

## Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Pengelolaan Keuangan Daerah

Ida Rosnidah<sup>1</sup>, Moh. Taufik Hidayat<sup>2\*</sup>, Iim Rohimatun Nahdiyyah<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Universitas Swadaya Gunung Djati Cirebon, idarosnidah@gmail.com

<sup>2</sup>Universitas Swadaya Gunung Djati Cirebon, hidayatmtaufik26@gmail.com

<sup>3</sup>Universitas Swadaya Gunung Djati Cirebon, iimnahdiyyah@gmail.com

### ABSTRACT

*The performance of Regional Financial Management at the Regional Secretariat of Cirebon City is still low. This can be seen from the indications that not all employees understand the operation of basic government accounting computer programs related to the implementation of their work, this is due to lack of competence and motivation to complete tasks. The purpose of this study was to obtain empirical evidence of the influence of competence and motivation on the performance of regional financial management. The method used in this study is a survey method with data collection techniques through questionnaires. The research population is all employees at the Regional Secretariat of Cirebon City with random sampling. Data analysis using multiple regression. The results showed that the competence and motivation of employees at the Regional Secretariat of Cirebon City was not optimal. Both competence and motivation have a large effect on the performance of regional financial management, partially, but if competence and motivation are carried out together, the influence will increase on the performance of regional financial management. The novelty of this research is the object of research conducted in public sector.*

**Keywords:** *Competence; motivation; performance of regional financial management*

### ABSTRAK

Kinerja pengelolaan keuangan daerah di Sekretariat Daerah Kota Cirebon masih rendah. Hal ini terlihat dari indikasi tidak semua pegawai mengerti pengoperasian program komputer dasar akuntansi pemerintah yang berkaitan dengan pelaksanaan kerjanya. Hal ini disebabkan kompetensi dan motivasi yang kurang untuk bisa menyelesaikan tugas. Tujuan penelitian ini adalah memperoleh bukti empiris pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pengelolaan keuangan daerah. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner. Adapun populasi penelitian adalah seluruh pegawai di Sekretariat Daerah Kota Cirebon sejumlah 126 orang. Sedangkan pengambilan sampel secara acak sejumlah 45 orang. Analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan motivasi pegawai di Sekretariat Daerah Kota Cirebon belum optimal, yang tercermin dari total skor nilai yang diperoleh dari jawaban responden. Baik kompetensi maupun motivasi berpengaruh besar terhadap kinerja pengelolaan keuangan daerah, secara parsial, namun apabila kompetensi dan motivasi dilakukan secara bersama-sama, maka pengaruhnya akan bertambah besar terhadap kinerja pengelolaan keuangan daerah. Keterbaruan dari penelitian ini adalah objek penelitian yang dilakukan di sektor publik. Implikasi dari hasil temuan penelitian adalah pemerintah daerah harus meningkatkan kompetensi dan motivasi pegawai agar kinerja pengelolaan keuangan daerah semakin meningkat.

**Kata Kunci:** Kinerja pengelolaan keuangan daerah, Kompetensi, Motivasi

*Naskah diterima: 02-11-2021, direvisi: 13-01-2022, diterbitkan: 01-04-2022*

### PENDAHULUAN

Kinerja (*performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program dan kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam

perencanaan strategis suatu organisasi (Mahsun, 2013). Istilah kinerja sering digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan individu maupun kelompok. Kinerja bisa diketahui hanya jika individu atau kelompok tersebut mempunyai

kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kriteria keberhasilan ini berupa tujuan-tujuan atau target-target tertentu yang hendak dicapai. Tanpa ada tujuan atau target, kinerja seseorang atau organisasi tidak mungkin dapat diketahui karena tidak ada tolok ukurnya (Rafar et al., 2015).

Kinerja pengelolaan keuangan daerah menjadi sorotan publik karena belum menunjukkan hasil yang baik yang dirasakan oleh rakyat. Rakyat menuntut pemerintahan memiliki kinerja yang baik dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sehingga terwujud otonomi daerah yang efektif. Kinerja pengelolaan keuangan daerah yang efektif dapat dilihat dari beberapa indikator. Salah satunya adalah penyampaian Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (LKPD) tepat waktu (Annisa, 2017). Tuntutan masyarakat akan kinerja yang baik terjadi hampir di semua pemerintahan seiring dengan penerapan otonomi daerah dan penetapan peraturan perundang-undangan terkait pengelolaan pemerintahan.

Pada umumnya permasalahan pemerintah daerah adalah lemahnya pengelolaan keuangan daerah terutama pada sistem pengendalian intern dan ketidakpatuhan terhadap ketentuan perundang-undangan (Agwor, 2017). Dalam rangka meningkatkan kinerja pengelolaan keuangan daerah, maka banyak faktor yang perlu diperhatikan, di antaranya adalah kompetensi dan motivasi pegawai (Riyanti & Sudibya, 2013).

Kompetensi merupakan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku - perilaku kognitif, afektif, dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya (Handoko, 2011).

Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Seorang pegawai yang memiliki kompetensi yang tinggi seperti pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, dan sikap yang sesuai dengan jabatan yang diembannya selalu terdorong untuk bekerja secara efektif, efisien dan produktif. Hal ini terjadi karena dengan kompetensi yang dimiliki pegawai bersangkutan semakin mampu untuk melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya (Riyanti & Sudibya, 2013). Diharapkan pegawai berkompotensi akan meningkatkan kinerja pengelolaan keuangan daerah termasuk dalam hal memperoleh opini BPK yang terbaik yaitu WTP (Wajar Tanpa Pengecualian). Selain kompetensi, motivasi juga merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kinerja

pengelolaan keuangan daerah (Nurdin, 2018). Beberapa daerah membuat kebijakan untuk mendorong pegawai bekerja lebih baik, misalnya dengan memberikan insentif berupa tunjangan prestasi kerja (TPK) dan uang lembur. Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan (Handoko, 2011). Dorongan tersebut mempunyai kekuatan yang besar dalam penentuan sikap pegawai dalam bekerja. Dengan adanya motivasi seorang pegawai akan merasa mempunyai dorongan khusus untuk menyelesaikan suatu pekerjaan menuju tercapainya efektivitas organisasi. Seorang pegawai memiliki motivasi yang tinggi akan mampu melaksanakan tugas secara efektif dan efisien dan memiliki kinerja yang baik.

Dalam rangka memaksimalkan kinerja pegawai, maka pimpinan memotivasi pegawai agar bekerja lebih baik. Fenomena yang ada, selama ini meskipun motivasi kerap kali diberikan, ternyata belum cukup efektif untuk memotivasi pegawai dalam meningkatkan kinerjanya .

Berdasarkan pengamatan, kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kota Cirebon dalam pengelolaan keuangan daerah ditemukan beberapa hal yang mengarah kepada belum optimalnya kinerja pegawai, diantaranya :

1. Tidak semua pegawai mengerti pengoperasian program komputer dasar akuntansi pemerintah yang berkaitan dengan pelaksanaan kerjanya, hal ini karena dalam melaksanakan kerjanya jarang menggunakan komputer;
2. Kecekatan dalam melaksanakan tugas dinilai kurang, hal ini terlihat dari berkas-berkas yang menumpuk, kecekatan ini berkaitan dengan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki pegawai tersebut;
3. Kurangnya dorongan dari dalam diri untuk bisa menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien.

Pada penelitian ini rumusan masalah terdiri dari : seberapa besar pengaruh kompetensi terhadap kinerja pengelolaan keuangan daerah di Sekretariat Daerah Kota Cirebon, seberapa besar pengaruh Motivasi terhadap kinerja pengelolaan keuangan daerah di Sekretariat Daerah Kota Cirebon, dan seberapa besar pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pengelolaan

keuangan daerah di Sekretariat Daerah Kota Cirebon .

Ada 3 tujuan penelitian, yaitu: (1) Untuk mendapatkan bukti empiris besarnya pengaruh kompetensi terhadap kinerja pengelolaan keuangan daerah di Sekretariat Daerah Kota Cirebon. (2) Untuk mendapatkan bukti empiris besarnya pengaruh motivasi terhadap kinerja pengelolaan keuangan daerah di Sekretariat Daerah Kota Cirebon. (3) Untuk mendapatkan bukti empiris besarnya pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pengelolaan keuangan daerah di Sekretariat Daerah Kota Cirebon.

### KAJIAN LITERATUR

Menurut Mahsun (2013), kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning suatu organisasi*.

Halim & Kusufi (2012), mendefinisikan keuangan daerah sebagai semua hak dan kewajiban yang dapat dinilai dengan uang, demikian pula segala sesuatu baik berupa uang maupun barang yang dapat dijadikan kekayaan daerah sepanjang belum dimiliki/dikuasai oleh negara atau daerah yang lebih tinggi serta pihak-pihak lain sesuai ketentuan / peraturan perundangan yang berlaku.

Tiga pokok bahasan indikator kinerja pengelolaan keuangan daerah menurut Ulum (2012) adalah :

1. Ekonomi merupakan perbandingan antara nilai input dengan input itu sendiri, apakah sudah tepat guna. Pengertian ekonomi sering disebut penghematan yang mencakup pengelolaan secara cermat dan tidak ada pemborosan. Suatu kegiatan operasional dikatakan ekonomis jika dapat menghilangkan atau mengurangi biaya yang tidak perlu. Dengan demikian, pada hakekatnya ada pengertian yang serupa antara efisiensi dengan ekonomi, karena keduanya terdapat penghapusan atau penurunan biaya-biaya (*cost reduction*);
2. Efisiensi, pengertian efisiensi berhubungan erat dengan konsep produktivitas. Pengukuran efisiensi dilakukan dengan menggunakan perbandingan antar output yang dihasilkan terhadap input yang digunakan. Proses kegiatan operasional dapat dikatakan efisien apabila suatu produk atau hasil kerja tertentu dapat

dicapai dengan penggunaan sumber daya dan dana yang serendah-rendahnya;

3. Efektivitas, pengertian efektivitas menggambarkan akibat dari dampak (*outcome*) dari output program dalam mencapai tujuan program. Semakin besar kontribusi output yang dihasilkan terhadap pencapaian tujuan atau sasaran yang ditentukan, maka semakin efektif proses kerja suatu unit organisasi. Suatu organisasi, program, atau kegiatan dinilai efektif apabila output yang dihasilkan bisa memenuhi tujuan.

Kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut. Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, termasuk diantaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang baru dan meningkatkan manfaat yang disepakati (Wibowo, 2018).

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Menurut Heller dalam (Wibowo, 2018). motivasi adalah keinginan untuk bertindak. Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada sumberdaya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Sedarmayanti (2017) mengemukakan bahwa motivasi adalah kondisi mental yang mendorong aktivitas dan memberi energi yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.

### METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei dengan populasi seluruh pegawai di Sekretariat Daerah Kota Cirebon berjumlah 126 orang. Teknik yang digunakan dalam penarikan sampel adalah *Proportionale Random Sampling* yaitu teknik penarikan sample dengan cara mengambil sebagian dari populasi dengan cara acak per bagian, dimana tiap wakil dari bagian tersebut diberi persentase yang sama (Sugiyono, 2019). Penulis menentukan sampel dengan presisi sebesar 10% dengan menggunakan rumus berikut :

$$n = \frac{N}{N.d^2+1} \dots\dots\dots(1)$$

Berdasarkan rumus di atas, dari jumlah populasi pegawai di Sekretariat Daerah Kota

Cirebon berjumlah 126 orang maka jumlah sampel yang diambil dengan presisi 10 % adalah :

$$n = \frac{N}{N.d^2+1} = \frac{126}{126.(0.1)^2+1} = 45 \dots\dots(2)$$

Di Sekretariat Daerah Kota Cirebon terdapat 9 bagian, tiap- tiap bagian diambil sampelnya dengan presisi 10%.

**Tabel 1. Populasi dan Sampel**

No	Bagian	Jumlah	
		Populasi	Sampel
1	Pemerintahan	12	4
2	Kesejahteraan Rakyat	8	3
3	Hukum	8	3
4	Adm. Pembangunan	12	4
5	Adm. Perekonomian & SDA	14	5
6	Pengadaan Barang dan Jasa	13	5
7	Umum	36	13
8	Organisasi	11	4
9	Protokol dan Kom. Pimpinan	12	4
Jumlah		126	45

Sumber : Sekretariat Daerah Kota Cirebon (2021)

1. Teknik Pengumpulan Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari sumber yang diamati melalui penyebaran kuisioner. Sedangkan data sekunder diperoleh melalui dokumen dan informasi yang telah tersedia.

2. Operasional Variabel

Kompetensi adalah variabel bebas (independen) yang merupakan kemampuan dalam melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja dalam pengelolaan Keuangan oleh pegawai Sekretariat Daerah Kota Cirebon Sub variabel kompetensi merupakan tipe karakteristik kompetensi menurut *Lyle Spencer dan Signe M. Spencer* dalam (Wibowo, 2018) yang

terdiri dari motif, sifat, konsep diri, pengetahuan, dan keterampilan.

Motivasi adalah variabel bebas (independen) yang merupakan sesuatu yang mendorong (motivator) seseorang dalam melakukan suatu kegiatan. Adapun untuk mengukur motivasi kerja digunakan indikator yang dikembangkan oleh *Herzberg* dalam (Wibowo, 2018) sebagai berikut: motif, harapan, insentif, kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, dan kebutuhan penghargaan.

Kinerja adalah variabel terikat (*dependent*) yang merupakan hasil kerja yang telah dicapai dari tingkah laku kerja dalam melaksanakan aktivitas kerja yang berkaitan dengan pengelolaan keuangan Sekretariat Daerah Kota Cirebon.

Sub variabel kinerja pengelolaan keuangan daerah merupakan dimensi kinerja menurut (Ulum, 2012) yang terdiri dari: ekonomi, efisiensi, dan efektivitas.

Kuesioner terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya. Adapun Teknik analisis data yang digunakan adalah: analisis deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, uji hipotesis.

**PEMBAHASAN**

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dilaksanakan dengan analisis distribusi frekuensi dengan hasil seperti terlihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Analisis Deskriptif

Variabel	Total Skor Jawaban	Total Skor Terbatas	Persentase	Kategori
Kompetensi	4.120	6.750	61,04 %	Cukup Baik
Motivasi	1.748	2.925	59,76 %	Cukup Baik
Kinerja	2.702	4.500	60,04 %	Cukup Baik

Sumber : Data penelitian diolah, 2021

2. Uji Asumsi Klasik

Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada Tabel 3.

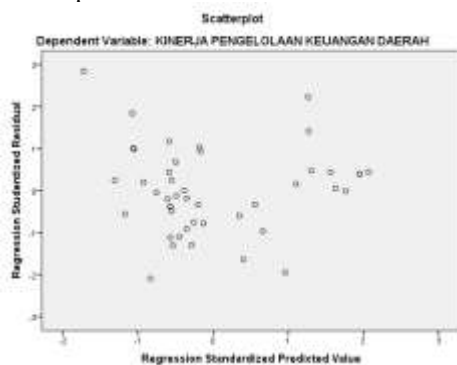
Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Unstand ard. Coeff.	St an d. Co eff	t	Si g.	Colline arity Statisti cs	
					T ol	VI F
(Const ant)	- 3. 63 2	2. 26 2	- 1.6 06	.1 1 6		
KOMP	.1	.0	.13	3.1	.0	.3
ETENS	28	40	7	81	0	6
I					3	4
MOTI	1.	.0	.87	20.	.0	.3
VASI	33	66	3	24	0	6
	8		7	0	4	6

Sumber : Data penelitian diolah, 2021

Dari Tabel 3 di atas dapat diketahui bahwa nilai *Varians Inflation Factor* (VIF) untuk variabel kompetensi dan motivasi sama-sama 2.746 sedangkan tolerance nya 0.364. Karena nilai VIF dari kedua variabel tidak ada yang lebih besar dari 10 maka dapat dikatakan tidak terjadi multikolinieritas pada kedua variabel tersebut.

Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada Gambar 1.



Sumber : Data penelitian diolah, 2021

Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Gambar 1 memperlihatkan bahwa sebaran titik-titik tidak membentuk suatu pola atau alur tertentu, sehingga dapat disimpulkan model regresi linier tidak terjadi heterodakstisitas.

### 3. Analisis Regresi Berganda

Hasil uji regresi berganda menunjukkan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = -3.632 + 0.128X_1 + 1.338 X_2$$

Persamaan regresi ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pengelolaan keuangan daerah. Adapun besarnya koefisien determinasi adalah 0,97 yang menunjukkan variasi perubahan variabel kinerja yang dapat dijelaskan oleh perubahan kompetensi dan motivasi sebesar 97% dan sisanya 3% dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel penelitian.

### 4. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan melalui Uji t dan Uji F dan hasilnya dapat dilihat pada Tabel 4 dan Tabel 5.

Tabel 4. Uji t

Model	Unstand. ard. Coeff.	Stan d. Coef f.	t	Sig
(Const ant)	- 3.63 2	2.26 2	- 1.606	.11 6
KOMPE -TENSI	.128	.040	.137	3.181
MOTI- VASI	1.33 8	.066	.873	20.24 7
				.00 3
				.00 0

Sumber : Data penelitian diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 4 di atas, dapat diketahui bahwa nilai probabilitas t hitung dari variabel bebas kompetensi sebesar 0.003 lebih kecil dari 0.005 sehingga variabel kompetensi berpengaruh kepada variabel terikat kinerja pengelolaan keuangan daerah pada alpha 5%. Jadi kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pengelolaan keuangan daerah. Begitu juga variabel bebas t hitung motivasi sebesar 0.00 lebih kecil dari 0.05 sehingga variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat kinerja pengelolaan keuangan daerah.

Tabel 5. Uji F

Mo del	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Reg res- sion	2.665.9 48	2	1.332.9 74	318.1 63	.00 0b
Res i- dua l	175.96 3	42	4.190		
Tot al	2.841.9 11	44			

Sumber : Data penelitian diolah, 2021

Dari Tabel 5 di atas diketahui F hitung (sig) sebesar 0.000 lebih kecil dari tingkat kesalahan eror ( $\alpha=0,05$ ) maka dapat dikatakan bahwa model regresi yang diestimasi layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pengelolaan keuangan daerah.

#### 1. Kompetensi

Berdasarkan hasil penelitian pada variabel kompetensi, diperoleh jumlah skor sebesar 4120 dengan tingkat persentase sebesar 61,03% yang tergolong dalam kategori cukup baik. Dari hal tersebut bahwa pelaksanaan kompetensi pegawai di Sekretariat Daerah Kota Cirebon belum optimal dan masih perlu ditingkatkan lagi. Karena kompetensi berkaitan dengan kemampuan dan keterampilan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Kompetensi menyangkut keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan.

Apabila ditelaah, kompetensi yang belum optimal ini bisa dilihat dari keterampilan pegawai dalam penguasaan teknologi informasi yang dalam hal ini pengoperasian program komputer dasar masih belum secara menyeluruh semua pegawai mengoperasikannya. Selain itu dari segi pengetahuan, meskipun sebagian besar pegawai sudah lulusan strata satu, namun masih banyak yang dibawah lulusan strata satu, bahkan masih terdapat pegawai yang lulusan sekolah dasar. Hal ini berdampak pada kemampuan kognitif pegawai tersebut, sehingga kepercayaan diri dalam bekerja kurang optimal.

Berdasarkan hasil rekapitulasi nilai skor pada instrumen penelitian berupa angket, dapat diketahui masing-masing nilai skor dan total skor setiap item. Dari hasil tersebut dapat dideskripsikan mengenai pelaksanaan kompetensi yang dirinci berdasarkan setiap dimensi. Berikut deskripsi pelaksanaan kompetensi berdasarkan dimensi.

##### A. Kompetensi yang berkaitan dengan motif

Motif adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan. Motif mendorong, mengarahkan dan memilih perilaku menuju tindakan atau tujuan tertentu. Dimensi motif dalam kompetensi ini berkaitan dengan motif bekerja dan kemampuan

memahami visi, misi dan tujuan organisasi dengan baik.

Berdasarkan hasil perhitungan bahwa dimensi motif memperoleh total skor sebesar 837 dengan persentase sebesar 62 %. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa dimensi ini berada pada kategori cukup baik, dimana pelaksanaannya perlu dioptimalkan lagi. Dimensi motif ini mendapatkan persentase terbesar dari semua dimensi pada variabel kompetensi. Hal ini terlihat dari pemahaman terhadap organisasi dan kesungguhan pegawai bekerja dalam usaha mencapai tujuan organisasi. Kepala Sub Bagian Perencanaan Keuangan di Sekretariat Daerah Kota Cirebon menyebutkan: "Pegawai memahami posisinya dalam lingkungan kerjanya, meskipun belum secara menyeluruh dipahami oleh semua pegawai". Meskipun demikian bahwa semua item dalam dimensi perilaku kerja ini menunjukkan signifikan dimana nilai  $r_s$  hitung lebih besar dari  $r_s$  tabel.

##### B. Kompetensi yang berkaitan dengan sifat

Sifat adalah karakteristik fisik dan respon yang konsisten terhadap situasi atau informasi. Kecepatan reaksi dan ketajaman mata merupakan ciri fisik kompetensi seorang pilot tempur. Dimensi sifat dalam kompetensi ini berkaitan dengan karakter pribadi yang secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh terhadap pekerjaannya. Sifat juga berkaitan dengan perilaku seseorang pekerja dalam bekerja baik bagi dirinya maupun sesama pegawai.

Berdasarkan hasil perhitungan bahwa dimensi sifat memperoleh total skor sebesar 828 dengan persentase sebesar 61,33 %. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa dimensi ini berada pada kategori cukup baik, dimana pelaksanaannya perlu dioptimalkan lagi. Sebagai pengelola administrasi dalam prosesnya pegawai melakukan kerja sama, karena dalam tugas dan pokoknya saling berkaitan. Selain itu dari segi perilaku poin yang muncul berkaitan kesopanan dan kedisiplinan. Kepala Sub Bagian Perencanaan Keuangan di Sekretariat Daerah Kota Cirebon mengatakan: "Secara umum disiplin pegawai cukup, meskipun mungkin terlihat ada yang masih belum disiplin". Meskipun demikian bahwa semua item dalam dimensi sifat ini menunjukkan signifikan dimana nilai  $r_s$  hitung lebih besar dari  $r_s$  tabel.

### C. Kompetensi yang berkaitan dengan konsep diri

Konsep diri adalah sikap, nilai-nilai atau citra diri seseorang. Percaya diri merupakan keyakinan orang bahwa mereka dapat efektif dalam hampir setiap situasi adalah bagian dari konsep diri orang. Dimensi konsep diri dalam kompetensi ini berkaitan dengan pengaktualisasian diri dalam lingkungan kerja dan kecenderungan penguasaan diri dalam berbagai tekanan kerja.

Berdasarkan hasil perhitungan bahwa dimensi konsep diri memperoleh total skor sebesar 833 dengan persentase sebesar 61,70 %. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa dimensi ini berada pada kategori cukup baik, dimana pelaksanaannya perlu dioptimalkan lagi. Konsep diri ini menggambarkan kemampuan pegawai dalam mengenal dan menunjukkan diri di lingkungan kerja. Selain itu menyangkut hubungan komunikasi antar pegawai. Tekanan kerja yang berkaitan dengan target pencapaian hasil menjadi poin yang menonjol dari pegawai. Kepala Sub Bagian Perencanaan Keuangan di Sekretariat Daerah Kota Cirebon: “Untuk mencapai hasil tepat waktu maka pegawai dituntut menyelesaikannya tepat waktu, meskipun kadang pegawai kurang mampu memenuhinya”. Meskipun demikian bahwa semua item dalam dimensi konsep diri ini menunjukkan signifikan dimana nilai  $r_s$  hitung lebih besar dari  $r_s$  tabel.

### D. Kompetensi yang berkaitan dengan pengetahuan

Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik. Pengetahuan adalah kompetensi yang kompleks. Skor pada tes pengetahuan sering gagal memprediksi prestasi kerja karena gagal mengukur pengetahuan dan keterampilan dengan cara yang sebenarnya dipergunakan dalam pekerjaan. Dimensi pengetahuan dalam kompetensi ini berkaitan dengan kemampuan pegawai mengerjakan pekerjaan yang dikaitkan dengan kognitifnya, sejauh mana dan seluas mana pegawai mengetahui dan memahami tugas di bidang kerjanya.

Berdasarkan hasil perhitungan bahwa dimensi pengetahuan memperoleh total skor sebesar 836 dengan persentase sebesar 61,92 %. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa dimensi ini berada pada kategori cukup baik, dimana pelaksanaannya perlu dioptimalkan lagi. Pengetahuan ini berkaitan dengan kemampuan yang bersifat kognitif dari seorang pegawai. Bila ditelaah dari jenjang

pendidikan pegawai di Sekretariat Daerah Kota Cirebon, sebagian besar sudah tingkat strata satu, namun masih terdapat pegawai yang belum mencapai strata satu, bahkan masih ada pegawai dengan pendidikan Sekolah Dasar. Kepala Sub Bagian Perencanaan Keuangan di Sekretariat Daerah Kota Cirebon mengatakan: “Bahwa masih terdapat pegawai kami yang masih lulusan dibawah strata satu, namun kami sudah meminta untuk dapat menggunakan fasilitas pendidikan paket yang ada saat ini”. Meskipun demikian bahwa semua item dalam dimensi pengetahuan kerja ini menunjukkan signifikan dimana nilai  $r_s$  hitung lebih besar dari  $r_s$  tabel.

### E. Kompetensi yang berkaitan dengan keterampilan

Keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. Kompetensi mental atau keterampilan kognitif termasuk berpikir analisis dan konseptual. Dimensi keterampilan dalam kompetensi ini berkaitan dengan kecakapan pegawai dalam suatu keahlian tertentu atau kecakapan pegawai mengelola pekerjaannya dengan baik.

Berdasarkan hasil perhitungan bahwa dimensi keterampilan memperoleh total skor sebesar 786 dengan persentase sebesar 58,22 %. Dimensi ini merupakan dimensi dengan persentase terkecil dari dimensi lainnya pada variabel kompetensi. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa dimensi ini berada pada kategori cukup baik, dimana pelaksanaannya perlu dioptimalkan lagi. Hal ini berkaitan dengan indikator masalah yang penulis kemukakan yang berkaitan dengan kemampuan pegawai dalam penguasaan teknologi dalam kerjanya beserta kecekatan dalam bekerja. Hal tersebut terlihat dari item pertanyaan ke-29 dengan total skor 122. Meskipun demikian bahwa semua item dalam dimensi keterampilan ini menunjukkan signifikan dimana nilai  $r_s$  hitung lebih besar dari nilai  $r_s$  tabel.

## 2. Motivasi

Motivasi di Sekretariat Daerah Kota Cirebon menurut persepsi responden cukup baik namun belum maksimal. Berdasarkan hasil penelitian pada variabel motivasi, diperoleh jumlah skor 1748 dengan tingkat persentase sebesar 59,76% yang tergolong dalam kategori cukup baik. Dari hal tersebut bahwa pelaksanaan motivasi pegawai di Sekretariat Daerah Kota Cirebon belum optimal dan masih perlu ditingkatkan lagi. Dalam hal ini Pimpinan dapat memberikan

penghargaan dapat berupa pujian, kenaikan gaji, pemberian promosi kerja, ataupun tunjangan kepada karyawan yang telah melakukan pekerjaan dengan penuh kedisiplinan sehingga dapat memotivasi karyawan lainnya untuk mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi. Karyawan yang belum disiplin dalam bekerja dapat diberikan hukuman (*Punishment*) berupa teguran, peringatan, bahkan tindakan tegas guna menghalangi terjadinya pengulangan tingkah laku yang tidak diharapkan, mendidik karyawan dan memperkuat motivasi untuk menghindarkan diri dari tingkah laku yang tidak diharapkan.

### 3. Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian pada variabel kinerja pengelolaan keuangan daerah, diperoleh jumlah skor sebesar 2702 dengan tingkat persentase sebesar 60,04% yang tergolong dalam kategori cukup baik. Dari hal tersebut bahwa pelaksanaan kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kota Cirebon belum optimal dan masih perlu ditingkatkan lagi. Karena kinerja berkaitan dengan pencapaian hasil kerja dan perilaku dalam proses kerja..

Berdasarkan hasil rekapitulasi nilai skor pada instrumen penelitian berupa kuisioner, dapat diketahui masing-masing nilai skor dan total skor setiap item. Dari hasil tersebut dapat dianalisis mengenai pelaksanaan kinerja yang dirinci berdasarkan setiap dimensi. Penganalisisan tersebut dilakukan dengan membandingkan hasil rekapitulasi dengan hasil observasi yang penulis lakukan dalam proses penelitian ini. Berikut deskripsi pelaksanaan kinerja berdasarkan dimensinya.

#### A. Kinerja pengelolaan Keuangan Daerah yang berkaitan dengan ekonomi

Ekonomi merupakan perbandingan antara nilai input dengan input itu sendiri, apakah sudah tepat guna. Pengertian ekonomi sering disebut penghematan yang mencakup pengelolaan secara cermat dan tidak ada pemborosan. Suatu kegiatan operasional dikatakan ekonomis jika dapat menghilangkan atau mengurangi biaya yang tidak perlu. Dengan demikian, pada hakekatnya ada pengertian yang serupa antara efisiensi dengan ekonomi, karena keduanya terdapat penghapusan atau penurunan biaya-biaya (*cost reduction*).

Berdasarkan hasil perhitungan bahwa ekonomi memperoleh total skor sebesar 1073 dengan persentase sebesar 59,61 %. Dari hasil

tersebut dapat disimpulkan bahwa dimensi ini berada pada kategori cukup baik dimana pelaksanaannya perlu dioptimalkan lagi. Hal ini berkaitan dengan indikator masalah yang penulis kemukakan yang berkaitan dengan disiplin kerja pegawai. Hal tersebut terlihat dari item pertanyaan ke-40 dengan total skor 132. Meskipun demikian bahwa semua item dalam dimensi perilaku kerja ini menunjukkan signifikan dimana nilai  $r_s$  hitung lebih besar dari  $r_s$  tabel.

#### B. Kinerja pengelolaan Keuangan Daerah yang berkaitan dengan efisiensi

Efisiensi berhubungan erat dengan konsep produktivitas. Pengukuran efisiensi dilakukan dengan menggunakan perbandingan antar output yang dihasilkan terhadap input yang digunakan. Proses kegiatan operasional dapat dikatakan efisien apabila suatu produk atau hasil kerja tertentu dapat dicapai dengan penggunaan sumber daya dan dana yang serendah-rendahnya;

Berdasarkan hasil perhitungan bahwa efisiensi memperoleh total skor sebesar 810 dengan persentase sebesar 60 %. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa dimensi ini berada pada kategori cukup baik, dimana pelaksanaannya perlu dioptimalkan lagi. Meskipun demikian bahwa semua item dalam dimensi perilaku kerja ini menunjukkan signifikan dimana nilai  $r_s$  hitung lebih besar dari  $r_s$  tabel.

#### C. Kinerja yang berkaitan dengan efektivitas

Ektivitas menggambarkan akibat dari dampak (*outcome*) dari output program dalam mencapai tujuan program. Semakin besar kontribusi output yang dihasilkan terhadap pencapaian tujuan atau sasaran yang ditentukan, maka semakin efektif proses kerja suatu unit organisasi. Suatu organisasi, program, atau kegiatan dinilai efektif apabila output yang dihasilkan bisa memenuhi tujuan.

Berdasarkan hasil perhitungan bahwa dimensi efektivitas memperoleh total skor sebesar 819 dengan persentase sebesar 60,66 %. Apabila dibandingkan dengan dimensi lainnya pada variabel kinerja pengelolaan keuangan daerah, dimensi ini mempunyai persentase yang tinggi. Meskipun demikian dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa dimensi ini berada pada kategori cukup baik, dimana pelaksanaannya perlu dioptimalkan lagi.. Meskipun demikian bahwa semua item dalam dimensi ini menunjukkan signifikan dimana nilai  $r_s$  hitung lebih besar dari  $r_s$  tabel.



#### 4. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian bahwa kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja pengelolaan keuangan daerah sebesar 93.5 %. Kompetensi menyangkut keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan.

Apabila ditelaah, kompetensi yang belum optimal ini bisa dilihat dari keterampilan pegawai dalam penguasaan teknologi informasi yang dalam hal ini pengoperasian program komputer dasar masih belum secara menyeluruh semua pegawai mengoperasikannya. Seharusnya semua pegawai memiliki kualifikasi yang sesuai dengan *job desk nya* sehingga lebih cakap dan terampil dalam melaksanakan tugas (*qualified*). Penempatan pegawai harus sesuai dengan keahliannya (*The right Man on The Right Place*), sehingga dalam pelaksanaan pekerjaannya bisa dilakukan secara maksimal untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Rafar, Fahleva dan Basri ( 2015).

#### 5. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian menggambarkan variabel motivasi memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja pengelolaan keuangan daerah sebesar 92 %, hal ini memberikan kesimpulan bahwa motivasi dilingkungan Sekretariat Daerah Kota Cirebon masih kurang optimal. Berkaitan dengan hal tersebut, keberhasilan atau kegagalan seseorang memimpin bawahannya adalah dengan memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik lagi.

Jadi motivasi fungsi utama yang harus dijalankan oleh setiap pimpinan pada level apapun untuk mendorong agar pegawai bekerja secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi. Setiap pimpinan dapat menggunakan teknik motivasi untuk mendorong bawahan agar tergerak memberi respon dan melakukan kegiatan sesuai dengan yang diinginkan. Satu hal yang paling penting dari keberhasilan ini jika pimpinan mampu mengenali motivasi dari setiap pegawai. Sebab setiap pegawai memiliki motivasi yang berbeda-beda. Setiap individu pegawai sebenarnya mempunyai motivasi tersendiri yang mampu menjadi spirit dalam memacu dan menumbuhkan semangat dalam bekerja.

Spirit yang dimiliki oleh seseorang tersebut bersumber dari dirinya sendiri (*intrinsik*) maupun dari luar (*ekstrinsik*), dimana kedua bentuk tersebut lebih baik jika keduanya bersama ikut menjadi pendorong motivasi seseorang. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Bahar ( 2018).

#### 6. Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian menggambarkan variabel kompetensi dan motivasi bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja pengelolaan keuangan daerah sebesar 97%, dalam hal ini ditarik kesimpulan bahwa kompetensi dan motivasi dilingkungan Sekretariat Daerah masih belum optimal dan harus di tingkatkan lagi.

Kompetensi berkaitan dengan kemampuan dan keterampilan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Kompetensi menyangkut keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan.

Apabila ditelaah, kompetensi yang belum optimal ini bisa dilihat dari keterampilan pegawai dalam penguasaan teknologi informasi yang dalam hal ini pengoperasian program komputer dasar masih belum secara menyeluruh semua pegawai mengoperasikannya. Seharusnya semua pegawai memiliki kualifikasi yang sesuai dengan *job desk nya* sehingga lebih cakap dan terampil dalam melaksanakan tugas (*qualified*). Sebagai seorang pimpinan seharusnya menempatkan pegawai sesuai dengan keahliannya (*The right Man on The Right Place*), sehingga dalam pelaksanaan pekerjaannya bisa dilakukan secara maksimal untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan.

Begitupun dengan motivasi memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pengelolaan keuangan daerah. Pimpinan harus memberikan dukungan yang penuh kepada bawahannya sehingga kinerjanya bisa meningkat dan lebih baik. Hal ini bisa dilakukan dengan memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi untuk memberikan semangat kerja yang lebih baik lagi dan memberikan hukuman kepada karyawan yang malas atau kurang disiplin sehingga dapat memperbaiki diri dalam bekerja. Dari penjelasan diatas jelas diketahui bahwa kompetensi dan motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja pengelolaan

daerah. Apabila pegawai memiliki kompetensi dan kecakapan yang tinggi dalam bekerja serta pimpinan memberikan motivasi dan dukungan yang penuh maka kinerja pengelolaan keuangan daerah di lingkungan sekretariat daerah akan meningkat. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Riyanti dan Sudibya (2013).

#### SIMPULAN

Simpulan penelitian adalah kompetensi dan motivasi berpengaruh besar terhadap kinerja pengelolaan keuangan daerah baik secara parsial maupun simultan, oleh karenanya apabila kompetensi dan motivasi meningkat akan meningkatkan kinerja pengelolaan keuangan daerah.

Sebagai upaya meningkatkan kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kota Cirebon, maka disarankan, perlu dilakukan diklat untuk meningkatkan kompetensi pegawai, pimpinan meningkatkan motivasi pegawai melalui pemberian penghargaan dan hukuman dan perlunya kejelian dan kepekaan dalam pengelolaan keuangan daerah dengan memperhatikan aspek 3E yaitu ekonomis, efisiensi dan efektivitas.

Untuk penelitian selanjutnya disarankan menambahkan variabel-variabel lain yang berpotensi mempengaruhi kinerja pegawai keuangan daerah, seperti lingkungan kerja, budaya organisasi, kompensasi, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan faktor-faktor lainnya.

#### REFERENSI

- Agwor, T. C. (2017). Financial Accountability and Performance of Local Governments In0 Rivers State, Nigeria. *International Journal of Economics, Commerce and Management*, *V*(10), 620–635. <http://ijecm.co.uk/wp-content/uploads/2017/10/51039.pdf>
- Annisa, V. (2017). Pengaruh Sistem Akuntansi Keuangan Daerah, Pengelolaan Keuangan Daerah dan Good Governance Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah (Studi Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Pekanbaru). *JOM Fekon*, *4*(1), 1873–1885. <https://media.neliti.com/media/publications/129410-ID-pengaruh-sistem-akuntansi-keuangan-daera.pdf>
- Halim, A., & Kusufi, M. S. (2012). *Akuntansi Sektor Publik: Akuntansi Keuangan Daerah* (4th ed.). Salemba Empat. [0193-akuntansi-sektor-publik-akuntansi-keuangan-daerah-e4

Handoko, T. H. \(2011\). \*Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia\* \(2nd ed.\). BPFE.

Nurdin, I. B. \(2018\). Faktor-Faktor Motivasi Kerja Pada Karyawan Lembaga Huda Group Di Kecamatan Tamansari Kabupaten Bogor. \*Jurnal Manajemen Pendidikan Islam\*, \*1\*\(1\), 70–97. <https://doi.org/10.30868/im.v1i01.216>

Mahsun, M. \(2013\). \*Pengukuran Kinerja Sektor Publik\* \(1st ed.\). BPFE.

Rafar, T. M., Fahlevi, H., & Basri, H. \(2015\). Pengaruh Kompetensi Pengelolaan Keuangan dan Akuntabilitas terhadap Kinerja pengelolaan Keuangan Daerah \(Studi Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Pemerintah Aceh Utara\). \*Jurnal Magister Akuntansi Pascasarjana Universitas Syiah Kuala\*, \*4\*\(2\), 64–71. <http://jurnal.unsyiah.ac.id/JAA/article/view/4469>

Riyanti, G. A. R., & Sudibya, I. G. A. \(2013\). Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada RSU Dharma Usadha. \*Jurnal Manajemen Dan Bisnis\*, \*1\*\(2\), 610–624. <https://media.neliti.com/media/publications/255148-pengaruh-motivasi-dan-kompetensi-terhada-3de5656f.pdf>

Sedarmayanti. \(2017\). \*Manajemen Sumber Daya Manusia\* \(Revisi\). Refika. <https://refika.co.id/ekonomi/317-manajemen-sdm-edisi-revisi.html>

Sugiyono. \(2019\). \*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D\* \(2nd ed.\). Alfabeta.

Ulum, I. M. \(2012\). \*Audit Sektor Publik\*. Bumi Aksara.

Wibowo. \(2018\). \*Manajemen Kinerja\* \(5th ed.\). Rajagrafindo.](https://penerbitsalemba.com/buku/01-</a></p></div><div data-bbox=)