

ANALISIS PENGARUH KOMPETENSI, BEBAN KERJA DAN EFEKTIVITAS SIMDA-BMD TERHADAP KINERJA PENGURUS BARANG PADA PEMERINTAH KABUPATEN KEBUMEN

Iswarno

Program Studi Manajemen S1

Stie Putra Bangsa

iswarnokld@gmail.com

Abstract

This study aims to examine and analyze the effect of competence, workload and effectiveness of Simda BMD on the performance of the caretaker of goods in the Government of Kebumen Regency. Data collection was carried out using a questionnaire using non-probability sampling techniques and the method used was saturated sampling. This study sampled 35 respondents in the goods management in Kebumen Regency SKPD. The hypothesis was tested using multiple regression analysis techniques, t test, f test and coefficient of determination.

The results showed that competence affected the performance of the management of the goods, workload did not affect the performance of the management of the goods, the effectiveness did not affect the performance of the management of the goods, while simultaneous testing proved that the two independent variables did not significantly influence the performance of the management of the goods at the Government of Kebumen Regency.

Keywords: Competence, Workload and Effectiveness of Simda BMD

PENDAHULUAN

Suatu perusahaan atau organisasi membutuhkan berbagai sumber daya untuk menjalankan kegiatan usahanya. Salah satu aspek terpenting sumber daya untuk menciptakan suatu keunggulan bersaing adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan penggerak utama suatu perusahaan. Tujuan perusahaan akan terwujud bila ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas.

Mathis dan Jackson (2006:3) menyatakan bahwa sumber daya manusia (SDM) adalah suatu rancangan berbagai sistem formal dalam perusahaan maupun organisasi, yang berfungsi untuk menjaga agar penggunaan bakat dan minat manusia dapat digunakan secara efektif dan efisien. Keberadaan SDM tersebut juga digunakan untuk menyinergikan sumber daya lainnya dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Artinya, tanpa keberadaan SDM, maka keberadaan sumber daya lainnya kurang dapat dimanfaatkan.

Seiring dengan perubahan globalisasi saat ini dan dalam kondisi masyarakat sekarang, seringkali kita menemukan beberapa permasalahan yang menyebabkan sebuah instansi/perusahaan mengalami kegagalan dalam mencapai tujuan, baik karena ketidakmampuannya bersaing dan beradaptasi dengan kemajuan teknologi pada saat ini maupun karena rendahnya kinerja dari sumber daya manusia itu sendiri dalam instansi atau perusahaan tersebut, padahal seperti yang kita semua ketahui bahwa manusia merupakan faktor yang paling penting dalam berhasil tidaknya sebuah instansi/perusahaan mencapai tujuan.

Sumber daya manusia dituntut untuk dapat memperlihatkan hasil kerja yang baik di dalam perusahaan, sumber daya manusia merupakan unsur

yang terpenting. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, instansi/perusahaan tidak akan berjalan, karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi, oleh karena itu hendaknya dari instansi/perusahaan itu sendiri memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan.

Kebumen adalah salah satu kabupaten di wilayah Provinsi Jawa Tengah. Kabupaten Kebumen dalam menjalankan sistem pemerintahannya juga menggunakan banyak sumberdaya manusia yang terbagi menjadi beberapa instansi. Pemerintah Kabupaten Kebumen yang merupakan bagian dari organisasi sektor publik dituntut untuk melakukan manajemen sumberdaya manusia dengan baik, termasuk mengelola SDM pengurus barang milik daerah. Sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah disebutkan bahwa salah satu lingkup pengelolaan keuangan daerah adalah pengelolaan barang milik daerah (BMD).

Berdasarkan Laporan Hasil Pemeriksaan (LHP) Sistem Pengawasan Internal (SPI) atas Lemabaga Keuangan (LK) Kabupaten Kebumen oleh Badan Pengawasan Keuangan (BPK), ditemukan permasalahan pencatatan aset tanah, peralatan dan mesin, serta jalan tidak lengkap dan mutakhir. Berdasarkan pemeriksaan atas penatausahaan aset tetap, diketahui hal-hal sebagai berikut:

- a. Enam bidang tanah belum diketahui dinilai, tahun perolehan dan belum tercatat di KIB (Kartu Inventaris Barang) serta 17 bidang tanah belum jelas keberadaannya.

- b. Perbedaan jumlah ruas jalan kabupaten antara KIB dengan SK Bupati Nomor 050/889/Tahun 2017 tentang status ruas jalan sebagai jalan kabupaten.
- c. Pengklasifikasian tanah dan konstruksi jalan sebagai jalan desa belum sesuai kondisi sebenarnya.
- d. Sebanyak 71 kendaraan dinas tidak diketahui nilai dan tahun perolehannya serta belum tercatat di KIB.
- e. KIB A dan KIB B belum diisi dengan lengkap dan mutakhir.

Kondisi tersebut tidak sesuai dengan Permendagri Nomor 19 Tahun 2016 tentang Pedoman Pengelolaan Barang Milik Daerah, pada:

- a. Pasal 11 ayat (3) huruf f menyatakan bahwa “Pejabat Penatausahaan Barang mempunyai wewenang dan tanggungjawab membantu Pengelola Barang dalam pelaksanaan koordinasi inventarisasi barang milik daerah”
- b. Pasal 12 ayat (3) huruf c menyatakan bahwa “Pegguna Barang berwenang dan bertanggungjawab untuk melakukan pencatatan dan inventarisasi barang milik daerah yang berada dalam penguasaannya”.

Permasalahan tersebut salah satunya disebabkan karena pengurus barang pengguna belum tertib dalam menatausahakan pencatatan aset tetap di KIB. Atas permasalahan tersebut, Kepala BPKAD menyatakan sependapat dan BPK merekomendasikan Bupati Kebumen agar salah satunya memerintahkan secara berjenjang memberikan pelatihan kepada pengurus barang pengguna terkait dengan penatausahaan barang milik daerah.

Permasalahan lain yang timbul antara lain masih sering terjadi keterlambatan-keterlambatan dalam pelaporan aset dari SKPD yang dibuat oleh pengurus barang dengan menggunakan bantuan aplikasi SIMDA BMD, dimana laporan aset yang di buat oleh pengurus barang seringkali melewati batas yang telah ditentukan oleh Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (DPPKAD).

Tabel 1

Keterlambatan laporan pengelolaan BMD semester I Tahun 2018

Unit Organisasi Pengguna SIMDA BMD	Jumlah	Tepat Waktu	Terlam bat	% Keterl ambat an
SKPD	35	22	13	37%
Kecamatan	26	8	18	69%
Kelurahan	11	2	9	82%
UPTD	108	11	97	90%
Jumlah	180	43	137	76%

Sumber data: DPPKAD Kab Kebumen, 2018

Berdasarkan hal-hal tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai pengurus barang pada Pemerintah Kabupaten Kebumen belum sesuai dengan target atau tujuannya. Hal itu selaras dengan pendapat beberapa ahli. Torang (2012: 118) mendefinisikan kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam

organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur criteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi. Hasibuan (2012: 116) mendefinisikan menyatakan kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi. Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil akhir dari apa yang merupakan tugas pokok. Kinerja sebagai perwujudan perilaku kerja seorang pegawai yang ditampilkan sebagai prestasi kerja sesuai dengan peranannya dalam sebuah organisasi Hal ini dikarenakan kinerja pegawai sebagai penentu tercapainya tujuan serta kelangsungan hidup organisasi.

Kabupaten Kebumen merupakan salah satu pemerintah daerah yang ada di Jawa Tengah yang telah menggunakan SIMDA BMD. Pada tahun 2011 SIMDA BMD diimplementasikan di seluruh Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten Kebumen. Penggunaan SIMDA BMD di Kabupaten Kebumen diharapkan mampu meningkatkan kinerja pengurus barang yang merupakan pengguna akhir dari SIMDA BMD dan meningkatkan keakuratan pelaporan aset daerah.

Sistem Informasi Manajemen Daerah Barang Milik Daerah (SIMDA BMD) yang dibuat oleh Badan Pengawas Keuangan dan Pembangunan (BPKP) memiliki tujuan untuk membantu pemerintah dalam melakukan pengelolaan barang dan aset pemerintah daerah. SIMDA BMD telah menjadi salah satu sistem informasi yang paling banyak digunakan pemerintah daerah dalam pengelolaan barang milik daerah dengan jumlah pengguna pada Januari 2016 sebanyak 347 pemerintah daerah di seluruh Indonesia.

Walaupun implementasi SIMDA BMD di Kabupaten Kebumen sudah berjalan selama 7 (tujuh) tahun akan tetapi belum terlihat dampak yang signifikan, baik itu dampak secara individual pengguna atau pengurus barang maupun dampak secara organisasi. Kemudian pada saat rekonsiliasi data aset juga masih terjadi selisih yang menunjukkan ketidakakuratan pelaporan aset oleh pengurus barang. Seharusnya dengan menggunakan aplikasi SIMDA BMD tersebut dapat meningkatkan kinerja pengurus barang yaitu dengan mempercepat proses penyusunan laporan aset dan laporan aset juga seharusnya lebih akurat.

Tabel 2.

Kesesuaian laporan pengelolaan BMD semester I Tahun 2018

Unit Organisasi Pengguna SIMDA BMD	Jumlah	Sesuai	Tidak Sesuai	% Ketid akses uaian
SKPD	35	24	11	31%
Kecamatan	26	15	11	42%
Kelurahan	11	6	5	45%
UPTD	108	20	88	81%
Jumlah	180	65	115	63%

Sumber data: DPPKAD Kab. Kebumen, 2018

Penggunaan sistem teknologi informasi di sektor publik merupakan suatu kebutuhan dalam rangka meningkatkan pelayanan prima kepada masyarakat. Penerapan teknologi informasi untuk proses pengolahan data dan transaksi yang kompleks serta penyediaan informasi publik diharapkan akan berdampak pada peningkatan kinerja dan mutu pelayanan organisasi sektor publik pada masyarakat.

Selain permasalahan efektivitas sistem teknologi yang dalam hal ini dimaksud adalah SIMDA BMD, penerapan teknologi juga harus diikuti kompetensi dari *user* (pengguna) tersebut. Kompetensi itu sendiri menurut Spencer dan Spencer (1993) dalam Eko Nurmianto, (2006: 41), disebutkan bahwa kompetensi merupakan bagian dalam dan selamanya ada pada kepribadian seseorang dan dapat memprediksikan tingkah laku dan performansi secara luas pada semua situasi dan *job tasks*. Peningkatan kompetensi pegawai sangat diperlukan dalam mendukung kemampuan kerja sekaligus menentukan tingkat kinerja yang dihasilkan pegawai. Semakin tinggi kompetensi maka kinerja pegawai akan semakin tinggi.

Hasil analisa dan kajian oleh Bidang Aset BPKAD Kabupaten Kebumen mengenai keterlambatan penyampaian laporan oleh pengurus barang menyebutkan diantaranya adalah SDM pengurus barang yang masih banyak berpendidikan SMA, kurang sesuainya pekerjaan dengan bidang kompetensi yang dimiliki pengurus barang yang seharusnya menguasai bidang keuangan /akuntansi, masih terdapat pengurus barang yang kurang menguasai sistem informasi barang daerah (SIMDA) sehingga butuh bimbingan pada saat menginput dan membuat laporan akhir tahun.

Faktor lain yang juga berpengaruh adalah beban kerja pegawai kepengurusan barang Kabupaten Kebumen yang dirasa belum sesuai. Hal tersebut dikarenakan kepengurusan barang merupakan pekerjaan tambahan atau diluar *jobdesk* utama. Seberapapun besar kompetensi seseorang apabila tidak diimbangi beban kerja yang sesuai maka tidak akan optimal. Penyesuaian beban kerja diperlukan karena merupakan faktor yang dapat mengarahkan sikap dan perilaku pegawai untuk mencapai tujuan.

Dhania dan Dihini (2010) menyimpulkan beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang membutuhkan proses mental atau kemampuan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, baik dalam bentuk fisik maupun psikis. Menurut Haryono dkk. (2009) beban kerja adalah lama seseorang melakukan aktivitas pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan kapasitas kerja yang bersangkutan tanpa menunjukkan tanda kelelahan.

Berdasarkan latar belakang Judul dalam penelitian ini **“Pengaruh Kompetensi, Beban Kerja dan Efektivitas SIMDA BMD Terhadap Kinerja Pengurus Barang pada Pemerintah Kabupaten Kebumen”**.

METODE

Kinerja

Menurut Stephen P. Robbin dalam Nawawi (2006:62) mengatakan kinerja adalah jawaban atas pernyataan “apa hasil yang dicapai seseorang sesudah mengerjakan sesuatu”. Schermerson, Hunt dan Osborn dalam Nawawi (2006:62) mengatakan kinerja adalah kuantitas dan kualitas pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan individu, kelompok maupun organisasi. Aspek kuantitas mengacu pada beban kerja/target kerja, sedang aspek kualitas menyangkut kesempurnaan dan kerapian pekerjaan yang sudah dilaksanakan. Menurut Robbins (2006:206), indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu:

- a. Kualitas hasil pekerjaan
- b. Kuantitas hasil pekerjaan
- c. Ketepatan waktu
- d. Efektivitas
- e. Kemandirian
- f. Komitmen kerja

Kompetensi

Menurut Wibowo (2016:271) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut. Menurut Wibowo (2014:283) indikator kompetensi diantaranya:

- a. Keyakinan dan Nilai-nilai
- b. Keterampilan
- c. Pengalaman
- d. Karakteristik Kepribadian
- e. Motivasi
- f. Kemampuan intelektual
- g. Budaya Organisasi

Beban Kerja

Menurut Munandar (2001:383), beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Putra (2012) mengemukakan beberapa indikator untuk mengukur beban kerja yaitu :

- a. Target yang harus tercapai
- b. Kondisi pekerjaan
- c. Standar pekerjaan

Efektivitas SIMDA BKD

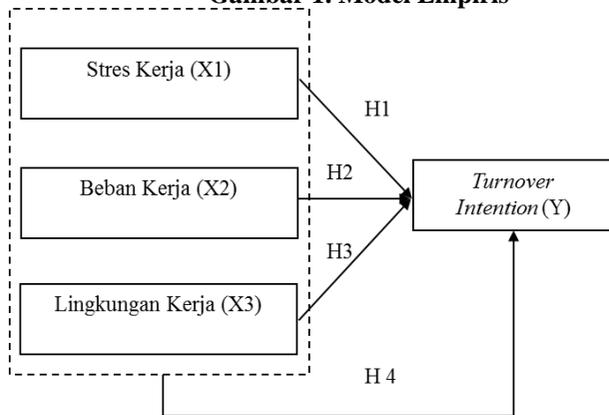
Sistem Informasi Manajemen Daerah Barang Milik Daerah yang dikembangkan oleh Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) dan dikenal dengan Aplikasi SIMDA. Aplikasi SIMDA BMD merupakan aplikasi database yang bertujuan untuk mempermudah pengelolaan dan penatausahaan barang milik daerah di lingkungan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD). Program aplikasi SIMDA - BMD digunakan untuk pengelolaan barang daerah meliputi perencanaan, pengadaan, penatausahaan, penghapusan dan akuntansi barang daerah. Indikator pengukuran efektivitas yang digunakan dalam penelitian

ini yaitu yang dikemukakan oleh Campbell (dalam Shabrina, 2014) yaitu :

- Keberhasilan Program
- Keberhasilan Sasaran
- Kepuasan Terhadap Program
- Pencapaian Tujuan Secara Menyeluruh

Model Empiris.

Gambar 1. Model Empiris



Berdasarkan rumusan masalah dan model empiris dalam penelitian ini, maka terdapat 5 (lima) hipotesis yang diajukan seperti berikut ini:

- H 1 : Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Pengurus Barang Pada Pemerintah Kabupaten Kebumen.
- H 2 : Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pengurus Barang Pada Pemerintah Kabupaten Kebumen
- H 3 : Efektivitas SIMDA BMD berpengaruh terhadap Kinerja Pengurus Barang Pada Pemerintah Kabupaten Kebumen
- H 4 : Kompetensi, Beban Kerja dan Efektivitas SIMDA BMD berpengaruh terhadap Kinerja Pengurus Barang pada Pemerintah Kabupaten Kebumen

Obyek dan Subyek Penelitian

Obyek penelitian ini adalah kinerja pengurus barang pemerintah Kabupaten Kebumen yang dipengaruhi oleh variabel Efektivitas SIMDA BMD, Kompetensi dan Beban Kerja.

Subyek yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengurus barang pada pemerintah Kabupaten Kebumen.

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan data penelitian ini menggunakan sampel jenuh untuk meminimalisir kesalahan generalisasi yaitu pengurus barang pada pemerintah Kabupaten Kebumen berjumlah 35 orang dengan menggunakan SPSS 23

Alat Analisis Data

Teknik analisis data meliputi uji kualitas data (uji validitas & reliabilitas), uji asumsi klasik (uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, & uji normalitas), uji hipotesis (uji parsial t dan uji simultan F), koefisien determinasi, menggunakan SPSS 23.00.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas menunjukkan tingkat kevalidan suatu instrumen. Suatu instrumen dianggap valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Dengan kata lain, mampu memperoleh data yang tepat dari variabel yang diteliti (Ghozali, 2005). Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan Pearson Correlation (Sugiyono, 2009:271) dengan tingkat kepercayaan 95%, kriteria penilaian uji validitas sebagai berikut:

- Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrumen dinyatakan valid.
- Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka instrumen dinyatakan tidak

Menentukan r_{tabel} dengan rumus **df=n-2**

Keterangan:

df = degree offreedom

n = sampel

df=35-2=33

sehingga r hitungnya adalah 3,338

Tabel 3 Hasil Uji validitas

Variabel	Butir	Sign	Status
Kompetensi (X1)	7	Signifikan	Valid
Beban Kerja (X2)	6	Signifikan	Valid
Efektivitas SIMDA BMD (X3)	6	Signifikan	Valid
Kinerja (Y1)	6	Signifikan	Valid

Hasil Uji validitas seluruh pernyataan yang digunakan dalam variabel stres kerja, beban kerja, lingkungan kerja, dan *turnover intention* seluruhnya valid.

Analisis terhadap hasil uji reliabilitas pada penelitian ini dengan menggunakan bantuan programisasi komputer dengan program SPSS 23.0 for Windows. Suatu kuesioner dinyatakan reliabel jika jawaban responden terhadap pertanyaan atau pernyataan yang digunakan konsisten dengan melihat hasil koefisien *cronbach alpha* dan dipakai adalah 0,6 (Ghozali, 2005). Berikut ini peneliti sajikan uji reliabilitas untuk kuesioner yang diberikan kepada responden dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas

Item pernyataan	Cronbach's Alpha	Batas Penerimaan	Keterangan
Kompetensi (X1)	0,789	0,60	Reliabel
Beban Kerja (X2)	0,770	0,60	Reliabel
Efektivitas SIMDA BMD (X3)	0,785	0,60	Reliabel
Kinerja (Y1)	0,817	0,60	Reliabel

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan empat instrumen yang digunakan dalam penelitian ini, memiliki nilai Cronbach's Alpha > Nilai Cronbach Alpha Minimum (0,60) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrumen dalam penelitian dinyatakan reliabel.

Uji Multikolinieritas

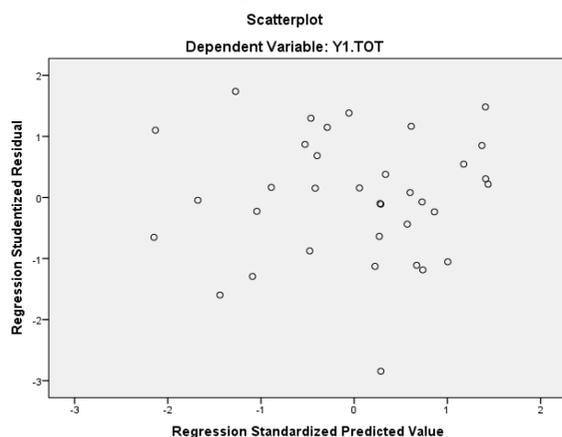
Tabel 5 Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kompetensi (X1)	,745	1,342
Beban Kerja (X2)	,746	1,341
Efektivitas SIMDA BMD (X3)	,999	1,001

Berdasarkan Tabel *coefficients* di atas dapat dijelaskan bahwa pada bagian *collinerity statistic* menunjukkan angka VIF dibawah 10 dan *tolerance* di atas 0,1, karena itu model regresi ini tidak terdapat multikolinieritas, sehingga model regresi pada penelitian ini dapat dipakai.

Uji Heteroskedastisitas

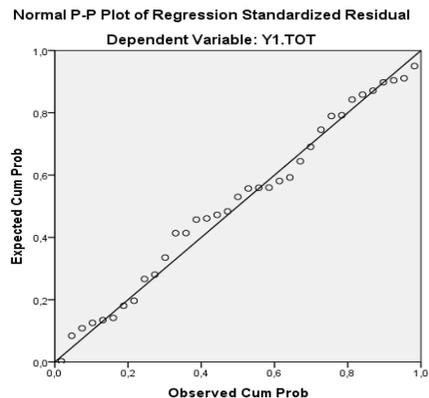
Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan gambar 2 di atas, menunjukkan bahwa bulatan-bulatan kecil tidak memiliki pola tertentu, seperti titik-titik atau bulatan yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) dan tidak ada pola yang jelas sehingga dapat disimpulkan tidak ada gejala heteroskedastisitas model regresi dalam penelitian ini.

Uji Normalitas

Gambar 3. Uji Normalitas



Berdasarkan gambar 3 uji normalitas di atas terlihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Analisis regresi linier berganda

Tabel 6

Ringkasan Hasil Persamaan Regresi Linear Ganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	,751	3,961		,190	,851
Kompetensi	,718	,130	,745	5,527	,000
Beban Kerja	-,009	,105	-,011	-,081	,936
Efektivitas SIMDA BMD	,122	,135	,106	,910	,370

$$Y = 0,751 + 0,718X_1 - 0,009X_2 + 0,122X_3 + e$$

Adapun persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 0,751 diartikan bahwa jika tidak ada tambahan kontribusi dari kompetensi, beban kerja dan efektivitas SIMDA BMD maka variabel kinerja pengurus barang mempunyai nilai 0,751.
2. Koefisien sebesar 0,718 artinya variabel kompetensi (X1) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pengurus barang (Y). Setiap peningkatan satu satuan skala likert pada variabel kompetensi akan memberikan peningkatan terhadap kinerja pengurus barang pada Pemerintah Kabupaten Kebumen sebesar 0,718 kali.
3. Koefisien sebesar -0,009 artinya ketika terdapat penambahan beban kerja pada variabel kinerja maka akan mengurangi nilai sebesar kinerja pengurus barang (Y) sebesar -0,009.
4. Koefisien sebesar 0,122 artinya variabel efektivitas (X3) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pengurus barang (Y). Setiap peningkatan satu satuan skala likert pada variabel efektivitas akan

memberikan peningkatan terhadap kinerja pengurus barang sebesar 0,122 kali.

Uji t (Parsial)

Tabel 7 Uji t

Model	t	Sig.
(Constant)	,190	,851
1 Kompetensi	5,527	,000
Beban Kerja	-,081	,936
Efektivitas SIMDA BMD	,910	,370

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan uji t dapat dijelaskan untuk masing-masing variabel bebas sebagai berikut:

1. Variabel Kompetensi Terhadap Kinerja
Hasil uji t pada tabel diatas, menunjukkan bahwa hasil perhitungan diperoleh angka t_{hitung} sebesar 5,527 > t_{tabel} sebesar 1,69, dengan tingkat signifikansi untuk variabel kompetensi (X2) sebesar $0,000 < 0,05$ dan hasil ini menyatakan kompetensi mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pengurus barang Kabupaten Kebumen.
2. Variabel Beban Kerja Terhadap Kinerja
Hasil uji t pada tabel di atas, menunjukkan bahwa hasil perhitungan diperoleh angka t_{hitung} sebesar -0,081 < t_{tabel} sebesar 1,69, dengan tingkat signifikansi untuk variabel beban kerja (X2) sebesar $0,936 > 0,05$ dan hasil ini menyatakan beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengurus barang Kabupaten Kebumen.
3. Variabel Efektivitas Terhadap Kinerja
Hasil uji t pada tabel diatas, menunjukkan bahwa hasil perhitungan diperoleh angka t_{hitung} sebesar 0,910 < t_{tabel} sebesar 1,69, dengan tingkat signifikansi untuk variabel efektivitas (X3) sebesar $0,370 > 0,05$ dan hasil ini menyatakan efektivitas simda tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja pengurus barang Kabupaten Kebumen

Uji simultan F

Tabel 8
Ringkasan Hasil Uji F simultan ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	f	Sig.
1 Regression	149,899	3	49,966	14,276	,000 ^b
Residual	108,501	31	3,500		
Total	258,400	34			

a. Dependent Variable: kinerja pengurus barang

b. Predictors: (Constant), kompetensi, beban kerja dan efektivitas

Berdasarkan hasil uji *output* uji F dapat dilihat nilai F hitung 14,276 > nilai F tabel 2,91, dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ nilai $\alpha = 0,05$ sehingga diartikan bahwa variabel kompetensi, beban kerja dan efektivitas Simda BMD berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pengurus barang Kabupaten Kebumen.

Uji koefisien determinasi

Tabel 9. Uji koefisien determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,762 ^a	,580	,539	1,8708

Berdasarkan tabel di atas, hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R²* sebesar 0,539 artinya 53,9% variabel kinerja pengurus barang dapat dijelaskan oleh variabel kompetensi, beban kerja dan efektivitas, sedangkan sisanya sebesar (100%-53,9%) atau 46.1% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam model penelitian ini.

Pembahasan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, beban kerja dan efektivitas SIMDA BMD terhadap kinerja pengurus barang pada Pemerintah Kabupaten Kebumen. Pembahasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja

Berdasarkan uji t maka diperoleh hasil bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pengurus barang pada Pemerintah Kabupaten Kebumen. Kompetensi atau kemampuan seorang pegawai sangat diperlukan dalam melakukan pekerjaan tertentu. Pegawai yang memiliki kompetensi rendah atau kurang memiliki kemampuan untuk mengerjakan sesuatu akan menghambat terselesainya pekerjaan dan menurunkan kualitas hasil pekerjaan. Menurut David Mc. Clelland seorang Professor dari Harvard University, yang dikutip oleh Sedarmayanti (2011:126) mengemukakan bahwa kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap kinerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang di lakukan oleh Rahmad Darmawan (201) dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Elnusa TBK” dengan hasil Hasil data analisis menunjukkan bahwa Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan Kerja ada pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Elnusa TBK Hal tersebut menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pengurus barang pada Pemerintah Kabupaten Kebumen.

2. Pengaruh Beban Kerja terhadap kinerja.

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan tidak terdapat pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, Beban Kerja yang diberikan tidak berpengaruh, karena dalam memberikan tugas atau beban kerja sudah diperhitungkan dengan keadaan karyawan dan mampu. Waktu pembuatan laporan yang dikatakan sebagai beban kerja tidak rutin. Laporan dibuat satu bulan sekali, semester dan tahunan. Jadi bukan karena beban kerja namun di latarbelakangi tanggungjawab pengurus barang untuk menyelesaikan pekerjaanya. Penelitian ini

didukung oleh penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Frenelly F. M. Kimbal (2015) yang menunjukkan tidak adanya pengaruh secara parsial dari Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan hal ini karena Beban Kerja yang diterapkan sudah sesuai dengan keadaan para karyawan.

3. Pengaruh Efektifitas SIMDA BMD terhadap kinerja.

Berdasarkan uji t maka diperoleh hasil bahwa efektifitas SIMDA tidak berpengaruh terhadap kinerja pengurus barang pada Pemerintah Kabupaten Kebumen. Hal ini di lihat dari segi kuantitas terdiri dari hasil keluaran yang dihasilkan oleh SIMDA BMD sudah berupa laporan yang Kartu Inventaris Barang, Rekap Mutasi Barang dan Neraca. Namun dari sisi lain SIMDA BMD Kabupaten Kebumen masih terdapat kelemahan karena masih menggunakan sistem ekspor dan impor data dan aplikasi masih Offline sehingga tidak dapat menghasilkan data yang cepat dan transparan. Efektivitas adalah suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh target (kuantitas, kualitas, dan waktu) telah tercapai. Dimana makin besar prosentase target yang dicapai, makin tinggi efektifitasnya” menurut Hidayat (1986) Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Aulia Lorie Pangestika (2016) dengan judul “Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Manajemen Daerah (Simda) Pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (Dppkad) Kabupaten Tegal” dengan hasil menyatakan bahwa efektifitas secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut

SIMPULAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah terkumpul dan dipaparkan, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pengurus Barang pada Pemerintah Kabupaten Kebumen. Artinya semakin baik kompetensi yang dimiliki oleh pengurus barang maka akan meningkatkan kinerja pengurus barang pada Kabupaten Kebumen.
2. Secara parsial Beban Kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pengurus barang pada Pemerintah Kabupaten Kebumen. Artinya beban kerja tidak menjadi beban yang mempengaruhi kinerja atau output pengurus barang. Target kinerja pengurus barang adalah laporan bulanan, semesteran dan laporan tahunan. Sehingga pengurus barang masih mampu menyelesaikan tugas lainnya yang diberikan atasan. Hal ini ditandai pengurus barang di SKPD Kabupaten Kebumen masih menjabat jabatan lain selain pengurus barang.
3. Secara parsial efektifitas SIMDA BMD tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pengurus barang pada Pemerintah Kabupaten Kebumen.

Artinya SIMDA BMD belum dapat menghasilkan laporan-laporan yang cepat dan akurat. Hal ini ditandai pada setiap laporan tahunan aplikasi SIMDA BMD ganti versi dan dilakukannya impor dan ekspor data aset. SIMDA BMD Kabupaten Kebumen masih menggunakan SIMDA offline Sehingga belum mampu meningkatkan kinerja pengurus barang Kabupaten Kebumen.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini terbatas pada variabel kompetensi, beban kerja, efektifitas dan kinerja pengurus barang Kabupaten Kebumen

Implikasi

Implikasi dari hasil penelitian mencakup dua hal, yaitu implikasi teoritis dan praktis. Implikasi teoritis berhubungan dengan kontribusinya bagi perkembangan teori-teori tentang kompetensi, Beban Kerja dan Efektivitas yang mempengaruhi pengurus barang, sedangkan implikasi praktis berkaitan dengan kontribusi penelitian terhadap peningkatan kinerja pengurus barang Kabupaten Kebumen.

1. Implikasi Praktis

a. Kompetensi

Sebaiknya pemerintah Kabupaten Kebumen dapat membuat terobosan baru dan menganggarkan untuk peningkatan kompetensi yang berupa pelatihan-pelatihan dan beasiswa bagi pengurus barang untuk melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi. Selain itu, mengenai pelatihan atau diklat yang di terima oleh pengurus barang selama ini belum maksimal.

b. Beban Kerja

Sebaiknya jabatan pengurus barang di Kabupaten Kebumen diberikan kepada pegawai PNS karena output kinerja pengurus barang adalah laporan yang dibuat setiap bulan, triwulan, semesteran dan tahunan, sehingga jabatan pengurus barang sudah tepat apabila menjadi tugas tambahan kepada PNS, meskipun PNS yang menjabat pengurus barang telah memiliki jabatan lain.

c. Efektivitas Simda BMD

d. Sebaiknya untuk meningkatkan kinerja pengurus barang, SIMDA BMD dapat di migrasi dari SIMDA BMD Offline menjadi SIMDA BMD Online. Hal ini untuk menghasilkan laporan yang cepat akurat dan tepat waktu. Selain itu dengan Simda BMD Online dapat menghemat perangkat dan menghindari kehilangan dan kerusakan aset.

2 Implikasi Teoritis

Hasil penelitian ini memberikan implikasi bagi peneliti selanjutnya, yaitu sebagai berikut:

- a. Peneliti selanjutnya untuk dapat mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel – variabel lain, diluar variabel yang ada dalam penelitian ini. Peningkatan kinerja sendiri di pengaruhi oleh

kompetensi, beban kerja dan efektivitas Simda BMD tetapi dapat juga di pengaruhi oleh variabel lain misalnya Kompensasi, gaya kepemimpinan atau lingkungan kerja dan masih banyak variabel lainnya yang dapat diteliti oleh peneliti selanjutnya.

- b. Peneliti selanjutnya di harapkan dapat menguji pada jabatan pengurus barang pembantu yang ada di level Sekolah Menengah Pertama, Puskesmas atau OPD lainnya yang ada pengurus barang pembantuanya

DAFTAR PUSTAKA

- Darmawan, Rahmad dkk. (2015). *Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Elnusa TBK*.
- Dhania, Dhini R. 2010. *Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Medical Representatif di Kota Kudus)*. IAIN: Skripsi tidak dipublikasikan.
- Eko Nurmianto, Nurhadi Siswanto. 2006. *Perancangan Penilaian Kinerja Karyawan Berdasarkan Kompetensi Spencer Dengan Metode Analytical Hierarchy Process*. *Jurnal teknik industri* vol. 8, no. 1, juni 2006: 40-53
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Haryono, Widodo., Suryani, Dyah., & Wulandari, Yanuk. 2009. *Pengaruh Antara Beban Kerja, Stres Kerja dan Tingkat Konflik dengan Kelelahan Kerja Perawat di Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI Kota Yogyakarta*. "Jurnal KESMAS 3 (3): 162-232
- Hasibuan, Malayu. 2012. *"Manajemen Sumber Daya manusia"*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hidayat. 1986. *Teori Efektifitas Dalam Kinerja Karyawan*. Yogyakarta:Gajah Mada University Press.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management : Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Munandar, A.S. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI-Press.
- Nawawi, Hadari. (2006). *Evaluasi dan manajemen kinerja di lingkungan perusahaan dan industri*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 19 Tahun 2016 Tentang Pedoman Pengelolaan Barang Milik Daerah.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 101 tahun 2000 Pasal 2 tentang pendidikan dan pelatihan jabatan Pegawai Negeri Sipil.
- Putra, A. S. (2012). *Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok*. Skripsi.Institut Pertanian Bogor.
- Republik Indonesia. 2005. Peraturan Pemerintah No 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah.Jakarta: Legalitas.
- Robbins, P. Stephen. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Erlangga, Jakarta.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (cetakan kelima). Bandung : PT Refika Aditama.
- Shabrina, Kemala Nur. (2014). *Efektivitas Pengamanan Aset dalam Mewujudkan Akuntabilitas di Pementahan Surabaya*. *Jurnal Kebijakan dan Manajemen Publik*. Volume 2 Nomor 1.
- Spencer, Lyle & Signe M. Spencer. 1993. *Competence at Work, Models For Superior Performance*. Canada : John Wiley & Sons, Inc.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Torang, Syamsir. 2012. *Metode Riset Struktur Dan Perilaku Organisasi*. Bandung : Penerbit Alfabeta.
- Wibowo, 2014. *Manajemen Kinerja*, Edisi keempat, Rajawali Pers, Jakarta.
- _____, 2016. *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima, PT. Raja Grafindo Persada Jakarta-14240.