

## ANALISIS KOMPETENSI DAN KOMITMEN TERHADAP PRESTASI PEGAWAI PADA BADAN PENDAPATAN DAERAH PROVINSI SULAWESI SELATAN

Suarni Amin<sup>1</sup>, Ahmad Musseng<sup>2</sup>, Nurfaidah<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YPUP Makassar

<sup>1</sup>suarniamin@gmail.com, <sup>2</sup>amusseng@gmail.com, <sup>3</sup>nurfaedahypup67@gmail.com

---

### ABSTRACT

*The researched aimed to know and analysis the effect competence and commitment toward prestation by employee, and to know and analysis the dominant variable which effect toward prestation by employee on Board of Regional Income in South Sulawesi Province. Methodology of research with research location applied on Board of Regional Income in South Sulawesi Province, with population and sample as amount 125 respondent. Data analyzed which used in descriptively to explained of research data, while to analyzed of quantitative data used of multiple regression analysis. The result of research to found the competence have positive and significant effect toward prestation by employee, suitable with the knowledge about main task and function, the skill in work, experience and mastery of attitude which become the employee have ability to get prestation on Board of Regional Income in South Sulawesi Province. The commitment have positive and significant toward prestation by employee, which showed that the employee to commitment in effectively to participate in organization activities, in normative to get best contribution for organization and continuen commitment to progress of organization Board of Regional Income in South Sulawesi Province which achieve of prestation. The commitment was the dominant variable which positive and significant effected toward prestation, that meaned the employee always to commitment on achieve of prestation in quantity, quality, efficient, effective and goal oriented on organization Board of Regional Income in South Sulawesi Province.*

**Keywords:** competence, commitment, prestasion.

---

### PENDAHULUAN

Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan merupakan salah satu instansi pemerintah yang sangat vital dalam eksistensinya. Hal ini terkait dengan kemampuan dari sumber daya manusia pegawai dalam berupaya memaksimalkan pengelolaan pendapatan daerah secara bersih, tertib, transparan, akuntabel, dan inovatif yang dipertanggungjawabkan kepada publik. Pertimbangan ini yang mendorong pengambil kebijakan dalam meningkatkan kompetensi dan komitmen pegawai untuk menjalankan tugas pokok dan fungsinya sesuai prestasi kerja yang dicapai.

Fenomena yang ditemukan menunjukkan bahwa kompetensi pegawai masih rendah di dalam menjalankan dinamika aktivitas kerjanya. Pegawai dalam menjalankan pekerjaan masih sering tidak sesuai dengan tingkat pengetahuan, keterampilan, pengalaman dan sikap

penguasaan kerja dalam meningkatkan prestasi kerja.

Secara empiris yang terjadi saat ini menunjukkan bahwa kompetensi pegawai masih kurang dilihat dari tingkat pengetahuan yang dimiliki, ke-terampilan bekerja yang masih kurang cakap, pengalaman kerja yang belum profesional dan sikap dalam penguasaan kerja yang masih kurang. Ini merupakan kesenjangan yang perlu dicermati untuk membenahi kompetensi yang dimiliki oleh pegawai. Contoh masih ada pegawai yang memiliki tingkat pengetahuan rendah, sehingga bertanya tentang apa yang harus dikerjakan. Masih ada pegawai yang belum cakap menjalankan pekerjaan secara te-rampil sesuai keahlian yang dimiliki. Masih ada pegawai yang memiliki pe-ngalaman kerja yang senior namun sikap penguasaan kerjanya belum pro-fesional. Dari contoh tersebut kompetensi pegawai yang masih rendah mem-pengaruhi prestasi kerja yang dicapai pegawai.

Selanjutnya fenomena komitmen yang kurang diamalkan oleh pegawai berkaitan

dengan komitmen secara afektif dalam memajukan organisasi, komitmen secara normatif menjalankan aturan organisasi dan komitmen secara kontinyu untuk mewujudkan organisasi yang berprestasi. Akibat komitmen yang rendah dimiliki pegawai berdampak terhadap menurunnya prestasi pegawai.

Secara empiris menunjukkan komitmen pegawai masih rendah terlihat dari ada sebagian pegawai tidak memiliki komitmen untuk bekerja secara se-rius pada kemajuan kerja (afektif), tidak menjalankan aturan organisasi (normatif), dan tidak melakukan reputasi kerja yang membanggakan (kontinyu). Akibat komitmen ini diantara pegawai tidak mampu menyelesaikan tupoksinya dengan jumlah keberhasilan kerja yang banyak, hasil kerja yang kurang berkualitas, kurang bekerja secara efisien, hasil kerja yang kurang efektif berdaya guna dan tidak memiliki orientasi tujuan kerja yang jelas. Contohnya, pegawai kurang berkomitmen untuk bekerja keras menghasilkan pekerjaan yang berkualitas yang efisien dan efektif untuk mencapai tujuan sesuai prestasi kerja yang dicapai. Atas contoh tersebut pegawai banyak yang kurang berkomitmen untuk meningkatkan prestasi kerjanya.

Hasil penilaian tentang prestasi pegawai yang belum bisa dikategorikan sangat baik. Ini dapat dilihat dari data laporan prestasi pegawai tahun 2014 – 2018 yang menunjukkan bahwa rata-rata penilaian prestasi yang dicapai pegawai penilaiannya baru dikategorikan “baik”, yaitu pada kisaran 71% sampai 80% belum bisa dikategorikan “sangat baik”.

Gambaran tentang pencapaian realisasi prestasi pegawai Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan dalam lima tahun terjadi penurunan realisasi pencapaian prestasi dari 84.16% tahun 2014 sampai tahun 2018 menurun menjadi 71.28%. Realisasi pencapaian prestasi ini tidak sesuai dengan persentase target yang ditetapkan yaitu di atas 90%. Berarti pencapaian hasil kerja atas pelaksanaan tugas pokok dan fungsi pegawai tidak terwujud sesuai yang diharapkan.

Penilaian persentase realisasi dinilai berdasarkan hasil kerja sesuai dengan jumlah kegiatan pelayanan dalam menghasilkan suatu program atau kegiatan kerja yang sesuai dengan penggunaan waktu dan anggaran yang dikeluarkan oleh instansi pemerintah. Penilaian prestasi pegawai dinilai oleh

masyarakat sesuai dengan kegiatan pelayanan publik yang diberikan.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: 1) Apakah kompetensi berpengaruh terhadap prestasi pegawai pada Badan Pendapatan Daerah di Provinsi Sulawesi Selatan? 2) Apakah komitmen berpengaruh terhadap prestasi pegawai pada Badan Pendapatan Daerah di Provinsi Sulawesi Selatan? 3) Variabel manakah yang paling berpengaruh terhadap prestasi pegawai pada Badan Pendapatan Daerah di Provinsi Sulawesi Selatan?

Penelitian ini bertujuan untuk: 1) Mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap prestasi pegawai pada Badan Pendapatan Daerah di Provinsi Sulawesi Selatan; 2) Mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen terhadap prestasi pegawai pada Badan Pendapatan Daerah di Provinsi Sulawesi Selatan; 3) Mengetahui dan menganalisis variabel manakah yang paling berpengaruh terhadap prestasi pegawai pada Badan Pendapatan Daerah di Provinsi Sulawesi Selatan.

## TINJAUAN LITERATUR

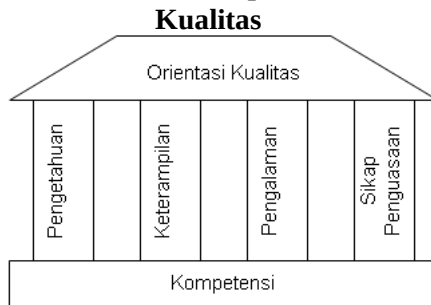
Menurut (Winny, 2017), kompetensi menjadi bagian penting dari keberhasilan sumber daya manusia dalam mewujudkan tujuan organisasi. Kompetensi berasal dari kata “*competent*” yang berarti mampu sepadan dengan kata ability atau kemampuan. Kompetensi ini berkaitan dengan potensi yang dimiliki individu sumber daya manusia dalam berperilaku dan bertindak untuk mencapai tujuannya.

Kompetensi berdasarkan teori kemampuan menurut Terry (2018), setiap sumber daya manusia memiliki kompetensi. Kompetensi ideal jika ditunjang oleh orientasi kualitas, kemampuan pemecahan masalah, terampil dalam perencanaan, memiliki tim kerja dan kemandirian.

Model kompetensi Gully (2018) menyatakan bahwa untuk menilai kompetensi berdasarkan orientasi kualitas, organisasi selalu memperhatikan empat pilar utama yaitu: 1) Pengetahuan memberikan penguatan pada kompetensi seseorang sesuai jenjang pendidikan dan disiplin ilmu yang dimiliki; 2) Keterampilan memberikan kemudahan pada kompetensi seseorang sesuai kecakapan dan kehandalan yang dimiliki; 3) Pengalaman

memberikan kecepatan pada kompetensi seseorang sesuai masa kerja dan kesenioran dalam organisasi; 4) Sikap penguasaan memberikan ketepatan pada kompetensi seseorang sesuai bidang kerja yang ditekuni.

**Gambar 1. Model Kompetensi Orientasi**



Sumber: Gully (2018)

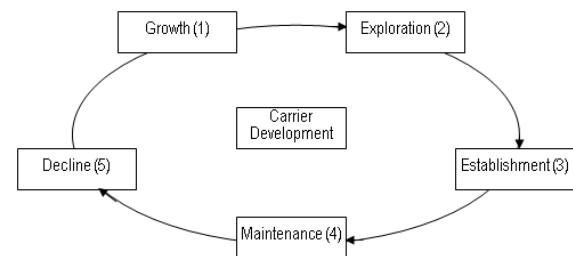
Memahami konsep komitmen dalam manajemen sumber daya manusia merupakan istilah yang sangat berperan penting bagi individu organisasi dalam meningkatkan prestasinya. Komitmen merupakan salah satu variabel yang mempengaruhi terwujudnya peningkatan prestasi pegawai dalam suatu organisasi. Handoko (2015) menyatakan bahwa komitmen merupakan hal penting dalam suatu organisasi untuk meningkatkan prestasi pegawai. Atas dasar itu maka komitmen yang terpenting adalah karir itu sendiri.

Komitmen menurut Gibson (2018) adalah serangkaian sikap dan perilaku yang berkaitan dengan pengalaman dan aktivitas kerja selama rentang waktu kehidupan seseorang dan rangkaian aktivitas kerja yang berkelanjutan. Memilih sebuah karir harus berorientasi pada komitmen. Karena itu, terdapat dua cara pendekatan untuk memahami karir. Pendekatan pertama memandang karir sebagai pemilikan (*a property*) dan pekerjaan dalam organisasi (*occupation*). Pendekatan kedua memandang karir sebagai sebuah kualitas individu di dalam mengakumulasi kemajuan karir yang telah dicapai. Kedua pendekatan ini menjadi pertimbangan dalam melakukan komitmennya.

Donald (2015), membangun proposisi komitmen atas lima indikator yang dapat mengantarkan individu meraih peluang berprestasi dan mewujudkan pencapaian prestasi kerja yang ditekuni. Kelima indikator tersebut yaitu: 1) komitmen tahap pertumbuhan (*growth*); 2) komitmen tahap

eksplorasi (*exploration*); 3) komitmen tahap pembentukan (*establishment*); 4) komitmen tahap pemeliharaan (*maintenance*); dan 5) komitmen tahap kemunduran (*decline*).

**Gambar 2. Siklus Komitmen SDM**



Sumber: Donald (2015)

Konsep prestasi berasal dari kata *performance*, menurut Rivai (2018) ada beberapa pengertian tentang prestasi, yaitu: 1) Menghasilkan, mencapai, menargetkan dan optimalisasi kegiatan (*to result, achieve, targeting, evaluation*); 2) Melakukan, menjalankan, melaksanakan (*to do or carry out, execute*); 3) Memenuhi atau melaksanakan kewajiban suatu niat atau nazar (*to discharge of fulfill; as vow*); 4) Melaksanakan atau menyempurnakan tanggungjawab (*to execute or complete an undertaking*); dan 5) Melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin (*to do what is expected of a person machine*).

Pengertian tersebut memiliki banyak makna yang pada intinya prestasi diartikan hasil kerja. Barry (2016) ada beberapa teori yang menjadi landasan dalam memahami tentang prestasi sebagai berikut: 1) Teori optimalisasi bahwa prestasi adalah optimalisasi hasil yang dicapai dengan menggunakan segala potensi individu dan organisasi; 2) Teori target bahwa prestasi adalah pencapaian hasil yang melampaui target yang ditetapkan. Target adalah standar batas pencapaian yang diharapkan dari suatu penggunaan kemampuan untuk meraihnya; 3) Teori tujuan bahwa prestasi merupakan upaya dari satu serangkaian kegiatan untuk mencapai tujuan. Pencapaian suatu tujuan tergantung pada hasil dari kegiatan yang dicapai; 4) Teori keuntungan bahwa prestasi adalah keuntungan yang dicapai atas hasil yang banyak dan bermutu yang dinikmati sebagai nilai tambah yang menggunakan atau melaksanakan kegiatan tersebut; 5) Teori penilaian bahwa prestasi dibagi atas tiga cara penilaiannya,

yaitu prestasi individu, prestasi kegiatan dan prestasi. Prestasi individu yaitu akumulasi hasil kerja berdasarkan kompetensi yang dicapai oleh seseorang. Prestasi kegiatan adalah serangkaian kegiatan mulai dari *input*, *proses*, *output*, *outcome*, *benefit* dan *impact*. Prestasi merupakan serangkaian kegiatan yang menghasilkan nilai kerja secara kuantitas, kualitas, efisiensi, efektivitas dan loyalitas; 6) Teori fungsi ganda bahwa prestasi adalah pencapaian hasil kerja yang mempunyai multi efek yang memberikan nilai tambah. Multi efek ini disesuaikan dengan fungsi hasil yang dicapai yang biasa disebut nilai tambah (*added value*) dan nilai ganda (*double value*).

Ada tiga kriteria dalam melakukan penilaian prestasi individu, yakni tugas individu, perilaku individu dan ciri individu (Robbins, 2016). Pandangan Furtwengler (2017), ada empat indikator menilai prestasi aktivitas individu dalam organisasi, yakni kuantitas, kualitas, efisiensi, efektivitas dan orientasi tujuan.

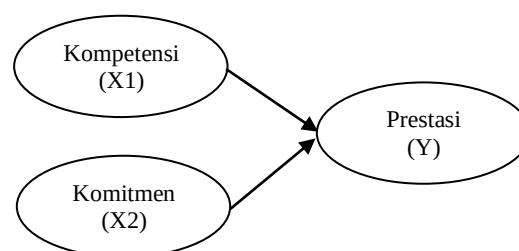
Gordon (2004) memberikan lima solusi paradigma mempertahankan prestasi yang baik dalam suatu organisasi, yaitu: 1) Paradigma organisasi memandang bahwa organisasi yang sehat selalu memperhatikan dan memelihara eksistensi prestasi kegiatan organisasi; 2) Paradigma profesionalisme kerja yang berorientasi optimalisasi kerja dalam berprestasi atau dengan kata lain mempertahankan hasil kerja dengan memperhatikan orang yang bekerja dan hasil yang dicapai; 3) Paradigma hasil menuntun pencapaian prestasi tidak terlepas dari serangkaian kegiatan kuantitas, kualitas, efisiensi, efektivitas dan kesetiaan; 4) Paradigma optimalisasi yang menetapkan prestasi harus optimal di atas target dan maksimalisasi yang telah ditetapkan; 5) Paradigma tujuan yang mengasumsikan bahwa tujuan dari kegiatan adalah terwujudnya prestasi yang baik.

Penelitian Albert Aston (2011) berjudul *Analysis of Commitment, Motivation, and Competence toward Increasing the Prestation of Employee in Florida Government*. Populasi dan sampel menggunakan slovin, yaitu sebanyak 165 responden. Analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil analisis membuktikan variabel independen kompetensi dan komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi

pegawai. Ditemukan pula kompetensi yang paling berpengaruh terhadap prestasi pegawai.

Richard Marvind (2011) berjudul *The Competence, Organization Culture and Organization Commitment affect toward Prestation by Lecture in Australia College*. Populasi penelitian sebanyak 138 orang, dengan penetapan sampel secara *purposive* atau penunjukan langsung, sehingga ditetapkan sebanyak 250 responden. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda yang membuktikan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi, sementara komitmen organisasi dan budaya berpengaruh negatif dan signifikan terhadap prestasi. Ditemukan bahwa kompetensi yang paling berpengaruh terhadap prestasi.

**Gambar 3. Model Penelitian**



Sumber: Suarni Amin (2019)

Adapun hipotesis yang diajukan adalah:

- H<sub>1</sub> : Kompetensi berpengaruh terhadap prestasi pegawai pada Badan Pendapatan Daerah di Provinsi Sulawesi Selatan.
- H<sub>2</sub> : Komitmen berpengaruh terhadap prestasi pegawai pada Badan Pendapatan Daerah di Provinsi Sulawesi Selatan.
- H<sub>3</sub> : Kompetensi yang paling berpengaruh terhadap prestasi pegawai pada Badan Pendapatan Daerah di Provinsi Sulawesi Selatan.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Alasan pemilihan lokasi ini karena ingin melihat pengaruh kompetensi dan komitmen terhadap prestasi pegawai Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Waktu penelitian selama dua bulan.

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif yang dirancang untuk menjawab permasalahan yang telah dirumuskan dan tujuan yang hendak dicapai serta menguji hipotesis. Sumber data penelitian adalah: 1) Data primer adalah data

dan informasi langsung yang diperoleh dari instansi terkait yang berkaitan dengan permasalahan penelitian berupa pengaruh kompetensi dan komitmen terhadap prestasi pegawai; 2) Data sekunder adalah data yang diperoleh dari bahan tertulis. Data tersebut disajikan dalam bentuk laporan, biasanya dalam bentuk angka-angka yang sudah diolah dan ditabulasi berupa data kuesioner responden pegawai Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan, serta data lainnya yang bersumber dari literatur yang mendukung permasalahan yang dibahas.

Dalam mengumpulkan data penulis menggunakan metode yaitu observasi, wawancara dan dokumentasi.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan yang berjumlah 125 orang. Penarikan sampel dalam suatu penelitian ilmiah tidak ada keharusan/tidak mutlak semua populasi harus diteliti secara keseluruhan tetapi dapat dilakukan terhadap sebagian saja dari populasi tersebut. Namun, dalam penelitian ini, sampel diambil sesuai dengan jumlah populasi dengan menggunakan teknik *full sampling* atau menggunakan metode sensus dengan jumlah sampling 125 orang.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linier berganda.

Variabel dalam penelitian ini adalah: 1) Kompetensi adalah potensi yang dimiliki oleh pegawai dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya. Indikator kompetensi yaitu pengetahuan, keterampilan, pengalaman dan sikap penguasaan; 2) Komitmen adalah totalitas ikrar pegawai untuk mematuhi ketentuan organisasi. Indikator komitmen yaitu komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen berkelanjutan; 3) Prestasi adalah pengakuan pencapaian hasil kerja dari serangkaian proses kerja yang ditekuni pegawai.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Identitas responden disajikan untuk mengetahui jumlah frekuensi dan persentase dari keberadaan responden yang representatif dalam memberikan tanggapan mengenai obyek penelitian.

**Tabel 1. Karakteristik Responden berdasarkan Identitas Diri**

| No | Responden berdasarkan | Klasifikasi | Jumlah Responden |       |
|----|-----------------------|-------------|------------------|-------|
|    |                       |             | F                | %     |
| 1  | Jenis Kelamin         | Laki-laki   | 80               | 64.0  |
|    |                       | Perempuan   | 45               | 36.0  |
|    |                       | Total       | 125              | 100.0 |
| 2  | Pendidikan            | S2          | 18               | 14.4  |
|    |                       | S1          | 85               | 68.0  |
|    |                       | D3          | 7                | 5.6   |
|    |                       | SMA         | 15               | 12.0  |
|    |                       | Total       | 125              | 100.0 |
| 3  | Golongan              | IV          | 17               | 13.6  |
|    |                       | III         | 93               | 74.4  |
|    |                       | II          | 15               | 12.0  |
|    |                       | Total       | 125              | 100.0 |

Sumber: Data primer diolah (2019)

**Tabel 2. Frekuensi/Persentase Variabel Kompetensi (X1)**

| Indi<br>kator                  | Skor Jawaban Responden |     |   |     |    |      |    |      |     |      | Mean |
|--------------------------------|------------------------|-----|---|-----|----|------|----|------|-----|------|------|
|                                | 1                      |     | 2 |     | 3  |      | 4  |      | 5   |      |      |
|                                | F                      | %   | F | %   | F  | %    | F  | %    | F   | %    |      |
| X11                            | 0                      | 0.0 | 0 | 0.0 | 0  | 0.0  | 51 | 40.8 | 74  | 59.2 | 4.59 |
| X12                            | 0                      | 0.0 | 0 | 0.0 | 0  | 0.0  | 46 | 36.8 | 79  | 63.2 | 4.63 |
| X13                            | 0                      | 0.0 | 0 | 0.0 | 0  | 0.0  | 17 | 13.6 | 108 | 86.4 | 4.86 |
| X14                            | 0                      | 0.0 | 0 | 0.0 | 28 | 22.4 | 26 | 20.8 | 71  | 56.8 | 4.34 |
| Rata-rata Mean Kompetensi (X1) |                        |     |   |     |    |      |    |      |     |      | 4.61 |

Sumber: Data primer diolah (2019)

Tabel 2 menerangkan bahwa persentase kompetensi dengan persentase antara 59.2% sampai dengan 86.4%, dan mean rata-rata kompetensi 4.61%. Indikator kompetensi dengan mean tertinggi, yaitu pengalaman yang berarti setiap pegawai umumnya telah berpengalaman dalam bidang kerja yang ditekuninya, sehingga menunjukkan kompetensinya untuk meningkatkan kinerjanya pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.

**Tabel 3. Frekuensi/Persentase Variabel Komitmen (X2)**

| Indi<br>kator      | Skor Jawaban Responden |     |    |     |    |      |    |      |    |      | Mean |
|--------------------|------------------------|-----|----|-----|----|------|----|------|----|------|------|
|                    | 1                      |     | 2  |     | 3  |      | 4  |      | 5  |      |      |
|                    | F                      | %   | F  | %   | F  | %    | F  | %    | F  | %    |      |
| X21                | 0                      | 0.0 | 0  | 0.0 | 17 | 13.6 | 41 | 32.8 | 67 | 53.6 | 4.40 |
| X22                | 0                      | 0.0 | 0  | 0.0 | 0  | 0.0  | 54 | 43.2 | 71 | 56.8 | 4.57 |
| X23                | 0                      | 0.0 | 10 | 8.0 | 34 | 27.2 | 49 | 39.2 | 32 | 25.6 | 3.82 |
| Mean Komitmen (X2) |                        |     |    |     |    |      |    |      |    |      | 4.26 |

Sumber: Data primer diolah (2019)

Tabel 3 menunjukkan secara umum responden memberikan tanggapan sangat sesuai dan sesuai atas komitmen yang ditunjukkan pegawai dengan persentase antara 25.6% sampai dengan 56.8%, dan mean rata-rata komitmen 4.26%. Indikator komitmen dengan mean tertinggi yaitu normatif yang berarti setiap pegawai menunjukkan keyakinan dengan berkomitmen memberikan kontribusi terbaik untuk organisasi.

**Tabel 4. Frekuensi/Prosentase Variabel Prestasi**

| Prestasi                    |                        |     |    |     |    |      |    |      |     |      |      |  |
|-----------------------------|------------------------|-----|----|-----|----|------|----|------|-----|------|------|--|
| Indi<br>kator               | Skor Jawaban Responden |     |    |     |    |      |    |      |     |      | Mean |  |
|                             | 1                      |     | 2  |     | 3  |      | 4  |      | 5   |      |      |  |
|                             | F                      | %   | F  | %   | F  | %    | F  | %    | F   | %    |      |  |
| Y11                         | 0                      | 0.0 | 10 | 8.0 | 10 | 8.0  | 50 | 40.0 | 55  | 44.0 | 420  |  |
| Y12                         | 0                      | 0.0 | 5  | 4.0 | 0  | 0.0  | 73 | 58.4 | 47  | 37.6 | 430  |  |
| Y13                         | 0                      | 0.0 | 0  | 0.0 | 5  | 4.0  | 37 | 29.6 | 83  | 66.4 | 462  |  |
| Y14                         | 0                      | 0.0 | 0  | 0.0 | 0  | 0.0  | 15 | 12.0 | 110 | 88.0 | 488  |  |
| Y15                         | 0                      | 0.0 | 5  | 4.0 | 32 | 25.6 | 51 | 40.8 | 37  | 29.6 | 396  |  |
| Rata-rata Mean Prestasi (Y) |                        |     |    |     |    |      |    |      |     |      | 439  |  |

Sumber: Data primer diolah (2019)

Tabel 4 menunjukkan secara umum responden memberikan tanggapan sangat baik dan baik atas pencapaian prestasi yang diraih pegawai dengan persentase antara 37.6% sampai dengan 88%, dan mean rata-rata prestasi 4.36%. Indikator prestasi dengan mean tertinggi yaitu efektivitas yang berarti prestasi pegawai dilihat dari pemanfaatan hasil kerja yang digunakan.

Berdasarkan hasil uji dengan menggunakan SPSS, maka persamaan regresi yang diajukan adalah:

$$Y = 3.313 + 0.622X_1 + 0.910X_2$$

Persamaan regresi di atas terdapat nilai  $\beta_0$  atau nilai konstanta sebesar 3.313. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel independent seluruhnya dianggap bernilai 0, maka prestasi pegawai (Y) adalah sebesar 1.976. Hal ini adalah indikasi dari pengaruh variabel lain yang tidak diteliti. Selain itu persamaan regresi linier berganda di atas, terdapat nilai koefisien regresi variabel bebas X adalah positif. Nilai koefisien X yang positif artinya apabila terjadi perubahan pada variabel X, akan menyebabkan perubahan secara searah pada variabel Y.

Hasil perhitungan Regresi dengan bantuan program SPSS diperoleh ANOVA untuk nilai Fhitung sebesar 61.425 dengan tingkat probabilitas 0.000 (signifikan). Sedangkan Ftabel sebesar 3.11 dengan demikian maka Fhitung lebih besar dari Ftabel ( $61.425 > 3.11$ ) dan juga probabilitas jauh lebih kecil dari 0.05.

**Tabel 5. Hasil Perhitungan Uji Student (Uji-t)**

| Variabel Regresi | Koefisien Regresi | t-hitung | Sig.  | Keterangan |
|------------------|-------------------|----------|-------|------------|
| X <sub>1</sub>   | 0.622             | 3.344    | 0.016 | Signifikan |
| X <sub>2</sub>   | 0.910             | 4.691    | 0.000 | Signifikan |

Sumber: Data primer diolah (2019)

Hasil pengujian pengaruh kompetensi dan komitmen terhadap prestasi pegawai Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan adalah sebagai berikut: 1) Variabel kompetensi (X<sub>1</sub>) menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi (B) sebesar 0.622 dengan t-hitung = 3.344 lebih besar dari standar t-tabel 1.99, yang berarti memiliki pengaruh signifikan dengan tingkat Sig. = 0.016 terhadap prestasi (Y), yang berarti menjawab hipotesis pertama dalam penelitian ini; 2) Variabel komitmen (X<sub>2</sub>) menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi (B) sebesar 0.910 dengan t-hitung = 4.691 lebih besar dari standar t-tabel 1.99, yang berarti memiliki pengaruh signifikan dengan tingkat Sig. = 0.000 terhadap prestasi (Y), yang berarti menjawab hipotesis kedua dalam penelitian ini.

Dari hasil (output) berdasarkan nilai  $R=0,878$  menerangkan bahwa variabel X terhadap Y berpengaruh sebesar 89% dan sisanya =11% dipengaruhi oleh variabel diluar penelitian ini. Sedangkan, kekuatan pengaruh variabel X terhadap Y diperoleh  $R^2=0,7711\%$  atau 77% dan sisanya sebesar 13% merupakan nilai daripada variabel lain diluar yang diteliti.

Memahami hasil penelitian kompetensi yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi pegawai Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan, dan telah dijelaskan rincian masing-masing indikator kompetensi yang berpengaruh terhadap prestasi pegawai dan mengemukakan alasan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi pegawai, kemudian diperkuat

dengan beberapa teori dan konsep yang dapat dijadikan sebagai acuan untuk mendukung keilmiah penelitian ini. Beberapa teori yang relevan dengan kajian ini antara lain, teori profesionalisme kerja dan teori peningkatan kompetensi, serta konsep objektivitas penilaian, konsep interpretasi prestasi, konsep asumsi general dan konsep justifikasi kerja. Teori dan konsep ini menjadi penting untuk diterapkan untuk mempertahankan penerapan kompetensi terhadap peningkatan prestasi pegawai.

Memahami uraian mengenai pengaruh komitmen yang positif dan signifikan terhadap prestasi pegawai Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan, maka ini berarti bahwa indikator dari komitmen berupa afektif, normatif dan berkelanjutan telah memberikan penguatan komitmen untuk memajukan, mematuhi aturan dan mewujudkan prestasi keberhasilan organisasi, sehingga penerapan komitmen yang baik, memberi kontribusi positif dan signifikan terhadap prestasi pegawai.

Komitmen menjadi variabel yang dominan terhadap peningkatan prestasi pegawai. Komitmen yang dimaksud adalah ikrar yang dimiliki oleh setiap pegawai dalam mengembangkan totalitas perilakunya dalam mematuhi segala ketentuan dan aturan yang berlaku dalam suatu organisasi. Komitmen bertujuan untuk memajukan organisasi yang lazim disebut dengan komitmen afektif, bertujuan untuk mematuhi aturan organisasi biasa disebut komitmen normatif, berkomitmen mewujudkan tujuan organisasi disebut komitmen berkelanjutan dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya.

## PENUTUP

Berdasarkan analisis hasil penelitian dan pembahasan, disimpulkan sebagai berikut: 1) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi pegawai, sesuai dengan wawasan pengetahuan bidang tugasnya, kecakapan yang terampil dalam bekerja, pengalaman dan sikap penguasaan kerja menjadikan pegawai Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan memiliki kemampuan untuk berprestasi; 2) Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi pegawai, yang menunjukkan setiap pegawai berkomitmen afektif untuk terlibat dalam berbagai kegiatan organisasi,

berkomitmen secara normatif memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi dan berkomitmen berkelanjutan untuk memajukan organisasi Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan yang berprestasi; 3) Komitmen dominan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi, yang berarti setiap pegawai yang menunjukkan komitmen pada pencapaian prestasi kerja secara kuantitas, kualitas, efisien, efektif dan berorientasi pada tujuan organisasi Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.

Berdasarkan kesimpulan yang dikemukakan, maka disarankan: 1) Mengarahkan setiap pegawai Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan untuk mempertahankan kompetensi yang dimiliki dan senantiasa menunjukkan potensinya dalam menjalankan tupoksi untuk meraih prestasi sesuai target kerja yang diharapkan; 2) Menanamkan komitmen yang kuat kepada setiap pegawai Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan dalam menghadapi tantangan kerja yang menuntut peningkatan prestasi kerja; 3) Mempertahankan dan memperkuat komitmen untuk mewujudkan pencapaian prestasi pegawai dalam menjalankan tupoksi pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alfredo, Marshall. (2017). *Prestation by Human Resource Management Handbook*. Published by Ohio University Press.
- Allen, S., and Meyer, G. (2015). *Organization Commitment in Management Perspective*. New York: Prentice Hall.
- , (2016). *Implementation of Organization Commitment in Management Perspective*. New York: Prentice Hall.
- Barry, Joseph. (2016). *The Educational is Very Important for Us*. Addison-Wesley Publishing Company.
- Dessler, Gary. (2017). *Organization Theory: Integrating Structure and Behavior*. New York: Prentice Hall International Eds.
- Donald, Gregor. (2015). *Application of Human Resource Management: A Prespective of Theory*. Published by Greenbook New York.

- Donald, L, S. (2017). *Organization Management Perspective Competence*. New York: Prentice Hall.
- Furtwengler, Dale. (2015). *Prestation*. New York: Harper T & Row.
- Gibson, James L, Ivancevich, John M and Donnely, James. (2018). *Organizational Behavior, Structure, Process*. 3rd, edt., Dallas, Business Publications, Inc.
- Gully, Lincoln. (2018). *Competence and Management*. London: Routledge and Kegan Paul.
- Gordon, M. (2004). *Organization Theory: Integrating Structure and Behavior*. New York: Prentice Hall International Eds.
- Handoko, Hani T. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- , (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Yogyakarta: BPFE.
- Rivai, Veithzal. (2018). *Prestation Appraisal*. Jakarta: Rajawali Press.
- Terry, G, R. (2018). *Human Resource Management*. USA: McGraw Hill.
- Winny, Rosenburg. (2017). *The Prestation Toward Satisfaction In Health Service Australia*.