minimum ada pada nilai rata-rata 3,54.
- b. Dari hasil analisis kualitatif secara keseluruhan dapat diambil kesimpulan bahwa rata-rata kinerja pegawai pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia

Pematangsiantar berada pada nilai rata-rata 4,11 dengan kriteria jawaban responden baik. Begitu juga halnya dengan nilai rata-rata maximum ada pada indikator tugas dengan kualitas pencapaian target berada pada nilai 4,29 serta nilai rata-rata minimum ada pada indikator keberhasilan dengan kualitas keberhasilan pelaksanaan tugas berada pada nilai 3,87.

- c. Berdasarkan hasil analisis diperoleh persamaan regresi linier sederhana yaitu $\hat{Y} = 43,393 + 0,401X$, terdapat pengaruh positif antara variabel kompetensi (X) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Pematangsiantar.
- d. Dari hasil analisis diperoleh nilai korelasi = 0,839 yang artinya terdapat hubungan yang sangat kuat antara kompetensi terhadap kinerja pegawai Kantor Perwakilan Bank Indonesia Pematangsiantar. Kemudian diperoleh Koefisien Determinasi = 0,704 yang artinya tinggi rendahnya kinerja pegawai dapat dijelaskan sebesar 70,4% oleh kompetensi selebihnya 29,6% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian.
- e. Dari hasil analisis diperoleh nilai $t_{hitung} = 8,313 > t_{tabel}$ dengan derajat bebas $n-2$ dan tingkat signifikansi 5% ($t_{0,05, 31 - 2 = 29}$) adalah sebesar 2,045 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga H_0 ditolak, H_a diterima yang berarti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kinerja pegawai Kantor Perwakilan Bank Indonesia Pematangsiantar.

2. Saran

- a. Dari aspek kompetensi intelektual pegawai, Kantor Perwakilan Bank Indonesia harus dapat menciptakan ruang yang lebih kondusif bagi pegawai dengan cara memberikan kesempatan melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi dengan arti pemberian beasiswa kepada para pegawai dan juga pemberian pelatihan-pelatihan mengenai pengembangan diri yang bertujuan agar para pegawai mampu berpikir analitis terhadap masalah yang kompleks agar mampu melahirkan ide-ide kreatif serta mampu menyelesaikan tugas yang menjadi tanggungjawabnya. Sedangkan untuk aspek kompetensi emosional dan sosial pegawai, Kantor Perwakilan Bank Indonesia Pematangsiantar lebih membutuhkan pengembangan pelatihan dan training baru agar pegawai lebih terkontrol baik sikap, perilaku, tutur kata, tetap kooperatif, dan juga dibutuhkannya pengelolaan karakter pegawai

agar tetap dapat bersikap tenang walau dalam tekanan sehingga pegawai mampu menempatkan dirinya dalam situasi apapun di kantor, senantiasa mengikuti prosedur yang berlaku agar menjadi pegawai yang baik, yang mengutamakan kepentingan pribadi.

- b. Dari aspek kinerja pegawai, Kantor Perwakilan Bank Indonesia perlu lebih mengarahkan, mengawasi, memberikan pelatihan-pelatihan, training, lebih bersikap tegas, dan harus mampu membangun hubungan yang dinamis antar divisi yang bertujuan untuk menghasilkan kinerja yang efektif dan efisien.
- c. Sehubungan dengan keterbatasan-keterbatasan yang ada pada penulis, penelitian ini masih terdapat kelemahan-kelemahan dan belum dapat mengungkap seluruh variabel yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia. Sebagai bahan masukan untuk penelitian selanjutnya, perlu memperbanyak variabel penelitian, seperti: motivasi pegawai, perencanaan karir, kepemimpinan

E. DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary, 2004, Manajemen Sumber Daya Manusia, Alih Bahasa Paramita Rahayu, Jilid 2, Edisi Kesepuluh. Jakarta: PT.Indeks.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2005, Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: Refika Aditama.
- Mondy, Wayne. 2008, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Erlangga.
- Simamora, Henry, 2004, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ketiga, Jakarta: STIE YKPN.
-, Henry, 2006, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Keempat, Cetakan Pertama. Yogyakarta: YKPN.
- Simanjuntak, Payaman.J, 2005, Manajemen dan Evaluasi Kinerja. Jakarta: Fakultas Ekonomi UI.
- Sudewa, Wira, 2012, <http://slideshare.net/contoh-contoh-proposal-skripsi/>: tahun akses 2014.
- Surat Edaran . Nomor 15/ 4/ INTERN Tanggal Duapuluh Enam Februari 2013.
- Susilo, Willy, 2001, Audit SDM: Perpaduan Komprehensif Auditor dan Praktisi Manajemen Sumber Daya Manusia Serta Pimpinan Organisasi/Perusahaan, Jakarta: Gema Amini.
- Sutrisno, Edi, 2009, Komunikasi Dalam Organisasi. Jakarta: Kencana.
- Wibowo, 2007, Manajemen Kinerja, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.