

PENGARUH KOMPETENSI DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA AUDITORAT UTAMA KEUANGAN NEGARA I BADAN PEMERIKSA KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA

Ika Ratnasari Hadiputri

ABSTRACT

The purpose of this research is to analyze competency and work ability on employee work performance at the Main Auditorate of State Finance I, Financial Audit Agency of the Republic of Indonesia. The hypotheses tested in this research are: (1) Competency has a positive and significant effect on employee work performance at the Main Auditorate of State Finance I of the Financial Audit Agency of the Republic of Indonesia. (2) Work ability has a positive and significant effect on employee work performance at the Main Auditorate of State Finance I, Financial Audit Agency of the Republic of Indonesia. (3) Competence and work ability have a positive and significant effect on the work performance of employees at the Main Auditorate of State Finance I, Financial Audit Agency of the Republic of Indonesia. This research uses a quantitative descriptive design. The sampling technique used was Proportionate Stratified Random Sampling, where the sample of respondents was 72 people. The data collection instrument uses a questionnaire. The data analysis technique uses the BLUE assumption test and hypothesis testing which includes correlation coefficient analysis, determination analysis, multiple regression analysis, t test and F test. From the research results, the following findings were obtained: (1) Competence has a positive and significant effect on employee work performance at the Main Auditorate of State Finance I, Financial Audit Agency, with a correlation coefficient value of 0.726 and a coefficient of determination value of 58.4%. (2) Work ability has a positive and significant effect on employee work performance at the Main Auditorate of State Finance I of the Financial Audit Agency, with a correlation coefficient value of 0.702 and a coefficient of determination value of 49.3%. (3) Competency and work ability have a positive and significant effect on the work performance of employees at the Main Auditorate of State Finance I of the Financial Audit Agency, with a correlation coefficient value of 0.764 and a coefficient of determination value of 58.4%.

Keywords: *Competence, Work Ability and Employee Work Performance*

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis kompetensi dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Auditorat Utama Keuangan Negara I Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia. Hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah: (1) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Auditorat Utama Keuangan Negara I Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia. (2) Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Auditorat Utama Keuangan Negara I Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia. (3) Kompetensi dan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Auditorat Utama Keuangan Negara I Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia. Penelitian ini menggunakan desain deskriptif kuantitatif. Teknik penarikan sampel yang digunakan adalah *Proportionate Stratified Random Sampling*, dimana sampel respondennya sebanyak 72 orang. Instrumen pengumpulan data menggunakan kuesioner. Adapun teknik analisis data menggunakan uji asumsi BLUE dan uji hipotesis yang meliputi analisis koefisien korelasi, analisis determinasi, analisis regresi ganda, uji t dan uji F. Dari hasil penelitian didapatkan temuan sebagai berikut: (1) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Auditorat Utama Keuangan Negara I Badan Pemeriksa Keuangan, dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,726 dan nilai koefisien determinasi sebesar 58,4%. (2)

Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Auditorat Utama Keuangan Negara I Badan Pemeriksa Keuangan, dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,702 dan nilai koefisien determinasi sebesar 49,3%. (3) Kompetensi dan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Auditorat Utama Keuangan Negara I Badan Pemeriksa Keuangan, dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,764 dan nilai koefisien determinasi sebesar 58,4%.

Kata Kunci: Kompetensi, Kemampuan Kerja dan Prestasi Kerja Pegawai

PENDAHULUAN

Kegiatan organisasi tidak akan berjalan tanpa adanya keterlibatan unsur manusia yang ada di dalamnya. Unsur pengendali ada pada manusia, sehingga pada akhirnya dibandingkan dengan faktor-faktor yang lain, maka manusia merupakan unsur yang paling menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi. Tercapainya tujuan suatu organisasi tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Oleh karena itu pada lingkungan organisasi, pegawai yang berkualitas adalah pegawai yang melaksanakan pekerjaannya dan mampu memberikan hasil kerja yang baik atau mempunyai prestasi kerja yang tinggi yang dibutuhkan oleh instansi untuk mencapai tujuan dan hasil produksi yang tinggi.

Ukuran tinggi rendahnya hasil kerja pegawai adalah prestasi kerja yang dicapai oleh pegawai itu pada tingkat tertentu. Prestasi kerja bukanlah suatu kebetulan, tetapi banyak faktor yang mempengaruhinya antara lain kompetensi, kemampuan kerja, dan motivasi dari pegawai itu sendiri. Mangkunegara (2019:67), mengemukakan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang

pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kemudian Prabowo dikutip oleh Umam (2016:199), mengemukakan bahwa prestasi kerja merupakan tingkat keberhasilan yang dicapai seseorang untuk mengetahui sejauh mana seseorang mencapai prestasi yang diukur atau dinilai; atau suatu hasil yang dicapai seseorang setelah ia melakukan suatu kegiatan. Dalam dunia kerja disebut sebagai *work performance*. Prestasi kerja akan dapat dicapai apabila pegawai dapat melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya dengan hasil kerja yang baik melalui kompetensi yang tinggi, dan kemampuan kerja yang mumpuni.

Faktor pertama adalah kompetensi. Kompetensi merupakan salah satu faktor penting dalam terciptanya prestasi kerja dari seorang pegawai. Nawawi (2016:166), mengemukakan bahwa kompetensi adalah kemampuan yang harus dimiliki seorang atau pegawai (individu) untuk dapat melaksanakan suatu pekerjaan/jabatan secara sukses (efektif, efisien, produktif dan berkualitas) sesuai dengan visi dan misi organisasi. Adapun kompetensi menurut McEchlos dan Shadily (2015:132), diartikan sebagai kecakapan dan kemampuan. Kompetensi adalah kewenangan untuk memutuskan sesuatu.

Setiap organisasi memiliki manajemen yang dilengkapi dengan aturan kerja yang jelas untuk dilaksanakan oleh seluruh pegawai dari

tingkat bawah sampai tingkat atas. Pegawai, dalam setiap tindakan dan perbuatan yang dilakukannya harus sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kompetensi berhubungan dengan karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya. Kompetensi mencakup berbagai faktor teknis dan non teknis, kepribadian dan tingkah laku, *soft skills* dan *hard skills*, kemudian banyak dipergunakan sebagai aspek yang dinilai banyak organisasi. Pegawai yang memiliki persepsi bahwa kompetensi kerjanya benar-benar dimanfaatkan oleh organisasi tempatnya bekerja, dapat menemukan kenyamanan dalam bekerja. Kesesuaian antara kompetensi dengan bidang pengembangan diri yang dirasakan pegawai dapat membuat nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya.

Faktor yang kedua adalah kemampuan kerja, dimana kemampuan adalah sifat yang dibawa sejak lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang memiliki keterampilan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Supriadi (2015:16), mengemukakan bahwa setiap orang memiliki kemampuan kreatif dengan tingkat yang berbeda-beda. Tidak ada orang yang sama sekali tidak memiliki kemampuan atau kreativitas dan yang diperlukan adalah bagaimana mengembangkan kreativitas tersebut. Kemampuan menunjukkan potensi seseorang untuk melaksanakan pekerjaan. Kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugasnya merupakan perwujudan dari pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Keberhasilan suatu organisasi dapat diukur dengan adanya pegawai yang mampu, terampil serta mempunyai semangat kerja yang tinggi, sehingga diharapkan hasil kerja yang dicapai akan memuaskan. Kenyataannya tidak

semua pegawai mempunyai kemampuan dan keterampilan serta semangat kerja sesuai dengan harapan organisasi. Pegawai yang mempunyai kemampuan sesuai dengan harapan organisasi, kadang-kadang tidak mempunyai semangat kerja tinggi sehingga kinerjanya tidak sesuai dengan yang diharapkan.

Penelitian ini dilakukan pada Auditorat Utama Keuangan Negara I Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (AKN I BPK RI), dimana AKN I merupakan salah satu unsur pelaksana tugas pemeriksaan, yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada BPK melalui Anggota I BPK. Auditorat Utama Keuangan Negara I di Badan Pemeriksa Keuangan membutuhkan pegawai yang memiliki kompetensi dan kemampuan kerja yang tinggi agar mampu menjalankan tugas-tugas pemeriksaan keuangan negara dengan baik. Namun semua itu belum dapat tercapai karena prestasi kerja pegawai belum terlihat optimal.

Dari pengamatan sementara yang dilakukan oleh peneliti terlihat masih ada permasalahan yang menghambat pencapaian prestasi kerja pegawai pada Auditorat Utama Keuangan Negara I, antara lain: masih ada pegawai yang tidak menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, pimpinan jarang melakukan pengawasan secara rutin terhadap pekerjaan yang dilakukan pegawai, masih ada pegawai yang memiliki kompetensi di bawah rata-rata sehingga kurang sigap dalam menyelesaikan pekerjaan, kurangnya atensi pimpinan dalam mendorong semangat kerja pegawai, dan adanya rasa ketidakpuasan pegawai terhadap beban kerja yang dibebankan kepadanya.

Penelitian terdahulu yang memiliki kemiripan dengan penelitian ini, salah satunya penelitian yang

dilakukan oleh Rani Nur Fitrianti, Chamariyah, dan Fatimah Riswati (2022), yang mana dalam penelitiannya menunjukkan bahwa: (1) Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk Cabang Pamekasan; (2) Kompensasi berpengaruh signifikan dalam membantu meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk Cabang Pamekasan; (3) Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap peningkatan keterampilan kerja pada PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk Cabang Pamekasan; (4) Kompensasi berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kemampuan kerja pada PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk Cabang Pamekasan; (5) Kemampuan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk Cabang Pamekasan; (6) Budaya organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap peningkatan kemampuan kerja dan prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk Cabang Pamekasan; (7) Kompensasi berpengaruh negatif signifikan dalam meningkatkan kemampuan kerja dan prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk Cabang Pamekasan.

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, maka rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh kompetensi terhadap prestasi kerja pegawai pada Auditorat Utama Keuangan Negara I Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia?
2. Apakah ada pengaruh kemampuan kerja terhadap prestasi kerja

pegawai pada Auditorat Utama Keuangan Negara I Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia?

3. Apakah ada pengaruh kompetensi dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Auditorat Utama Keuangan Negara I Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia?

TINJAUAN PUSTAKA

1. Pengertian Kompetensi

Secara sederhana dijelaskan bahwa kompetensi adalah kemampuan seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan benar dalam panduan struktur yang dapat diidentifikasi, dievaluasi termasuk adanya pengembangan perilaku dalam individu. Moeherton (2017:4), menyatakan bahwa kompetensi merupakan sebuah karakteristik dasar seseorang yang berindikasi cara berpikir, bersikap dan bertindak serta menarik kesimpulan yang dapat dilakukan dan dipertahankan oleh seseorang pada waktu periode tertentu.

Kompetensi seseorang dapat ditunjukkan dalam hasil kerja, pengetahuan, keterampilan, karakter, sikap, motivasi dan/atau bakatnya. Menurut Spencer yang dikutip oleh Prihadi (2015:9), mengemukakan bahwa kompetensi adalah karakteristik individu yang melekat kompetensi merupakan bagian dari kepribadian individu yang relatif dalam dan stabil, dan dapat dilihat serta diukur dari perilaku individu yang bersangkutan, di tempat kerja atau dalam berbagai situasi. Untuk itu kompetensi seseorang mengindikasikan kemampuan perilaku seseorang dalam berbagai

situasi yang cukup konsisten untuk suatu periode waktu yang cukup panjang, dan bukan hal yang kebetulan sesaat semata. Kompetensi memiliki persyaratan yang dapat digunakan untuk menduga yang secara empiris terbukti merupakan penyebab suatu keberhasilan.

Dari penjelasan di atas dapat dipahami bahwa apa yang dilakukan seseorang di tempat kerja, hasil kerja apa yang dicapai seseorang dan tingkat prestasi kerja apa yang dicapai seseorang dapat bersumber dari karakteristik individu, yang dipengaruhi oleh salah satu atau kombinasi dari lima tipe sumber kompetensi yang berbeda. Dengan kata lain, pendekatan kompetensi ini meyakini bahwa perilaku efektif seseorang di tempat kerja atau pada suatu situasi tertentu merupakan cerminan kompetensi seseorang.

Kompetensi yang memadai akan berimbas pada kinerja pegawai yang bersangkutan yakni akan lebih optimal sehingga tujuan organisasi akan dapat terwujud. Nawawi (2016:166), mengemukakan bahwa kompetensi adalah kemampuan yang harus dimiliki seorang atau pegawai (individu) untuk dapat melaksanakan suatu pekerjaan/jabatan secara sukses (efektif, efisien, produktif dan berkualitas) sesuai dengan visi dan misi organisasi. Lebih lanjut Nawawi (2016:167), mengemukakan bahwa kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, keahlian dan sikap yang harus dikuasai oleh seseorang pegawai melalui kegiatan pembelajaran mengenai bidang kerja atau jabatannya.

Mulyasa (2015:38), mengemukakan bahwa kompetensi

diartikan sebagai pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga dia dapat melakukan perilaku yang *kognitif*, *afektif* dan *psikomotorik* dengan sebaik-baiknya. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi mencakup pemberian tugas, keterampilan, sikap dan apresiasi yang diperlukan untuk menunjang keberhasilan tugas.

Sejalan dengan itu Finch dan Crunkilton dikutip Sutrisno (2017:222), mengartikan kompetensi sebagai penguasaan terhadap suatu tugas, keterampilan, sikap dan apresiasi yang diperlukan untuk menunjang keberhasilan. Hal tersebut menunjukkan bahwa kompetensi mencakup tugas, keterampilan, sikap dan apresiasi yang harus dimiliki oleh sumber daya manusia organisasi untuk melaksanakan tugas tugas pekerjaan sesuai dengan yang dibebankan oleh organisasi.

Kompetensi menurut McEchlos dan Shadily (2015:132), diartikan sebagai kecakapan dan kemampuan. Kompetensi adalah kewenangan untuk memutuskan sesuatu. Boulter, Dalziel dan Hill dikutip oleh Sutrisno (2017:221), mengemukakan bahwa kompetensi ialah suatu karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggulan dalam pekerjaan, peran atau situasi tertentu. Keterampilan adalah hal-hal yang orang bisa lakukan dengan baik. Pengetahuan adalah apa yang diketahui seseorang tentang suatu topik. Peran sosial adalah citra yang ditunjukkan oleh seseorang di muka publik; peran sosial mewakili apa yang orang itu anggap penting.

Peran sosial mencerminkan nilai-nilai orang itu.

Berdasarkan berbagai pengertian tentang kompetensi di atas maka dapat disintesis bahwa kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan dan sikap yang harus dikuasai oleh seseorang pegawai melalui motif, karakter, serta konsep diri kegiatan pembelajaran mengenai bidang kerja dan jabatan.

2. Pengertian Kemampuan Kerja

Kemampuan identik dengan kreativitas telah banyak dikemukakan para ahli berdasarkan pandangan yang berbeda. Supriadi (2015:16), mengemukakan bahwa setiap orang memiliki kemampuan kreatif dengan tingkat yang berbeda-beda. Tidak ada orang yang sama sekali tidak memiliki kemampuan atau kreativitas dan yang diperlukan adalah bagaimana mengembangkan kreativitas tersebut.

Robbins dikutip oleh Ardana, dkk (2016:11), mengemukakan bahwa kemampuan adalah suatu kapasitas yang dimiliki seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas suatu pekerjaan. Sementara itu Devito dikutip oleh Riduwan (2017:252), mengemukakan bahwa kreativitas merupakan suatu kemampuan yang dimiliki oleh setiap orang lahir dengan potensi kreatif, dan potensi ini dapat dikembangkan atau dipupuk.

Semiawan (2015:8), mengartikan bahwa kreativitas adalah kemampuan untuk membuat kombinasi-kombinasi baru antar unsur data atau hal-hal yang sudah ada sebelumnya. Dengan demikian secara operasional sebagai kemampuan yang mencerminkan

kelancaran, keluwesan, atau fleksibel dan orisinalitas serta kemampuan mengelaborasi (mengembangkan, memperkaya, dan memperinci) suatu gagasan.

Rao (2015:30), menyatakan bahwa kemampuan kerja dibagi menjadi empat golongan, yaitu:

- a. Kemampuan teknis, yaitu kemampuan mencakup mengenai teknis suatu aktivitas khusus dan kecakapan di dalamnya terutama yang menyangkut metode-metode, proses, prosedur dan teknik;
- b. Kemampuan manajerial, yaitu kemampuan mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pemantauan, pengendalian, penilaian dan penyeliaan;
- c. Kemampuan perilaku atau hubungan kemanusiaan, yaitu kemampuan berkaitan dengan kepandaian berhubungan dengan orang lain, meliputi motivasi kerja, mempengaruhi orang lain, memimpin, membangkitkan semangat dan menyelesaikan konflik;
- d. Kemampuan konseptual, yaitu kemampuan untuk melihat organisasi sebagai keseluruhan mencakup fungsi-fungsi organisasi saling bergantung dan kemampuan memvisualisasikan hari depan dan visi organisasi.

Kemampuan seseorang merupakan kunci di dalam menjalankan suatu tugas sehingga pekerjaan dapat berjalan lancar. Kemampuan pegawai dapat terdeteksi dari kinerjanya. Apabila mutu kinerja tidak baik atau tidak konsisten mengindikasikan terjadinya permasalahan yang berkaitan dengan kemampuan kerja. Steward dikutip oleh Makmur

(2016:63), mengemukakan bahwa membuat mampu berarti memastikan bahwa staf mempunyai segala sumber daya yang mereka perlukan untuk dapat diberdayakan secara penuh.

Robbins (2015:46), mengemukakan bahwa kemampuan adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Seluruh kemampuan seseorang pada hakikatnya tersusun dari dua perangkat faktor, yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik, kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan kegiatan mental, sedangkan kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan, dan keterampilan serupa.

Winardi (2017:201), mengemukakan bahwa kemampuan, merupakan sebuah sifat yang melekat pada manusia atau yang dipelajari yang memungkinkan seseorang melaksanakan sesuatu tindakan atau pekerjaan mental atau fisik. Piers dikutip oleh Riduwan (2017:252), mengemukakan bahwa: “*All individuals are creative in diverse ways and different degrees,*” artinya karya kreatif tidak lahir hanya karena kebetulan, melainkan melalui serangkaian proses kreatif yang menuntut kecakapan, keterampilan, dan motivasi atau komitmen yang tinggi, keterampilan dalam bidang yang ditekuni, dan kemampuan kreatif.

Menurut Davis dan Newstrom (2015:17), kemampuan merupakan manifestasi dari pengetahuan dan kemahiran yang dinyatakan dengan rumus : $Knowledge \times Skill = Ability$. Rumus ini menjelaskan bahwa

pengetahuan dan keterampilan merupakan dua komponen penting dari kemampuan kerja.

Menurut Siagian (2017:58), menjelaskan bahwa dalam pembentukan perilaku organisasi diperlukan pengetahuan secara mendalam tentang hal-hal sebagai berikut:

- a. *Raison d’etre* serta tujuan organisasi dimana seseorang menjadi anggota.
- b. Filsafat yang dianut oleh organisasi dalam rangka pencapaian tujuan.
- c. Jenis barang dan atau jasa apa yang harus dihasilkan oleh organisasi.
- d. *Clientele group* yang harus dilayani oleh organisasi.
- e. Ilmu dan bidang spesialisasi apa yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas yang dipercayakan kepada seseorang.
- f. Teknologi apa yang sudah, sedang dan akan dipergunakan dalam menjalankan roda organisasi.
- g. Misi apa yang harus diemban oleh organisasi dalam rangka pencapaian tujuannya.
- h. Makna dan hakekat tugas dan fungsi yang harus dilaksanakan.
- i. Jenis kegiatan operasional yang harus diselenggarakan.
- j. Sarana mekanis apa yang terdapat dan atau dipertahankan oleh organisasi dalam menjalankan kegiatannya.

Keterampilan merupakan kesanggupan seseorang untuk melakukan sesuatu yang membutuhkan koordinasi fungsi sensoris dan fungsi motoris. Menurut Moenir (2016:117), keterampilan seseorang dalam bekerja akan dinilai dari:

- a. Kemampuan melaksanakan pekerjaan sesuai metode dan prosedur kerja.
- b. Kemampuan bekerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan.
- c. Kemampuan antisipasi munculnya masalah.
- d. Kemampuan mengambil keputusan dengan segera dan menyesuaikan masalah atau keluhan secara tuntas, khususnya berkaitan dengan bidang tugas dan tanggung jawabnya.

Berdasarkan berbagai teori tersebut dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja adalah kecakapan seorang pegawai untuk melaksanakan tugas pekerjaan sehingga menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan yang diharapkan, atau keadaan seorang pegawai yang dapat melaksanakan tugas pekerjaan atas dasar ketentuan-ketentuan yang ada, untuk mencapai tujuan.

3. Pengertian Prestasi Kerja Pegawai

Istilah prestasi kerja merupakan terjemahan yang berasal dari kata *actual performance* (prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang), menurut Mangkunegara (2019:67), mengemukakan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Oleh karena terdapat berbagai pengertian tentang prestasi kerja maka sebelum membahas pengertian prestasi kerja (*job performance*), kiranya perlu terlebih dahulu dibedakan antara *job performance* (prestasi kerja), *proficiency* (kecakapan), *merit*

(kelayakan) dan produktivitas kerja, sebab pengertian-pengertian tersebut mempunyai arti yang hampir sama. Apabila, tidak membedakannya antara yang satu dengan yang lain, maka akan berakibat tumpang tindih dalam penggunaannya.

Prabowo dikutip oleh Umam (2016:199), mengemukakan bahwa prestasi kerja merupakan tingkat keberhasilan yang dicapai seseorang untuk mengetahui sejauh mana seseorang mencapai prestasi yang diukur atau dinilai; atau suatu hasil yang dicapai seseorang setelah ia melakukan suatu kegiatan. Dalam dunia kerja disebut sebagai *work performance*.

Sutrisno (2017:165), menyatakan bahwa *merit* lebih merupakan aspek umum daripada *proficiency* tersebut, sedangkan produktivitas kerja adalah perbandingan antara *input* dan *output*. Selanjutnya Ndraha (2015:207), mengemukakan bahwa *actual performance* atau prestasi kerja adalah apa yang sesungguhnya telah dicapai oleh seseorang. Pengertian prestasi kerja adalah hasil kerja jika kerja diartikan sebagai proses mengubah energi (bahan baku) menjadi nilai, prestasi kerja tidak hanya produk, melainkan keseluruhan proses siklus manajemen.

Wexley dan Yukl (2015:48), menyatakan bahwa *proficiency* mengandung arti yang lebih luas sebab mencakup sekaligus segi-segi *effort*, *job performance*, inisiatif, loyalitas, potensi kepemimpinan dan moral kerja. Umam (2016:199), mengemukakan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang

didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu.

Prestasi kerja yang selama ini dikenal lebih menekankan pada kegiatan penilaiannya, yaitu tahap akhir dari proses manajemen. Prestasi kerja merupakan suatu kegiatan yang sangat penting karena dapat digunakan sebagai ukuran keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai misinya. Untuk organisasi pelayanan publik, informasi mengenai prestasi kerja tentu sangat berguna untuk menilai seberapa jauh pelayanan yang diberikan oleh organisasi itu memenuhi harapan dan memuaskan pengguna jasa.

Riduwan (2017:66-67), mengemukakan bahwa mengenai pengukuran prestasi kerja ada empat dimensi, yaitu: kualitas kerja, kuantitas kerja, konsistensi pegawai, dan sikap pegawai. Dengan demikian, pengertian tentang prestasi kerja itu mempunyai arti lebih sempit. Prestasi kerja itu hanya menyangkut tentang apa yang telah dihasilkan dari tingkah laku kerjanya. Apabila seorang pegawai dikatakan tingkat prestasi kerjanya tinggi disebut pegawai yang produktif, demikian pula sebaliknya pegawai yang prestasi kerjanya rendah maka disebut sebagai pegawai yang tidak produktif.

Selanjutnya Bacal dikutip oleh Makmur (2016:198), mengemukakan bahwa prestasi kerja merupakan sebuah proses komunikasi yang berkesinambungan dan dilakukan dalam kemitraan antara seseorang pegawai dan atasannya langsung. Proses ini meliputi kegiatan membangun harapan yang jelas serta pemahaman tentang pekerjaan yang akan dilakukan, ini merupakan sebuah

sistem yang memiliki sejumlah bagian yang semuanya harus diikutsertakan.

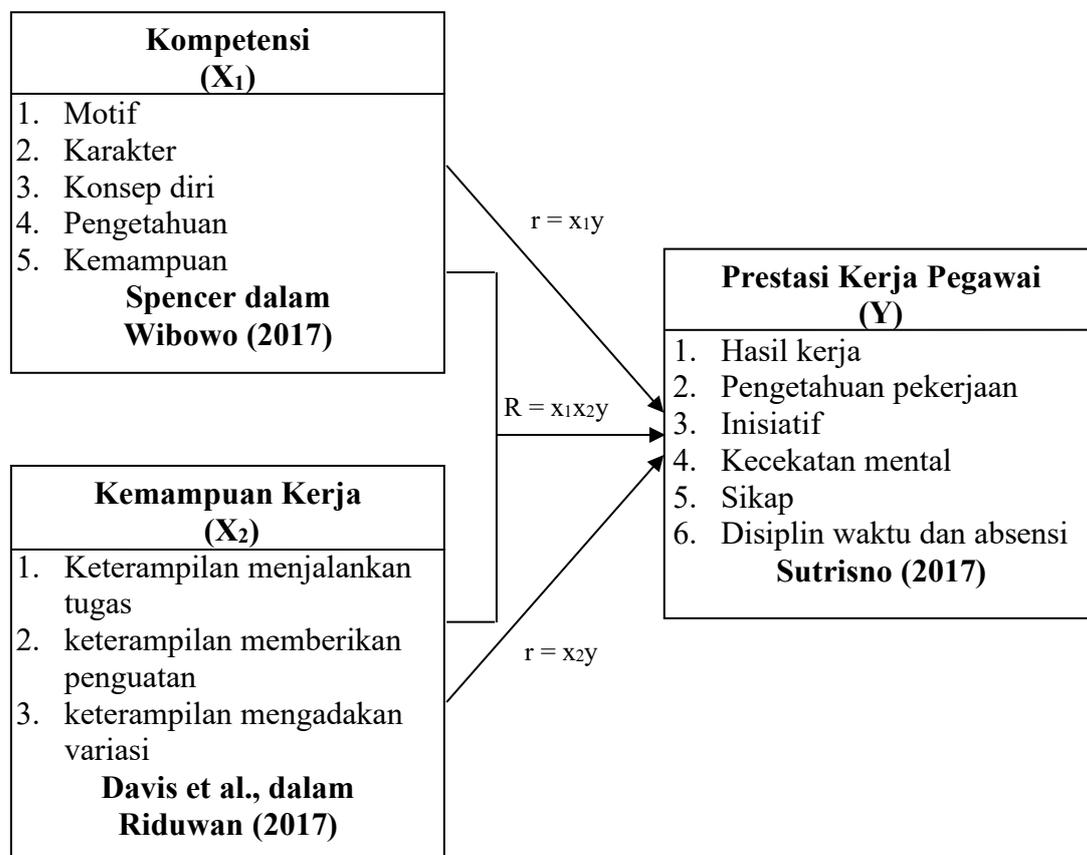
Menurut Bryars dan Rue sebagaimana dikutip Sutrisno (2017:164), menyebutkan prestasi sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya. Pengertian tersebut menunjukkan pada bobot kemampuan individu di dalam memenuhi ketentuan-ketentuan yang ada di dalam pekerjaannya. Sedangkan prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu.

Sesuai dengan pendapat-pendapat para ahli tersebut di atas, maka dapat diambil suatu kesimpulan bahwa yang dimaksud prestasi kerja adalah merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang pegawai, melalui kualitas kerja serta kuantitas kerja juga konsistensi pegawai dan sikap pegawai sehingga hasil kerja yang bersifat kuantitatif maupun kualitatif dan hasil kerja tersebut ditentukan taraf kesuksesannya sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan oleh pegawai itu sendiri.

HIPOTESIS PENELITIAN

Hipotesis adalah proposisi yang sudah dirumuskan sedemikian rupa dan sementara diterima untuk diuji kebenarannya. Hipotesis penelitian merupakan jawaban sementara yang sifatnya mengarahkan penulisan penelitian supaya peneliti terfokus pada masalah yang dihadapi. Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. H_1 : Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Auditorat Utama Keuangan Negara I Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia.
2. H_2 : Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Auditorat Utama Keuangan Negara I Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia.
3. H_3 : Kompetensi dan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Auditorat Utama Keuangan Negara I Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif deskriptif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menyajikan data berupa angka-angka sebagai hasil penelitiannya. Metode penelitian deskriptif adalah suatu metode dalam penelitian status

kelompok manusia, suatu objek, suatu kondisi, suatu pemikiran, atau peristiwa saat ini.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada Auditorat Utama Keuangan Negara I Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia yang berjumlah 309 orang. Untuk

memudahkan penyebaran angket maka populasi yang akan dijadikan sampel adalah pegawai dengan jabatan Golongan II dan III. Sedangkan jumlah sampel responden dalam penelitian ini sebanyak 72 orang responden. Penelitian ini menggunakan teknik penarikan sampel *Proportionate Stratified Random Sampling*. Teknik ini digunakan bila populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional.

Teknik analisis data menggunakan uji asumsi BLUE (uji linearitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, dan uji heterokedastisitas) serta uji hipotesis (uji korelasi, uji determinasi, uji regresi, uji t, dan uji F).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hipotesis yang diajukan, yaitu pengaruh kompetensi dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Auditorat Utama Keuangan Negara I Badan Pemeriksa Keuangan, maka didapat hasil penelitian sebagai berikut. Hasil jawaban responden melalui kuesioner pada variabel kompetensi terlihat mayoritas responden memilih jawaban setuju dengan persentase sebesar 59%. Selanjutnya pada variabel kemampuan kerja terlihat mayoritas responden memilih jawaban setuju dengan persentase sebesar 59%. Dan yang terakhir pada variabel prestasi kerja pegawai terlihat mayoritas responden memilih jawaban setuju dengan persentase sebesar 56%.

Hasil pengujian validitas setiap butir pernyataan pada variabel kompetensi, kemampuan kerja, dan prestasi kerja pegawai memiliki nilai yang valid sehingga dapat dinyatakan bahwa keseluruhan pernyataan pada ketiga variabel tersebut memiliki konstruk yang kuat karena berada di atas nilai r-kritis, yaitu 0,300.

Sedangkan hasil pengujian reliabilitas instrumen, diperoleh nilai reliabilitas sebesar 0,746 untuk variabel kompetensi, 0,669 untuk variabel kemampuan kerja, dan 0,662 untuk variabel prestasi kerja pegawai. Karena reliabilitasnya bernilai positif dan lebih besar dari batas *Cronbach's Alpha* (0,600), maka instrumen yang digunakan telah memenuhi syarat reliabel untuk tingkat taraf kesalahan 5%.

Berdasarkan hasil analisis pengaruh kompetensi dan kemampuan kerja secara bersama-sama terhadap variabel prestasi kerja pegawai, telah terbukti bahwa ketiga hipotesis penelitian adalah signifikan pada taraf signifikansi 0,05, yang artinya ada pengaruh langsung dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Adapun pemeringkatan koefisien korelasi dan koefisien determinasi dari ketiga hipotesis yang telah diajukan dapat diuraikan sebagai berikut.

Pertama, pengaruh secara bersama-sama antara variabel kompetensi dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja pegawai, merupakan peringkat pertama dengan koefisien korelasi sebesar 0,764 dan koefisien determinasi sebesar 58,4%. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel kompetensi dan kemampuan kerja dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai pada Auditorat Utama Keuangan Negara I Badan Pemeriksa Keuangan secara signifikan.

Kedua, pengaruh antara variabel kompetensi terhadap prestasi kerja pegawai, merupakan peringkat kedua dengan koefisien korelasi sebesar 0,726 dan koefisien determinasi sebesar 52,0%. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel kompetensi dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai pada Auditorat Utama Keuangan Negara I Badan Pemeriksa Keuangan.

Ketiga, pengaruh antara variabel kemampuan kerja terhadap prestasi kerja pegawai, merupakan peringkat ketiga dengan koefisien korelasi sebesar 0,702 dan koefisien determinasi sebesar 49,3%. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel kemampuan kerja dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai pada Auditorat Utama Keuangan Negara I Badan Pemeriksa Keuangan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan untuk menguji hipotesis dan jawaban rumusan masalah yang diajukan, maka peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang kuat antara kompetensi terhadap prestasi kerja pegawai pada Auditorat Utama Keuangan Negara I Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia, yang ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,726 dan nilai koefisien determinasi sebesar 58,4%. Hasil uji t menunjukkan bahwa korelasi antara kompetensi dengan prestasi kerja pegawai adalah sangat berarti atau signifikan, dimana diperoleh nilai t_{hitung} 8,833 yang lebih besar dari nilai t_{tabel} 2,000.
2. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang kuat antara kemampuan kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Auditorat Utama Keuangan Negara I Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia, yang ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,702 dan nilai koefisien determinasi sebesar 49,3%. Hasil uji t menunjukkan bahwa korelasi antara kemampuan kerja dengan prestasi kerja pegawai adalah sangat berarti atau signifikan, dimana

diperoleh nilai t_{hitung} 8,245 yang lebih besar dari nilai t_{tabel} 2,000.

3. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang kuat kompetensi dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Auditorat Utama Keuangan Negara I Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia, yang ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,764 dan nilai koefisien determinasi sebesar 58,4%. Hasil uji F menunjukkan bahwa korelasi antara kompetensi dan kemampuan kerja dengan prestasi kerja pegawai adalah sangat berarti atau signifikan, dimana diperoleh nilai F_{hitung} 48,339 yang lebih besar dari nilai F_{tabel} 3,13.

DAFTAR PUSTAKA

- Appah, Yaan Sem., Henny A. Manafe, Cosmas Fernandez, dan Gaudensius Djuang. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja, Dan Kompetensi Pegawai Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia)*. JMPIS: Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial. Vol. 4, No. 1. 89-103.
- Ardana, Komang dkk. (2016). *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Creswell, J.W. (2015). *Research Design (Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed) Edisi Revisi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Davis, Keith dan Newstrom, John W. (2015). *Perilaku dalam Organisasi*. Alih Bahasa: Agus Dharma. Edisi Ke 22. Jakarta: Erlangga.
- Dewi, Ni Komang Inggita. (2023). *Pengaruh Kemampuan Kerja,*

- Motivasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Carangsari Kabupaten Badung*. Skripsi. Universitas Mahasaraswati Denpasar.
- Disna, Fajar Rahman Putra. (2020). *Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Fitrianti, Rani Nur., Chamariyah, dan Fatimah Riswati. (2022). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Dengan Kemampuan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk Cabang Pamekasan)*. JUMBIWIRA: Jurnal Manajemen Bisnis Kewirausahaan. Vol. 1, No. 1. 23-33.
- Ghozali, Imam. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26*. Edisi 10. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kasmadi dan Nia Sri Sunariah. (2015). *Panduan Modern Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Kuncoro, Achmad., Engkos, dan Riduan. (2017). *Cara Menggunakan dan Memakai Path Analysis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Mahsun, Mohamad. (2016). *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Makmur, Syarif. (2016). *Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dan Efektivitas Organisasi*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- McEchlos, John dan Hasan Sadily. (2015). *Kamus Indonesia Inggris*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Moeheriono. (2017). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Ciawi-Bogor: Ghalia Indonesia.
- Moenir, H.A.S. (2016). *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mulyasa, Encho. (2015). *Kurikulum Berbasis Kompetensi, Konsep, Karakteristik dan Implementasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, Hadari. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Ndraha, Taliziduhu. (2015). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Peraturan Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2019 tentang Organisasi dan Tata Kerja Pelaksana Badan Pemeriksa Keuangan.
- Perdana, Muhammad Rizki Novrilisma., dan Zainal Mustafa EQ. (2023). *Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Motivasi Berprestasi Pada PT. Dimensi Ruang Digital Di Yogyakarta*. Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan. Vol. 5, No. 6. 2528-2537.
- Prihadi, Syaiful F. (2015). *Assessment Centre Identifikasi, Pengukuran, dan Pengembangan Kompetensi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Qomari, Nurul dan Meiske Claudia. (2023). *Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Mediasi Di Kantor Pertanahan Kabupaten Kapuas Kalimantan Tengah*. JWM: Jurnal Wawasan Manajemen. Vol. 11, No. 2. 131-145.

- Peraturan Badan Pemeriksa Keuangan Nomor 1 Tahun 2024 tentang Perubahan Keempat Atas Peraturan Badan Pemeriksa Keuangan Nomor 1 Tahun 2019 Tentang Organisasi Dan Tata Kerja Pelaksana Badan Pemeriksa Keuangan.
- Rao, TV. (2015). *Penilaian Prestasi Kerja Teori dan Praktek*. Alih Bahasa: Mulyani. Jakarta: Pustaka Binaman Presindo.
- Riduwan. (2017). *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, Stephen P. (2015). *Perilaku Organisasi*. Alih Bahasa: Tim Indeks. Jakarta: Indeks Kelompok Organisasi.
- Semiawan, Conny. (2015). *Memupuk Bakat dan Kreativitas Siswa Sekolah Menengah*. Jakarta: Gramedia.
- Siagian, Sondang P. (2017). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Supriadi, Dedi. (2015). *Kreativitas Kebudayaan dan Perkembangan IPTEK*. Bandung: Alfabeta.
- Surakhmad, Winarno. (2015). *Pengantar Interaksi Mengajar-Belajar, Dasar-Dasar dan Teknik Metodologi Pengajaran*. Bandung: Tarsito.
- Sutrisno, Edy. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suzanna, Dwi., Rizki Fauzan, dan Nurul Komari. (2023). *Pengaruh Kompetensi dan Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Guru Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) Di Kabupaten Sintang*. Equator Journal of Management and Enterpreneurship. Vol. 11, No. 01. 18-29.
- Umam, Khaerul. (2016). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Uyanto. Stanislaus. (2016). *Pedoman Analisis Data dengan SPSS*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Wexley, K.N. & Yulk, G.A. (2015). *Organization Behavior and Personal Psychology*. Komwood. Alih Bahasa: Muh. As'ad. Jakarta: Rineka Cipta.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat. Jakarta: Rajawali Pers.
- Winardi. (2017). *Manajemen Perilaku Organisasi*. Jakarta: Kencana Media Group.
- Yamin, Sofyan dan Kurniawan Heri. (2015). *SPSS Complete: Tekhnik Analisis Statistik Terlengkap dengan Software SPSS*. Jakarta: Salemba Infotek.