

Pengaruh Penerapan SIMDA Keuangan, Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat DPRD Surakarta

Irwanto

Universitas Islam Batik Surakarta, Surakarta

irwanto84630@gmail.com

Siti Nurlaela

Universitas Islam Batik Surakarta, Surakarta

laela191921@gmail.com

Agni Astungkara

Universitas Islam Batik Surakarta, Surakarta

astungkaraagni@gmail.com

Abstrak

Performance is the process of someone's behavior to create something that is the goal of his work. Performance can be affected by a number of factors, including the implementation of SIMDA finance, competence and training. This study aims to determine the effect of implementing SIMDA finance, competence and training on employee performance. This research is quantitative. The number of samples is 60 employees at the Surakarta DPRD Secretariat who were selected using saturated sampling. Multiple linear regression analysis was used as a data analysis technique. This research is indicated by the results of t arithmetic $>$ t table ($2,638 > 2.003$) and sig. of $0.011 < 0.05$, meaning that it accepts H_1 , meaning that the implementation of financial SIMDA has an effect on employee performance. So that there is a significant influence between the implementation of financial SIMDA on the performance of the Surakarta DPRD secretariat employees, which is proven to be true. The results of the calculation of the value of t arithmetic $>$ t table ($5.259 > 2.003$) and sig. of $0.000 < 0.05$, meaning that it accepts H_2 , namely competence has an effect on employee performance. So that there is a significant influence between competence on the performance of the Surakarta DPRD secretariat employees, which is proven to be true. The calculation value of t count $>$ t table ($3.517 > 2.003$) and sig. of $0, < 0.05$, it means accepting H_3 , that is, training has an effect on employee performance. So that there is a significant influence between competence on the performance of the Surakarta DPRD secretariat employees, which is proven to be true. The conclusion of this study is that the application of SIMDA finance, competence, and training has a significant positive effect on employee performance at the Surakarta DPRD secretariat.

Keywords

Implementation of financial SIMDA, Competence, Training, Employee performance

I.PENDAHULUAN

Setiap anggota organisasi akan mencurahkan tenaga, kemampuan dan semangat untuk meningkatkan kinerja. Kinerja adalah proses perilaku seseorang untuk menciptakan sesuatu yang menjadi tujuan pekerjaannya. Kinerja adalah hasil yang biasanya dicapai seseorang selama jangka waktu yang ditentukan dalam melakukan tugas dengan bermacam-macam kompetensi, misalnya standar kerja, tujuan/sasaran, atau kriteria yang disepakati dan sebelumnya sudah ditentukan oleh para pihak secara bersama. (Puspitasari, 2020: 142). Kinerja dapat dipengaruhi oleh sejumlah faktor, termasuk penerapan SIMDA keuangan, kompetensi dan pelatihan.

Berdasarkan temuan di lapangan, masih ada beberapa pegawai di Sekretariat DPRD Surakarta yang belum mampu melayani sesuai dengan kebutuhan pelayanan dan masih terdapat pegawai yang kurang disiplin seperti tidak mentaati jam masuk kerja, jam pulang kerja, sertakurang cekatan dalam menyelesaikan SPJ. Kondisi seperti itu akan semakin buruk apabila tidak diatasi karena akan menghambat tugas-tugas dari pegawai di Sekretariat DPRD Surakarta. Mereka akan melupakan tugas pokok dan fungsi pekerjaannya sehingga akan mempengaruhi kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Surakarta.

Penerapan SIMDA keuangan telah dilakukan di Sekretariat DPRD Kota Surakarta, akan tetapi pelaksanaannya masih terdapat beberapa kendala teknis terkait proses pelaporan, sumber daya keuangan, sumber daya manusia dan infrastruktur yang terbatas. Alasan lain yaitu bahwa karyawan menerima distribusi pelatihan yang tidak merata. Terkait masalah kompetensi SDM, belum sesuai tingkat pendidikan yang dimiliki pegawai sesuai bidang pekerjaannya, sebagian pegawai masih belum memiliki pengetahuan untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Sehingga dalam penyelesaian pekerjaan mereka dibutuhkan waktu yang lebih banyak.

Penelitian Puspitasari (2020) dan Parjanti, et.al., (2014), penerapan SIMDA keuangan mempengaruhi signifikan positif kinerja pegawai. Penelitian Iswarno (2018); Martini, et. al., (2018); Kurniawan, et. al., (2018); Wijayanto & Dotulong, (2017); Yunidasari, et. al., (2020); kompetensi mempengaruhi signifikan positif kinerja pegawai. Penelitian Jamali (2016); Lestari & Arnu (2021); Kosdianti & Sunardi (2021); Fery (2015); Wijayanto & Dotulong (2017); Yunidasari, et. al., (2020); pelatihan mempengaruhi signifikan positif kinerja pegawai. Sehingga perlu dilakukan uji empiris terkait penerapan SIMDA keuangan, kompetensi dan pelatihan dalam mempengaruhi kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Surakarta.

II.LANDASAN TEORI

Penerapan SIMDA keuangan menjadi kebutuhan untuk meningkatkan pelayanan prima kepada masyarakat. Penerapan SIMDA keuangan untuk mengolah data dan transaksi yang kompleks serta menjadikan informasi publik diharapkan berdampak pada peningkatan efisiensi dan kualitas pelayanan dari organisasi sektor publik kepada masyarakat (Iswarno, 2018)

Kompetensi diperlukan individu untuk membantu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab pegawai secara efektif untuk mencapai standar kualitas profesional dan menghasilkan penampilan yang bagus (Novriyanti, 2019). Penelitian Puspitasari (2020) dan Parjanti, et.al., (2014), penerapan SIMDA keuangan mempengaruhi signifikan positif kinerja pegawai. Penelitian Iswarno (2018); Martini, et. al., (2018); Kurniawan, et. al., (2018); Wijayanto & Dotulong, (2017); Yunidasari, et. al., (2020); kompetensi mempengaruhi signifikan positif kinerja pegawai.

Pelatihan adalah suatu proses, yang penggunaannya dapat mengarah pada peningkatan kinerja pegawai menjadi lebih efektif, lebih efisien, dan menghasilkan lebih banyak *output* bagi perusahaan dan setiap individu untuk dapat melakukannya menciptakan sumber daya manusia perusahaan yang diinginkan. Selain itu, pelatihan sebagai investasi jangka panjang untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, serta mengutamakan tujuan dalam visi dan misi perusahaan agar organisasi dapat dengan mudah mencapai dan meningkatkan keunggulan bersaing di tingkat nasional maupun internasional (Yunidasari, et. al., 2020). Penelitian Jamali (2016); Lestari & Arnu (2021); Kosdianti & Sunardi (2021); Fery (2015); Wijayanto & Dotulong (2017); Yunidasari, et. al., (2020); pelatihan mempengaruhi signifikan positif kinerja pegawai.

III. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian kuantitatif digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui penerapan SIMDA keuangan; kompetensi; dan pelatihan dalam mempengaruhi kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Surakarta. Pengukuran penerapan SIMDA keuangan terdiri dari 3 indikator yaitu perangkat, jaringan dan pengelolaan data keuangan (Albajili, 2020). Pengukuran kompetensi terdiri dari 5 indikator yaitu pengetahuan, pemahaman, ketrampilan, perilaku, dan minat (Gordon dalam Sutrisno, 2011: 204). Pengukuran pelatihan terdiri dari 5 indikator yaitu instruktur, peserta, metode, materi, dan tujuan (Mangkunegara, 2016: 46). Variabel dependen yaitu kinerja pegawai yang diukur dengan 5 indikator seperti kuantitas kerja, kualitas kerja, pemanfaatan waktu, kerjasama, dan kehadiran (Mathis dan Jackson, 2013:78).

Penelitian ini bersifat kuantitatif. Populasi terdiri dari 60 pegawai di Sekretariat DPRD Surakarta. Jumlah sampel sebesar 60 pegawai di Sekretariat DPRD Surakarta yang dipilih dengan teknik sampling jenuh. Analisis data dengan analisis regresi linier berganda.

IV.HASIL PENELITIAN

1.Hasil Pengujian Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi adalah studi tentang variabel terikat yang tergantung pada satu atau lebih variabel independen (Ghozali, 2011: 95). Berikut hasilnya:

Tabel 1
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.645	1.994		1.326	.190
	Penerapan SIMDA Keuangan	.181	.069	.258	2.638	.011
	Kompetensi	.399	.076	.459	5.259	.000
	Pelatihan	.279	.079	.336	3.517	.001

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber: *Output SPSS 22.*

$$\hat{Y} = 2,645 + 0,181 X_1 + 0,399 X_2 + 0,279 X_3 + \epsilon$$

Artinya :

Nilai α (konstan) = 2,645, bernilai positif artinya apabila terdapat penilaian terhadap variabel penerapan SIMDA keuangan, kompetensi, dan pelatihan kerja akan dapat meningkatkan kinerja pegawai di sekretariat DPRD Surakarta. Nilai $\beta_1 = 0,181$, bernilai positif artinya penilaian terhadap penerapan SIMDA keuangan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai di sekretariat DPRD Surakarta. Apabila terdapat peningkatan variabel penilaian terhadap SIMDA keuangan akan dapat meningkatkan kinerja pegawai di sekretariat DPRD Surakarta. Nilai $\beta_2 = 0,399$, bernilai positif artinya penilaian terhadap kompetensi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai di sekretariat DPRD Surakarta. Apabila terdapat peningkatan variabel penilaian terhadap kompetensi akan dapat meningkatkan kinerja pegawai di sekretariat DPRD Surakarta. Nilai $\beta_3 = 0,279$, bernilai positif artinya penilaian terhadap pelatihan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai di sekretariat DPRD Surakarta. Apabila terdapat peningkatan variabel penilaian terhadap pelatihan akan dapat meningkatkan kinerja pegawai di sekretariat DPRD Surakarta.

2. Hasil Pengujian Hipotesis

Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,638 > 2,003$) dan sig. sebesar $0,011 < 0,05$, berarti menerima H_1 , artinya penerapan SIMDA keuangan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sehingga pengaruh yang signifikan antara penerapan SIMDA keuangan terhadap kinerja pegawai sekretariat DPRD Surakarta terbukti kebenarannya.

Semakin baik penerapan SIMDA keuangan sekretariat DPRD Surakarta maka semakin baik kinerja pegawai di sekretariat DPRD Surakarta. Penerapan SIMDA keuangan menjadi kebutuhan untuk meningkatkan pelayanan prima kepada masyarakat. Penerapan SIMDA keuangan untuk mengolah data dan transaksi yang kompleks serta menjadikan informasi publik diharapkan berdampak pada peningkatan efisiensi dan kualitas pelayanan dari organisasi sektor publik kepada masyarakat (Iswarno, 2018). Penelitian didukung penelitian Puspitasari (2020) dan Parjanti, et.al., (2014), penerapan SIMDA keuangan mempengaruhi signifikan positif terhadap kinerja pegawai.

Hasil perhitungan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,259 > 2,003$) dan sig. sebesar $0,000 < 0,05$, berarti menerima H_2 , yaitu kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sehingga hipotesis 2 terbukti kebenarannya. Kenaikan dan penurunan kinerja pegawai dipengaruhi kompetensi pegawai di sekretariat DPRD Surakarta. Artinya semakin tinggi kompetensi, maka semakin meningkat kinerja pegawai di sekretariat DPRD Surakarta. Kompetensi merupakan masalah pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki setiap individu dengan keunggulan terhadap ketidakpastian dan persaingan yang terjadi di dunia kerja yang meningkat setiap tahunnya. (Yunidasari, et. al., 2020).

Dengan baiknya kompetensi, pegawai dapat memiliki kontrol lebih dan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan. Kompetensi memberi penjelasan apa dilakukan pegawai dengan tingkat pekerjaan yang berbeda dan merinci standar untuk setiap tingkat. Kompetensi diperlukan individu untuk membantu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab pegawai secara efektif untuk mencapai standar kualitas profesional dan menghasilkan penampilan yang bagus (Novriyanti, 2019). Penelitian didukung penelitian Iswarno (2018); Martini, et. al., (2018); Kurniawan, et. al., (2018); Wijayanto & Dotulong, (2017); Yunidasari, et. al., (2020); kompetensi mempengaruhi signifikan positif terhadap kinerja pegawai.

Nilai perhitungan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,517 > 2,003$) dan sig. sebesar $0, < 0,05$, berarti menerima H_3 , yaitu pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sehingga hipotesis 2 terbukti kebenarannya. Kenaikan dan penurunan kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh pelatihan. Semakin terlatih pegawai di Sekretariat DPRD Surakarta maka semakin baik

kinerja staf di Sekretariat DPRD Surakarta. Pelatihan adalah suatu proses, yang penggunaannya dapat mengarah pada peningkatan kinerja pegawai menjadi lebih efektif, lebih efisien, dan menghasilkan lebih banyak *output* bagi perusahaan dan setiap individu untuk dapat melakukannya menciptakan sumber daya manusia perusahaan yang diinginkan. Selain itu, pelatihan sebagai investasi jangka panjang untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, serta mengutamakan tujuan dalam visi dan misi perusahaan agar organisasi dapat dengan mudah mencapai dan meningkatkan keunggulan bersaing di tingkat nasional maupun internasional (Yunidasari, et. al., 2020). Penelitian didukung penelitian Jamali (2016); Lestari & Arnu (2021); Kosdianti & Sunardi (2021); Fery (2015); Wijayanto & Dotulong (2017); Yunidasari, et. al., (2020); pelatihan mempengaruhi signifikan positif terhadap kinerja pegawai.

V.KESIMPULAN

Simpulan penelitian ini yaitu penerapan SIMDA keuangan mempengaruhi signifikan positif kinerja pegawai di sekretariat DPRD Surakarta. Artinya semakin tinggi penerapan SIMDA keuangan, maka semakin meningkat kinerja pegawai di sekretariat DPRD Surakarta. Kompetensi mempengaruhi signifikan positif kinerja pegawai di sekretariat DPRD Surakarta. Artinya semakin tinggi kompetensi, maka semakin meningkat kinerja pegawai di sekretariat DPRD Surakarta. Pelatihan mempengaruhi signifikan positif kinerja pegawai di sekretariat DPRD Surakarta. Artinya jika pelatihan semakin banyak, kinerja pegawai di sekretariat DPRD Surakarta juga semakin meningkat. Keterbatasan penelitian ini terbatas pada variabel penerapan SIMDA keuangan, kompetensi dan pelatihan di sekretariat DPRD Surakarta.

DAFTAR PUSTAKA

- Albajili, B. (2020). *Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Daerah (SIMDA) Keuangan, Pengendalian Internal, dan Pemahaman Akuntansi Basis Akruial Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah*. Skripsi Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Univesitas Jember.
- Fery. (2015). Pengaruh Intensitas Pelatihan Simda Bmd Dan Sikap Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Daerah Di Kabupaten Murung Raya. *JSM (Jurnal Sains Manajemen), Program Magister Sains Manajemen, UNPAR Volume IV, Nomor 2, September 2015*.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Menggunakan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbitan: Universitas Diponegoro.
- Iswarno. (2018). Analisis pengaruh kompetensi, beban kerja dan efektivitas SIMDA-BMD terhadap kinerja pengurus barang pada pemerintah Kabupaten Kebumen. *Jurnal STIE Putra Bangsa*.
- Jamali, A. (2016). Pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Sadar Dinamis Sampang. Makro. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan, Vol. 1 No. 2 November 2016*.
- Kosdianti, L., & Sunardi, D. (2021). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Satria Piranti Perkasa di Kota Tangerang. *Jurnal ARASTIRMA Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen UNPAM Vol.1, No.1 Februari 2021: 141 – 150*.

-
- Kurniawan, D. A. (2018). The effect of competence and motivation on employee performance through employees capabilities on PT. Bina Sinar Amity. *International Journal Of Research Science & Management* 5(5): may, 2018.
- Lestari, C. A., & Arnu, A. P. (2021). Pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada badan perencanaan pembangunan daerah (BAPPEDA) Kabupaten Bekasi. *COSTING Journal of Economic, Business and Accounting Volume 4 Nomor 2, Juni 2021*.
- Mangkunegara, A. A. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Martini, I. A. (2018). The Influence of Competency on Employee Performance through Organizational Commitment Dimension. *IOSR Journal of Business and Management. Volume 20, Issue 2. Ver. VIII 2018* .
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2013). *Human Resources Management, Thomson Learning*.
- Novriyanti, D. (2019). *Pengaruh Kompetensi dan Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat Harkat*. Skripsi Program Studi Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri Bengkulu.
- Parjanti, et. al.. (2014). Pengaruh sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan dan kompleksitas tugas terhadap kinerja karyawan . *Jurnal Paradigma Vol. 12, No. 01, Februari ± Juli 2014*.
- Puspitasari, D. (2020). Analisis pengaruh gaya kepemimpinan, pemanfaatan dan penerapan teknologi informasi SIMDA keuangan terhadap kinerja karyawan di BPKAD Kabupaten Blitar. *REVITALISASI: Jurnal Ilmu Manajemen Vol. 9, Nomor 2, Edisi Desember 2020*.
- Sutrisno, E. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. . Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Wijayanto, J., & Dotulong, L. O. (2017). Pengaruh pelatihan, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Plasa Multi Krindo Manado. *Jurnal EMBA Vol.5 No.2 September 2017, Hal.3048-3057*.
- Yunidasari, et. al. (2020). Pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. *Prosiding Manajemen Volume 6, No. 2, Tahun 2020*.