

PENGARUH IMPLEMENTASI NILAI - NILAI KEMENTERIAN KEUANGAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI KPKNL SURABAYA

Lely Kusuma Wardani
Lely.kusuma.w@gmail.com
Khuzaini

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

The purpose of this research is to analyze and to prove the influence of the implementation of the values ministry of finance to the performance of employees on Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Surabaya. The result of the examination which has been done by using model feasibility test indicates that there is significant influence among ministry of finance values variables which consist of integrity, professionalism, synergy, service and the perfection to the performance of employees, on the determination coefficient test (R_{square}) which shows the large contribution. Meanwhile, the result of partial examination shows that each variable of ministry of finance values which consist of integrity, professionalism, synergy, service and the perfection also shows the significant influence to the performance of employees, with the integrity variable which has dominant influence

Keywords: Integrity, Professionalism, Synergy, Service Performance of Employees.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh implementasi nilai - nilai kementerian keuangan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Surabaya. Hasil pengujian secara uji kelayakan model mengindikasikan adanya pengaruh secara signifikan antara variabel nilai-nilai kementerian keuangan yang terdiri dari; Integritas, profesionalisme, sinergi, pelayanan dan kesempurnaan terhadap kinerja pegawai, pada uji koefisien determinasi (R_{square}) yang menunjukkan sumbangan atau kontribusi yang cukup besar. Sedangkan pengujian secara parsial menunjukkan bahwa masing - masing variabel nilai - nilai kementerian keuangan yang terdiri dari; Integritas, profesionalisme, sinergi, pelayanan dan kesempurnaan juga menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan variabel integritas mempunyai pengaruh dominan.

Kata kunci: Integritas, Profesionalisme, Sinergi, Pelayanan Kinerja pegawai.

PENDAHULUAN

Sesuai dengan tuntutan reformasi, yang menghendaki terwujudnya pemerintahan yang bersih, berwibawa, transparan dalam menjalankan tugas pelayanan publik dengan tekad memerangi praktek-praktek KKN atau yang lebih populer dengan istilah "Good Governance". Untuk semua itu, bagi Pemerintah (DJKN beserta jajarannya) yang harus dilakukan adalah meningkatkan kualitas profesionalisme aparatur agar memiliki keunggulan kompetitif dan memegang teguh etika birokrasi dalam memberi pelayanan yang sesuai dengan tingkat kepuasan dan keinginan masyarakat atau yang lebih dikenal dengan pemberian pelayanan prima.

Kementerian Keuangan merupakan salah satu instansi yang menjadi *pilot project* reformasi birokrasi disamping Badan Pemeriksa Keuangan dan Mahkamah Agung. Sedangkan yang dimaksud dengan reformasi adalah proses menata ulang birokrasi, dari tingkat tertinggi hingga terendah dan melakukan terobosan baru, perubahan paradigma dan

dengan upaya yang luar biasa. Kementerian Keuangan sebagai motor dari reformasi birokrasi telah meluncurkan nilai-nilai Kementerian Keuangan pada tahun 2011. Nilai-nilai Kementerian Keuangan yang secara resmi diluncurkan oleh Menteri Keuangan Agus D.W. Martowardojo mengusung nilai Integritas, Profesionalisme, Sinergi, Pelayanan dan Kesempurnaan. Untuk memudahkan mengingat nilai-nilai tersebut, pegawai Kementerian Keuangan biasa menyingkatnya menjadi INPROSPEK atau I-P-S-P-K.

Values atau nilai diartikan sebagai keyakinan yang berkaitan dengan tingkah laku berdasarkan kepentingan dan sesuai dengan derajat kebutuhannya. Dalam suatu organisasi, nilai merupakan pedoman bagi anggotanya untuk berperilaku dan mengarahkan untuk berperilaku sehingga dapat menjalankan fungsinya dengan baik. Nilai-nilai Kementerian Keuangan merupakan pedoman bagi seluruh pegawai Kementerian Keuangan untuk berperilaku dan melaksanakan tugasnya dengan Integritas, Profesionalisme, Sinergi, Pelayanan dan Kesempurnaan.

Pengembangan sistem dan struktur organisasi yang sudah dilakukan perlu mendapat dukungan *human touch*. Sebagai bagian dari bentuk kesadaran pentingnya peran SDM dalam menopang suksesnya transformasi, berdasarkan visi dan misi yang dicanangkan, serta mempedomani nilai - nilai Kementerian yang meliputi nilai- nilai integritas, profesionalisme, sinergi, pelayanan, dan kesempurnaan sebagaimana tertuang dalam Keputusan Menteri Keuangan Nomor KMK - 312/KMK.01/2011 tanggal 12 September 2011 Tentang Nilai - nilai Kementerian Keuangan. Penetapan nilai - nilai Kementerian Keuangan hanyalah awal dari sebuah proses berkelanjutan hingga nilai - nilai terinternalisasi dengan baik oleh seluruh pegawai. Agar nilai - nilai tersebut menjadi standar perilaku pegawai dan menjadi identitas pegawai Kementerian, maka perlu proses tahapan yang harus dilakukan yaitu tahap sosialisasi, internalisasi dan implementasi kepada seluruh jajaran pegawai Kementerian Keuangan dan harus dipedomani oleh setiap pejabat atau pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya

Mengutip (Media Kekayaan Negara, 2010: 12) berbagai kesempatan, Menteri Keuangan mengatakan bahwa : "Tujuan akhir reformasi birokrasi Departemen Keuangan adalah mewujudkan peningkatan kepercayaan publik terhadap kinerja dan layanan Departemen Keuangan (*building public trust*). Untuk memperoleh kepercayaan publik tersebut tentunya tidaklah mudah dicapai dalam dua atau tiga tahun, apalagi dalam kondisi masyarakat kita yang masih heterogen baik pendidikan, budaya, ekonomi, dan kondisi sosial lainnya di tengah arus keterbukaan dan perkembangan teknologi komunikasi dan informasi yang pesat. Kita semua sangat memahami sifat masyarakat Indonesia yang pada umumnya selalu menginginkan sesuatu proses perubahan dapat diselesaikan secara instan.

Untuk menjawab tantangan tersebut, ditetapkan beberapa tujuan antara lain yang secara bertahap yang diharapkan dapat meningkatkan kepercayaan publik, khususnya terhadap kinerja dan pelayanan Departemen Keuangan termasuk KPKNL, yaitu: (i) mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*); (ii) peningkatan pelayanan publik. Kinerja pegawai KPKNL harus direformasi supaya tanggap terhadap perubahan yang semakin cepat sehingga diharapkan dapat menciptakan kinerja pegawai yang mampu bekerja secara profesional. Salah satu tantangan besar yang dihadapi instansi KPKNL adalah melaksanakan kinerja secara efektif dan efisien karena selama ini instansi pemerintahan diidentikkan dengan kinerja yang berbelit-belit, penuh dengan korupsi, kolusi dan nepotisme serta tidak ada standar yang pasti.

Berdasarkan latar belakang mengenai tuntutan peran yang dijalankan oleh aparatur KPKNL Surabaya secara efisien, efektif, transparan, dan akuntabel yang mengacu pada *core values* DJKN, adanya reformasi birokrasi di tubuh Kementerian Keuangan menuju *good governance* maka penulis melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Implementasi Nilai

- Nilai Kementerian Keuangan terhadap Kinerja Pegawai KPKNL Surabaya Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini : “Apakah nilai integritas, profesionalisme, sinergi, pelayanan dan kesempurnaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai KPKNL Surabaya? Dan Manakah dari nilai integritas, profesionalisme, sinergi, pelayanan, dan kesempurnaan yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai KPKNL Surabaya?”.

Penelitian ini bertujuan tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh implementasi nilai - nilai Kementerian Keuangan terhadap kinerja di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Surabaya.

TINJAUAN TEORETIS DAN HIPOTESIS

Nilai - Nilai Kementerian Keuangan

Salah satu cara dalam membangun karakter tersebut adalah dengan menanamkan nilai-nilai organisasi, yaitu nilai-nilai yang menjadi dasar perilaku pegawai/pejabat Kementerian Keuangan. Sesuai Keputusan Menteri Keuangan Nomor KMK - 312/KMK.01/2011 tanggal 12 September 2011 Tentang Nilai - nilai Kementerian Keuangan, terdapat 5 nilai Kementerian meliputi:

1. Integritas
2. Profesionalisme
3. Sinergi
4. Pelayanan
5. Kesempurnaan

Nilai-nilai tersebut harus dipahami, dihayati, dan diinternalisasi pada diri setiap pegawai / pejabat agar setiap tindakan dan kegiatan bertumpu pada nilai - nilai tersebut. Tentunya dalam tataran implementasi terdapat tingkatan tindakan sesuai dengan hirarki jabatan atau tugas tanggung jawab yang diemban. Artinya, pejabat tinggi yang tugasnya bersifat konseptual seperti dalam menetapkan kebijakan, maupun mereka yang tugasnya bersifat operasional, dalam berperilaku harus bertumpu pada nilai-nilai yang sama yaitu nilai-nilai Kementerian Keuangan.

Uraian selanjutnya dibatasi pada implementasi nilai nilai dan perilaku utama pada KPKNL Surabaya.

Integritas

Menurut Keputusan Menteri Keuangan Nomor KMK - 312/KMK.01/2011 tanggal 12 September 2011 Tentang Nilai - nilai Kementerian Keuangan, integritas dapat diartikan sebagai dorongan hati nurani untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan tekad yang mulia. Dalam nilai Kementerian Keuangan, integritas diuraikan menjadi berfikir, berkata, berperilaku dan bertindak dengan baik dan benar serta memegang teguh kode etik dan prinsip - prinsip moral.

Perilaku utama integritas dalam nilai kementerian Keuangan adalah:

- a. Bersikap jujur, tulus dan dapat dipercaya
Sikap jujur, tulus dan dapat dipercaya merupakan sikap yang harus terus dikembangkan dalam melakukan pelayanan. Perbuatan sesuai dengan apa yang dikatakan. Orang-orang yang mempunyai integritas melaksanakan apa yang mereka katakan. Mereka takut untuk merasionalisasi dan membelokkan suara hatinya. Melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab.

- b. Menjaga martabat dan tidak melakukan hal-hal yang tercela.
Menjaga martabat dan tidak melakukan hal-hal yang tercela merupakan perbuatan yang mulia yang harus dipedomani bagi setiap anggota organisasi. Para pegawai KPKNL Surabaya telah melaksanakan dan mematuhi sumpah jabatan dalam bekerja, semua unsur KPKNL Surabaya bertumpu pada sumpah jabatan, utamanya adalah bahwa pejabat / pegawai tidak KPKNL Surabaya menerima pemberian dari *stakeholders* yang patut diduga dapat mempengaruhi independensi dalam memberikan pelayanan.
- c. Mematuhi kode etik
Kode etik merupakan pedoman bertindak bagi para profesional. Begitu pula pegawai / pejabat KPKNL Surabaya senantiasa mentaati kode etik bagi pegawai Kementerian Keuangan. Disamping itu pegawai/pejabat KPKNL Surabaya berperilaku saling menghormati dengan ditunjukkan adanya masing-masing pejabat / pegawai dalam bekerja berpedoman pada SOP masing-masing dan tidak terjadi intervensi terhadap kewenangan orang lain walaupun tetap bekerjasama.

Profesionalisme

Kata profesionalisme dapat melekat pada lingkup organisasi dan juga pada individu pegawai/pejabat. Profesionalisme dalam lingkup organisasi mencakup ketersediaan sumber daya organisasi baik jumlah maupun klasifikasi yang memadai, dan pengelolaan sumber daya yang efisien untuk mencapai tujuan.

Dengan demikian profesionalisme organisasi telah mencakup profesionalisme individu. Namun oleh karena bahasan ini tentang profesionalisme sebagai salah satu nilai Kementerian Keuangan, maka yang dimaksud dengan profesionalisme pada tulisan ini adalah profesionalisme individu.

Dalam Keputusan Menteri Keuangan Nomor KMK - 312/KMK.01/2011 tanggal 12 September 2011 Tentang Nilai - nilai Kementerian Keuangan profesionalisme dalam nilai Kementerian Keuangan dinyatakan dengan bekerja tuntas dan akurat atas dasar kompetensi terbaik dengan penuh tanggung jawab dan komitmen yang tinggi. Perilaku utama yang diharapkan dari nilai profesionalisme adalah:

- a. Mempunyai keahlian dan pengetahuan yang luas
Penerapan keahlian dan pengetahuan yang luas pada KPKNL Surabaya adalah:
 - 1) Menggunakan keahlian dan kemampuan dalam melaksanakan tugas.
Pegawai/pejabat pada KPKNL Surabaya secara menyeluruh telah memiliki keahlian yang memadai, walaupun untuk melaksanakan kegiatan tertentu masih perlu ditingkatkan.
 - 2) Bekerja dengan efisien dan berkualitas
Seseorang profesional harus mampu bekerja dengan efisien dengan tetap mempertahankan kualitas, dalam arti mampu menggunakan sumber daya organisasi seperti dana, sarana, tenaga kerja, waktu dengan efisien untuk menghasilkan produk / yang berkualitas sesuai standar yang telah ditetapkan. Dalam penerapannya pada KPKNL Surabaya, beberapa hal telah mencapai efisiensi yang tinggi terutama dalam capaian kinerjanya.
- b. Bekerja dengan hati
Salah satu ciri seseorang yang profesional adalah bekerja dengan hati. Dalam bekerja terdapat dua hal penting yang harus diperhatikan yaitu SOP dan hati nurani atau perasaan. Salah satu ciri seorang profesional adalah mampu mempertemukan dua simpul yang berlawanan tersebut. Dalam penerapannya pada KPKNL Surabaya, bekerja dengan hati dapat dirinci menjadi bekerja dengan empati, dan loyal terhadap profesi.

Sinergi

Nilai sinergi merupakan nilai Kementerian Keuangan yang ketiga. Sinergi diwujudkan dengan koordinasi dan kerjasama yang baik dengan pihak yang berkepentingan untuk memperoleh hasil yang lebih besar, berkualitas dan cepat.

Dalam Keputusan Menteri Keuangan Nomor KMK - 312/KMK.01/2011 tanggal 12 September 2011 Tentang Nilai - nilai Kementerian Keuangan sinergi dalam nilai Kementerian Keuangan dinyatakan dengan membangun dan memastikan hubungan kerjasama internal yang produktif serta kemitraan yang harmonis dengan para pemangku kepentingan. Perilaku utama yang diharapkan dari nilai sinergi adalah:

a. Memiliki sangka baik, saling percaya dan menghormati

Memiliki sangka baik, saling percaya dan menghormati diimplementasikan pada KPKNL Surabaya dengan:

- 1) Berfikir positif
- 2) Menerima kritikan dan saran

b. Menemukan dan melaksanakan solusi terbaik

Solusi yang baik hanya dapat diperoleh manakala didukung dengan data dan informasi terkini, lengkap dan akurat. Untuk itu diperlukan koordinasi antar unit kerja.

1) Menemukan solusi

Salah satu cara menemukan solusi terbaik adalah dengan membahas permasalahan secara bersama-sama (*two heads are better than one*).

2) Melaksanakan solusi

Solusi yang baik akan bermanfaat jika solusi tersebut dilaksanakan. Dalam melaksanakan solusi masing-masing unit di KPKNL Surabaya telah menghormati tugas dan fungsi unit lain. Namun hal ini tidak cukup, oleh karena untuk melaksanakan solusi terlebih dahulu perlu disusun *action plan* agar diketahui rincian kegiatan, sumber daya yang diperlukan, kapan harus selesai, dan siapa yang bertanggung jawab. Pada KPKNL Surabaya belum semua solusi dapat dilaksanakan dan juga belum disusun *action plan* secara rinci sehingga belum sepenuhnya mencapai sinergi.

Dalam dimensi internal, kerjasama antar pegawai (sebut saja di sebuah kantor) diharapkan dapat menghasilkan produk-produk yang bermanfaat dan berkualitas. Kantor tersebut dipenuhi oleh orang-orang yang memahami tujuan. Mereka juga mengerti apa yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan tersebut. Kemudian mereka juga paham bahwa pencapaian tujuan sangat tergantung pada pekerjaan semua orang yang ada di kantor tersebut. Itu membuat mereka berlomba melakukan yang terbaik untuk kantornya dan juga untuk setiap orang yang ada di sana. Jika salah seorang anggota mengalami masalah atau kendala, mereka akan segera membantu menyelesaikannya. Tidak ada yang merasa lebih penting dari yang lain. Semua saling mendukung karena sadar bahwa tujuan tidak akan tercapai jika salah satu pihak tidak dapat bekerja.

Selanjutnya, dalam dimensi eksternal, karya bermanfaat dan berkualitas akan dihasilkan dari kemitraan yang harmonis antara organisasi dengan para pemangku kepentingan (*stakeholders*).

Pemangku kepentingan dapat diartikan sebagai pihak-pihak (individu maupun kelompok) yang berhubungan dengan suatu organisasi, dan pada prakteknya mempengaruhi atau dipengaruhi oleh keputusan, kebijakan dan tindakan dari organisasi tersebut. Mereka memiliki kedudukan penting yang dapat mempengaruhi eksistensi organisasi. Oleh karenanya, organisasi yang baik adalah yang peduli dengan kebutuhan dan kepentingan *stakeholders* nya. Demikian pula sebaliknya, *stakeholders* seyogyanya menghormati dan mempercayai bahwa organisasi dapat memenuhi ekspektasi mereka. Ini

akan menciptakan hubungan yang saling memberi manfaat dan produktif bagi kedua belah pihak.

Pelayanan

Sesuai Keputusan Menteri Keuangan Nomor KMK - 312/KMK.01/2011 tanggal 12 September 2011 Tentang Nilai - nilai Kementerian Keuangan, nilai dan perilaku utama pelayanan Kementerian Keuangan diuraikan menjadi, memberikan layanan yang memenuhi kepuasan pemangku kepentingan yang dilakukan dengan sepenuh hati, transparan, cepat, akurat dan aman. Nilai utama yang diterapkan pada KPKNL Surabaya adalah:

a. Melayani dengan berorientasi pada kepuasan pemangku kepentingan

- 1) Memahami kebutuhan *stakeholders*
- 2) Melayani dengan perilaku asertif
- 3) Memberikan informasi yang tepat kepada *stakeholders*

b. Bersikap proaktif dan cepat tanggap

Proaktif dan cepat tanggap merupakan salah satu ciri pelayanan yang baik.

Untuk memenuhi kepuasan para pemangku kepentingan, tidak bisa tidak, *service provider* perlu mengetahui apa yang mereka inginkan dan butuhkan. Logikanya, para pemangku kepentingan akan merasa puas jika sang penyedia layanan mampu menyuguhkan apa yang menjadi keinginan dan kebutuhan mereka dengan cara yang menyenangkan. Disinilah perlunya sikap proaktif dan cepat tanggap dari penyedia layanan. *Service provider* perlu mencari data sebanyak-banyaknya tentang mereka. Sebut saja data-data berupa profil, visi, misi, kepegawaian, dsb. Data tersebut menjadi dasar dalam menyusun rencana kegiatan agar benar-benar tepat sasaran dan tidak mubazir.

Misalnya, diketahui bahwa saat ini persaingan dalam dunia usaha semakin tinggi dan memerlukan tindakan dan keputusan yang cepat dan tepat. Organisasi dan unit usaha yang unggul adalah yang cepat bertindak dalam menangkap setiap peluang. Maka, pelayanan yang cepat dan pasti dari birokrasi menjadi hal yang sangat penting dalam melayani kebutuhan pemangku kepentingan.

Contoh konkritnya, kecepatan dalam pelayanan birokrasi adalah faktor yang sangat vital bagi kelancaran usaha pada perusahaan-perusahaan yang bergerak di bidang ekspor impor. Pelayanan yang cepat dan pasti akan menjadi nilai tambah bagi mereka dalam memenangkan persaingan di tingkat global. Sebaliknya, keterlambatan dan ketidakpastian pelayanan akan mengakibatkan kerugian yang cukup besar bagi perusahaan. Berdasarkan data tersebut, maka organisasi perlu mempertimbangkan dan menyusun kebijakan serta kegiatan dalam hal memberi pelayanan yang cepat dan pasti.

Kesempurnaan

Dalam Keputusan Menteri Keuangan Nomor KMK - 312/KMK.01/2011 tanggal 12 September 2011 Tentang Nilai - nilai Kementerian Keuangan pengertian nilai Kesempurnaan pada nilai-nilai Kementerian Keuangan adalah senantiasa melakukan upaya perbaikan di segala bidang untuk menjadi dan memberikan yang terbaik. Terdapat tiga hal penting dari pengertian tersebut yaitu upaya perbaikan, menjadi yang terbaik dan memberikan yang terbaik. Untuk melaksanakan nilai kesempurnaan tersebut dalam praktiknya, terdapat dua perilaku utama yang harus dilakukan yaitu melakukan perbaikan terus menerus dan mengembangkan inovasi dan kreativitas.

Dengan memiliki dan menjalankan nilai kesempurnaan ini maka setiap pegawai di lingkungan Kemenkeu diharapkan akan selalu melakukan perbaikan terus menerus. Selalu mencari ruang untuk melakukan perbaikan yang dapat menghasilkan yang lebih baik dan

lebih baik lagi. Dalam melakukan upaya perbaikan tersebut maka menjadi penting bagi setiap pegawai di lingkungan Kemenkeu untuk mampu melakukan inovasi untuk menghasilkan sesuatu yang baru dan berfikir kreatif untuk dapat mencari cara-cara baru atau solusi-solusi baru yang bersifat *out of the box* dan kemudian merealisasikannya agar dapat menjadi yang terbaik dan memberikan yang terbaik.

Nilai kesempurnaan, diuraikan menjadi, senantiasa melakukan upaya perbaikan di segala bidang untuk menjadi dan memberikan yang terbaik. Nilai dan perilaku utama yang diterapkan pada KPKNL Surabaya :

a. Melakukan perbaikan terus menerus

Dalam Wikipedia, proses perbaikan terus menerus atau *continuous improvement process* (CIP) didefinisikan sebagai usaha-usaha yang berkelanjutan untuk memperbaiki atau meningkatkan nilai dari produk, jasa, ataupun proses. CIP ini bisa bersifat perubahan yang kecil ataupun perubahan besar secara sekaligus. Namun demikian, perbaikan tersebut, besar atau pun kecil, sifatnya harus terus menerus dilakukan untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dan lebih baik lagi.

Perbaikan terus menerus ini sejalan dengan kalimat bijak yang sering sekali kita dengar yaitu hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Perbaikan terus menerus ini berlaku untuk seluruh individu maupun organisasi baik pada sektor pemerintah maupun swasta.

Oleh sebab itu, perbaikan terus menerus juga harus dilakukan oleh Kemenkeu. Para pemangku kepentingan Kemenkeu akan terus menerus meminta pelayanan yang lebih baik dan lebih baik lagi dari Kemenkeu. Tingkat pelayanan yang sudah memuaskan para pemangku kepentingan pada saat ini akan tidak lagi memuaskan para pemangku kepentingan tersebut di masa yang akan datang karena banyaknya perubahan yang terjadi. Sebagai contoh, saat ini pelayanan yang bersifat *one day service* sudah dapat memuaskan para pemangku kepentingan. Namun, seiring dengan meningkatnya perkembangan teknologi informasi dan komunikasi, maka para pemangku kepentingan akan semakin meningkatkanuntutannya. Misalnya, sangat mungkin sekali dalam waktu yang tidak terlalu lama lagi, mereka ingin pelayanan yang lebih cepat lagi. Mereka yang tadinya puas dengan pelayanan *one day service* akan menuntut pelayanan yang bersifat *one hour service* atau bahkan *real time service*. Menghadapi tuntutan ini, apabila Kemenkeu sebagai penyedia pelayanan tetap saja menyediakan pelayanan *one day service*, maka pelayanan tersebut tidak akan lagi memberikan kepuasan kepada para pemangku kepentingannya.

b. Mengembangkan inovasi baru dan kreativitas

Dalam kamus Merriam-Webster, inovasi diartikan pertama sebagai pengenalan sesuatu yang baru dan kedua sebagai suatu ide, metode, atau alat baru. Pengertian ini sejalan dengan pengertian inovasi pada Wikipedia yaitu pengembangan nilai pelanggan baru melalui solusi yang memenuhi kebutuhan baru, kebutuhan yang belum dinyatakan, atau kebutuhan pelanggan lama dan pasar lama dengan cara-cara baru yang bernilai tambah. Inovasi ini dicapai melalui produk, proses, jasa, teknologi, atau ide-ide baru yang siap tersedia untuk pasar, pemerintah, dan masyarakat.

Inovasi dan kreativitas sangat berkaitan erat. Itulah mengapa dua kata ini seringkali disebut secara bersamaan. Misalnya, kedua kata tersebut digunakan secara bersamaan pada perilaku utama yang kedua dari nilai Kesempurnaan yaitu mengembangkan inovasi dan kreativitas. Inovasi dan kreativitas sangat bergantung pada orang (*people*) bukan pada alat. Oleh sebab itu, hanya pada organisasi yang mempunyai orang-orang yang mempunyai kompetensi tinggi dalam melakukan inovasi dan kreativitas, organisasi tersebut akan

mampu untuk menghasilkan temuan-temuan baru baik berupa produk dan jasa atau pun cara kerja baru yang lebih bernilai bagi organisasi itu sendiri atau pun untuk para pemangku kepentingannya.

Dengan menjiwai nilai Kesempurnaan ini, maka penerapan penilaian kinerja yang menggunakan Indikator Kinerja Utama (IKU) tingkat individu untuk masing-masing pegawai di lingkungan Kemenkeu tidak akan dipandang sebagai beban. Malahan, IKU tersebut akan dipandang sebagai tantangan dan peluang untuk memberikan atau menghasilkan kinerja yang lebih baik dari yang telah ditetapkan. Sehingga, IKU tersebut akan dapat menjadi pendorong untuk melakukan perbaikan terus menerus.

Dengan demikian, penetapan IKU tidak dilakukan sekedar untuk memenuhi aspek formal namun sudah dapat meningkat untuk masuk ke aspek yang lebih bersifat substansial. Apabila hal itu dapat terjadi maka dapat diharapkan kinerja Kemenkeu secara keseluruhan akan meningkat dengan sendirinya seiring dengan meningkatnya kinerja masing-masing pegawainya. Jadi, perbaikan terus menerus merupakan hal yang tidak dapat ditawar-tawar lagi untuk dilakukan oleh para pegawai Kemenkeu dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Kinerja

Di dalam penelitian ini, kinerja akan menjadi topik utama. Oleh karena itu, perlu dijelaskan terlebih dahulu mengenai apa yang dimaksud dengan kinerja. Terkait dengan pengertian kinerja. Istilah kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang sering diartikan oleh para cendekiawan sebagai “penampilan”, “unjuk kerja”, atau “prestasi” (Keban, 2004 : 191). Secara etimologis, kinerja adalah sebuah kata yang dalam bahasa Indonesia berasal dari kata dasar “kerja” yang menerjemahkan kata dari bahasa asing prestasi, bisa pula berarti hasil kerja. Sehingga pengertian kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi, seperti yang diungkapkan oleh Mathis dan Jackson (2002)

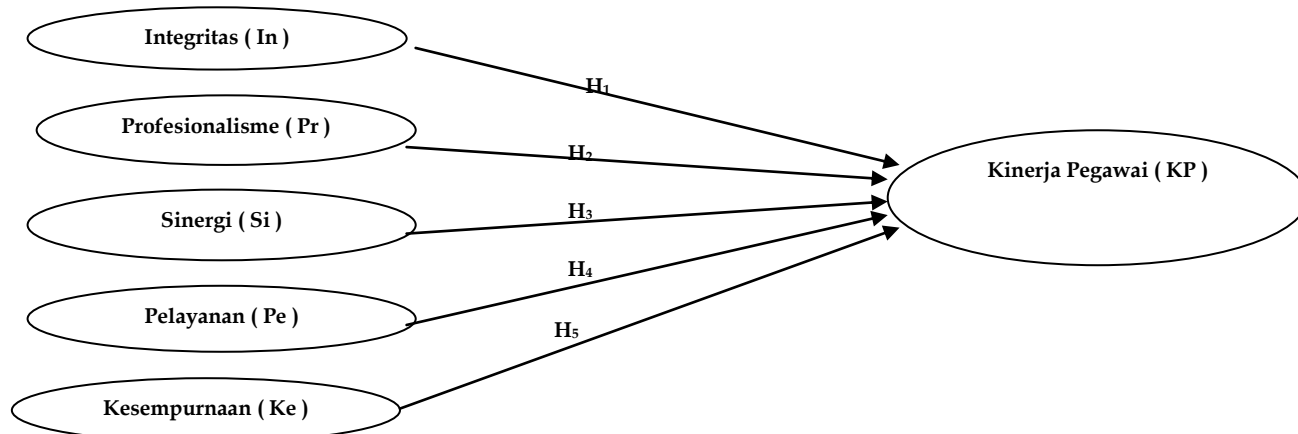
Indikator Kinerja

Menurut Zeithaml, P dan Berry (2005:175) menjelaskan tentang indikator yang digunakan untuk menilai kinerja organisasi, yang terdiri atas beberapa faktor berikut :

- a. *Tangibles* atau ketampakan fisik, artinya ketampakan fisik dari gedung, peralatan, pegawai, dan fasilitas - fasilitas lain yang dimiliki oleh *providers*.
- b. *Reliability* atau reabilitas adalah kemampuan untuk menyelenggarakan pelayanan yang dijanjikan secara akurat.
- c. *Responsiveness* atau responsivitas adalah kerelaan untuk menolong *customers* dan menyelenggarakan pelayanan secara ikhlas.
- d. *Assurance* atau kepastian adalah pengetahuan dan kesopanan para pekerja dan kemampuan mereka dalam memberikan kepercayaan kepada *customers*.
- e. *Empathy* adalah perlakuan atau perhatian pribadi yang diberikan oleh *providers* kepada *customers*.

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian disusun atas dasar tinjauan teoritis, untuk kemudian melakukan analisis dan penelitian yang ditemukan peneliti. Kerangka konseptual penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1
Kerangka Konseptual Penelitian

Perumusan Hipotesis

Hipotesis penelitian dalam penelitian ini diperkuat melalui teori yang mendasari dan juga hasil dari penelitian terdahulu mengenai hubungan antara nilai - nilai Kementerian Keuangan dan kinerja pegawai dan untuk menjawab rumusan masalah, maka hipotesis yang diajukan adalah :

1. H₁ : Nilai Integritas secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada KPKNL Surabaya.
2. H₂ : Nilai Profesionalisme secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada KPKNL Surabaya.
3. H₃ : Nilai Sinergi secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada KPKNL Surabaya.
4. H₄ : Nilai Pelayanan secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada KPKNL Surabaya.
5. H₅ : Nilai Kesempurnaan secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada KPKNL Surabaya.
6. H₆ : Nilai Integritas yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada KPKNL Surabaya.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah pengguna jasa atau *stakeholders* Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Surabaya. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *insidental sampling*. Kriteria yang digunakan untuk memilih sampel adalah pengguna jasa atau *stakeholders* dari Satuan Kerja pemerintah dan swasta, dan Bank pemerintah maupun Bank swasta yang mengerti SOP (Standard Operating Procedure) layanan unggulan Kementerian Keuangan.

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Variabel Independen

a. Variabel Integritas (In)

Indikator perilaku utama integritas dalam nilai Kementerian Keuangan adalah:

1. Bersikap jujur, tulus dan dapat dipercaya adalah Perbuatan sesuai dengan apa yang dikatakan. Orang-orang yang mempunyai integritas melaksanakan apa yang mereka katakan. Mereka takut untuk merasionalisasi dan membelokkan suara hatinya. Melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab
2. Menjaga martabat dan tidak melakukan hal-hal yang tercela adalah melaksanakan dan mematuhi sumpah jabatan dalam bekerja, tidak menerima pemberian dari *stakeholders* yang patut diduga dapat mempengaruhi independensi dalam memberikan pelayanan.
3. Mematuhi kode etik adalah berperilaku saling menghormati dengan ditunjukkan adanya masing-masing pejabat/pegawai dalam bekerja berpedoman pada SOP masing-masing dan tidak terjadi intervensi terhadap kewenangan orang lain walaupun tetap bekerjasama.

b. Variabel Profesionalisme (Pr)

Indikator perilaku utama profesionalisme dalam nilai Kementerian Keuangan adalah:

1. Mempunyai keahlian dan pengetahuan yang luas adalah Menggunakan keahlian dan kemampuan dalam melaksanakan tugas dan bekerja dengan efisien dan berkualitas
2. Bekerja dengan tuntas dan akurat
3. Mempunyai komitmen yang tinggi

c. Variabel Sinergi (Si)

Indikator perilaku utama sinergi dalam nilai Kementerian Keuangan adalah:

1. Memiliki sangka baik, saling percaya dan menghormati adalah Berfikir positif dan dapat menerima kritikan dan saran
2. Menemukan dan melaksanakan solusi terbaik adalah dengan membahas permasalahan secara bersama-sama.

d. Variabel Pelayanan (Pe)

Indikator perilaku utama pelayanan dalam nilai Kementerian Keuangan adalah:

1. Melayani dengan berorientasi pada kepuasan pemangku kepentingan adalah Memahami kebutuhan *stakeholders* , melayani dengan perilaku asertif, dan memberikan informasi yang tepat kepada *stakeholders*
2. Bersikap proaktif dan cepat tanggap

e. Variabel Kesempurnaan (Ke)

Indikator perilaku utama kesempurnaan dalam nilai Kementerian Keuangan adalah:

1. Melakukan perbaikan terus menerus adalah usaha-usaha yang berkelanjutan untuk memperbaiki atau meningkatkan nilai dari produk, jasa, ataupun proses
2. Mengembangkan inovasi baru dan kreativitas adalah mampu untuk menghasilkan temuan-temuan baru baik berupa produk dan jasa atau pun cara kerja baru yang lebih bernilai bagi organisasi itu sendiri atau pun untuk para pemangku keperntingannya.

Variabel Dependen

Kinerja Pegawai (KP)

Penilaian kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai KPKNL Surabaya dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Dwiyanto, A. (2006 : 49) penilaian kinerja birokrasi publik tidak cukup dilakukan dengan menggunakan indikator yang melekat pada birokrasi itu, seperti efisiensi dan efektivitas, tetapi juga harus dilihat dari indikator - indikator yang melekat pada pengguna jasa, seperti kepuasan pengguna jasa, akuntabilitas dan responsivitas. Penilaian kinerja dari sisi pengguna jasa menjadi sangat penting karena birokrasi publik juga muncul karena tujuan dan misi birokrasi publik seringkali bukan hanya memiliki *stakeholder* yang banyak dan memiliki kepentingan yang sering berbenturan satu sama lainnya menyebabkan birokrasi publik mengalami kesulitan untuk merumuskan misi yang jelas. Akibatnya, ukuran kinerja organisasi publik di mata para stakeholder juga berbeda-beda.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas. Hasil uji *normal probably plot* menunjukkan bahwa distribusi data telah mengikuti garis diagonal antara 0 (nol) dengan pertemuan sumbu Y (*Expected Cum. Prob.*) dengan sumbu X (*Observed Cum Prob.*) Hal ini menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini telah berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas. Nilai *Variance Influence Factor* (VIF) pada seluruh variabel tersebut lebih kecil dari 10, dan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan maka hal ini berarti dalam persamaan regresi tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau bisa disebut juga dengan bebas dari Multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat pola grafik scatterplot. Hasil dari grafik scatterplot menunjukkan adanya titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas pada model regresi.

Analisis Regresi Berganda

Tabel 1
Rekapitulasi Hasil Uji Regression

Variabel Bebas	Koefisien Regresi	Sig.	r
Integritas	0.415	0.000	0.201
Profesionalisme	0.226	0.039	0.272
Sinergi	0.289	0.032	0.300
Pelayanan	0.250	0.043	
Kesempurnaan	0.220	0.019	0.213
Konstanta	1,964		
Sig. F	0,000		
R	0,626		
R ²	0,531		

Dari data tabel 1 persamaan regresi yang didapat adalah
 $KP = 1,964 + 0,415In + 0,226Pr + 0,289Si + 0,250Pe + 0,220Ke$

Dari persamaan regresi di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Konstanta (a) merupakan intersep garis regresi dengan Y jika $X = 0$, yang menunjukkan bahwa besarnya variabel independen yang digunakan dalam model penelitian sebesar konstanta tersebut. Besarnya nilai konstanta adalah 1,964 menunjukkan bahwa jika variabel nilai-nilai Kementerian Keuangan yang terdiri dari; Integritas, profesionalisme, sinergi, pelayanan dan kesempurnaan tidak ada perubahan $= 0$, maka kinerja pegawai Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Surabaya akan sebesar 1,964
2. Koefisien regresi Integritas (In) = 0,415, menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara variabel integritas dengan kinerja pegawai Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Surabaya. Hasil ini menunjukkan semakin baik dan konsisten integritas yang dilakukan oleh pegawai Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Surabaya, maka akan semakin baik kinerja yang diberikan pada pengguna jasa atau *stakeholders* Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Surabaya.
3. Koefisien regresi Profesionalisme (Pr) = 0,226, menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara variabel profesionalisme dengan kinerja pegawai Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Surabaya. Hasil ini menunjukkan semakin tinggi tingkat kepuasan kompensasi yang diberikan pada pengguna jasa atau *stakeholders* Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Surabaya, maka akan semakin tinggi kinerja pegawai.
4. Koefisien regresi Sinergi (Si) = 0,289, menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara variabel sinergi dengan kinerja pegawai Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Surabaya. Hasil ini menunjukkan semakin tinggi motivasi pada pengguna jasa atau *stakeholders* Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Surabaya, maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai.
5. Koefisien regresi Pelayanan (Pe) = 0,250, menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara variabel pelayanan dengan kinerja pegawai Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Surabaya. Hasil ini menunjukkan semakin tinggi tingkat pelayanan pada pengguna jasa atau *stakeholders* Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Surabaya, maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai.
6. Koefisien regresi Kesempurnaan (Ke) = 0,220, menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara variabel kesempurnaan dengan kinerja pegawai Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Surabaya. Hasil ini menunjukkan semakin tinggi tingkat kesempurnaan pada pengguna jasa atau *stakeholders* Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Surabaya, maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai

Uji Kelayakan Model

Uji kelayakan model dalam penelitian ini menggunakan uji F yaitu untuk menguji variabel variabel nilai-nilai Kementerian Keuangan yang terdiri dari; Integritas, profesionalisme, sinergi, pelayanan dan kesempurnaan layak atau tidak digunakan dalam model penelitian. Adapun prosedur pengujian yang digunakan, sebagai berikut :

1. Jika $Sig F > 0,05$, menunjukkan variabel nilai-nilai kementerian keuangan yang terdiri dari; Integritas, profesionalisme, sinergi, pelayanan dan kesempurnaan tidak layak digunakan dalam model penelitian.

2. Jika Sig F < 0,05, menunjukkan variabel variabel nilai-nilai kementerian keuangan yang terdiri dari; Integritas, profesionalisme, sinergi, pelayanan dan kesempurnaan layak digunakan dalam model penelitian.

Hasil pengujian kelayakan model yang telah dilakukan tampak pada tabel 19 sebagai berikut :

Tabel 2
Anova^b

Model	Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig
1 Regression	15.931	54	3.186	10.415	.000 ^a
Residual	24.781	81	.306		
Total	40.713	86			

a Predictors: (Constant), Kesempurnaan, Pelayanan, Sinergi, Profesionalisme, Integritas

b Dependent Variable : Kinerja Pegawai

Dari tabel 2, didapat tingkat signifikan uji F = 0,000 < 0,05 (*level of signifikan*), yang mengindikasikan bahwa model penelitian layak dilanjutkan pada analisa berikutnya. Hasil ini juga mencerminkan bahwa kelima model tersebut mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kondisi ini mencerminkan bahwa naik turunnya tingkat kinerja pegawai pada pengguna jasa atau *stakeholders* Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Surabaya, sangat ditentukan oleh tingkat Integritas, profesionalisme, sinergi, pelayanan dan kesempurnaan.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui prosentase kontribusi variabel nilai-nilai Kementerian Keuangan yang terdiri dari ; Integritas, profesionalisme, sinergi, pelayanan dan kesempurnaan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Surabaya.

Tabel 3
Model Summary

Model	R	Rsquare	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.626 ^a	.531	.454	.553

a Predictors: (Constant), Kesempurnaan, Pelayanan, Sinergi, Profesionalisme, Integritas

b Dependent Variable : Kinerja Pegawai

Hasil pengujian tersebut di atas diketahui Rsquare (R²) sebesar 0,531 atau 53,1% yang menunjukkan sumbangan atau kontribusi dari variabel nilai-nilai kementerian keuangan yang terdiri dari; Integritas, profesionalisme, sinergi, pelayanan dan kesempurnaan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Surabaya adalah cukup besar. Sedangkan sisanya (100 % - 53,1% = 46,9%) dikontribusi oleh faktor lainnya.

Koefisien korelasi berganda digunakan untuk mengukur keeratan hubungan secara simultan antara variabel nilai-nilai kementerian keuangan yang terdiri dari; Integritas, profesionalisme, sinergi, pelayanan dan kesempurnaan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Surabaya. Koefisien korelasi berganda ditunjukkan dengan (R) sebesar 0,626 atau 62,6% menunjukkan korelasi atau hubungan antara variabel tersebut terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Surabaya memiliki hubungan yang cukup erat.

Uji Hipotesis

Pengujian Hipotesis 1, 2, 3, 4 dan 5

Pengujian Secara Parsial

Uji t dalam penelitian ini digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh nilai-nilai Kementerian Keuangan yang terdiri dari; Integritas, profesionalisme, sinergi, pelayanan dan kesempurnaan secara sendiri-sendiri (parsial) terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Surabaya.

Tabel 4
Tingkat Perolehan Signifikan Masing-Masing Model

Variabel	Sig.	Keterangan
Integritas	.000	Signifikan
Profesionalisme	.039	Signifikan
Sinergi	.032	Signifikan
Pelayanan	.043	Signifikan
Kesempurnaan	.019	Signifikan

a Dependent Variable : Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil diatas dapat diketahui bahwa :

1. Uji Parsial Pengaruh Integritas Terhadap Kinerja Pegawai
Dari tabel 4, diperoleh tingkat signifikan variabel integritas = $0,000 < \alpha = 0,050$ (*level of signifikan*), menunjukkan pengaruh variabel integritas terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Surabaya adalah signifikan, hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel integritas mempengaruhi kinerja pegawai secara bermakna.
2. Uji Parsial Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja Pegawai
Dari tabel 4, diperoleh tingkat signifikan variabel profesionalisme = $0,039 < \alpha = 0,050$ (*level of signifikan*), menunjukkan pengaruh variabel profesionalisme terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Surabaya adalah signifikan, hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel profesionalisme mempengaruhi kinerja pegawai secara bermakna.
3. Uji Parsial Pengaruh Sinergi Terhadap Kinerja Pegawai
Dari tabel 4, diperoleh tingkat signifikan variabel variabel sinergi = $0,032 < \alpha = 0,050$ (*level of signifikan*), menunjukkan pengaruh variabel sinergi terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Surabaya adalah signifikan, hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel sinergi mempengaruhi kinerja pegawai secara bermakna.
4. Uji Parsial Pengaruh Pelayanan Terhadap Kinerja Pegawai
Dari tabel 4, diperoleh tingkat signifikan variabel variabel pelayanan = $0,043 < \alpha = 0,050$ (*level of signifikan*), menunjukkan pengaruh pelayanan terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Surabaya adalah signifikan, hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel pelayanan mempengaruhi kinerja pegawai secara bermakna.
5. Uji Parsial Pengaruh Kesempurnaan Terhadap Kinerja Pegawai
Dari tabel 4, diperoleh tingkat signifikan variabel variabel kesempurnaan = $0,043 < \alpha = 0,050$ (*level of signifikan*), menunjukkan pengaruh kesempurnaan terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Surabaya adalah signifikan. hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel kesempurnaan mempengaruhi kinerja pegawai secara bermakna.

Pengujian Hipotesis 6

Koefisien Determinasi Parsial (r^2)

Koefisien determinasi parsial ini digunakan untuk mengetahui faktor manakah yang paling berpengaruh dari variabel nilai-nilai kementerian keuangan yang terdiri dari; Integritas, profesionalisme, sinergi, pelayanan dan kesempurnaan terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Surabaya.

Tabel 5

Koefisien Korelasi dan Determinasi Parsial

Variabel	r	r^2
Integritas	.391	0,153
Profesionalisme	.227	0,063
Sinergi	.236	0,056
Pelayanan	.223	0,050
Kesempurnaan	.257	0,066

a Dependent Variable : Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil diatas dapat diketahui bahwa tingkat korelasi dari masing-masing variabel bebas tersebut adalah sebagai berikut :

1. Koefisien determinasi parsial variabel integritas = 0,153. Hasil ini menunjukkan besarnya kontribusi variabel integritas terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Surabaya adalah sebesar 15,3%.
2. Koefisien determinasi parsial variabel profesionalisme = 0,063. Hasil ini menunjukkan besarnya kontribusi variabel profesionalisme terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Surabaya adalah sebesar 6,3%.
3. Koefisien determinasi parsial variabel sinergi = 0,056. Hasil ini menunjukkan besarnya kontribusi variabel sinergi terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Surabaya adalah sebesar 5,6%.
4. Koefisien determinasi parsial variabel pelayanan = 0,050. Hasil ini menunjukkan besarnya kontribusi variabel pelayanan terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Surabaya adalah sebesar 5,0%.
5. Koefisien determinasi parsial variabel kesempurnaan = 0,066. Hasil ini menunjukkan besarnya kontribusi variabel kesempurnaan terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Surabaya adalah sebesar 6,6%.

Dari hasil tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa variabel yang mempunyai pengaruh yang dominan adalah integritas karena mempunyai koefisien determinasi parsialnya paling besar dibanding dengan variabel profesionalisme, sinergi, pelayanan dan kesempurnaan, karena didalam nilai integritas mengandung arti berpikir, berkata, berperilaku dan bertindak dengan baik dan benar serta memegang teguh kode etik dan prinsip-prinsip moral. Selain itu terdapat unsur nilai agama, kesusilaan, dan kejujuran yang berkaitan dengan pribadi masing-masing pegawai yang nantinya akan dipertanggungjawabkan kepada Tuhan Yang Maha Esa.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Simpulan hasil penelitian ini dapat dikemukakan sebagai berikut : (1) Dilihat dari gambaran indikator-indikator masing-masing variabel, menunjukkan bahwa sebagian besar responden cenderung memberikan nilai setuju terhadap indikator-indikator dari variabel nilai-nilai Kementerian Keuangan yang terdiri dari; Integritas, profesionalisme, sinergi,

pelayanan dan kesempurnaan. Ini berarti bahwa implementasi nilai-nilai kementerian keuangan yang terdiri dari; Integritas, profesionalisme, sinergi, pelayanan dan kesempurnaan di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Surabaya dapat dikategorikan baik. Demikian pun hasil kuesioner penilaian kinerja pegawai oleh responden sebagian besar cenderung memberikan jawaban dengan pilihan kategori baik terhadap indikator-indikator dari variabel kinerja pegawai artinya para pegawai Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Surabaya memiliki kinerja dengan kategori tinggi. Hal ini dibuktikan dari hasil uji kelayakan model yang mempunyai pengaruh signifikan. (2) Nilai-nilai kementerian keuangan yang terdiri dari; Integritas, profesionalisme, sinergi, pelayanan dan kesempurnaan berpengaruh searah terhadap kinerja pegawai artinya perubahan nilai-nilai kementerian keuangan yang terdiri dari; Integritas, profesionalisme, sinergi, pelayanan dan kesempurnaan mempunyai pengaruh searah terhadap perubahan penilaian kinerja pegawai, atau dengan kata lain apabila terjadi peningkatan nilai-nilai kementerian keuangan yang terdiri dari; Integritas, profesionalisme, sinergi, pelayanan dan kesempurnaan maka akan terjadi peningkatan penilaian kinerja pegawai dan secara statistik parsial memiliki pengaruh yang signifikan

Saran

Saran hasil penelitian ini dapat dikemukakan sebagai berikut: (1) Pegawai Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Surabaya telah menerapkan nilai-nilai kementerian keuangan yang terdiri dari; Integritas, profesionalisme, sinergi, pelayanan dan kesempurnaan yang baik sebagai acuan dalam bekerja. Diharapkan kedepannya, penerapan nilai-nilai Kementerian Keuangan yang terdiri dari; Integritas, profesionalisme, sinergi, pelayanan dan kesempurnaan lebih ditingkatkan lagi agar benar-benar meresap dan dijiwai oleh setiap individu yang ada dalam instansi. (2) Penilaian kinerja pegawai oleh pengguna jasa atau *stakeholders* Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Surabaya juga dapat mendukung karena turut dipengaruhi oleh nilai-nilai kementerian keuangan yang terdiri dari; Integritas, profesionalisme, sinergi, pelayanan dan kesempurnaan yang kuat sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Diharapkan kedepannya kinerja pegawai tetap dipertahankan dan lebih ditingkatkan demi tercapainya kinerja pegawai yang berkualitas sehingga memberikan pengaruh yang positif kepada instansi. (3) Dari 87 responden yang seluruhnya di dominasi oleh yang berpengalaman dibidangnya, mengharapkan agar pegawai dapat memberikan pelayanan dan mengayomi pengguna jasa atau *stakeholders* sehingga dapat mengimplementasikan nilai-nilai positif terutama nilai-nilai yang terdapat pada *Core Values* DJKN maupun nilai-nilai lainnya, yang nantinya akan dilanjutkan kepada generasi penerus organisasi Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Surabaya. (4) Untuk peneliti selanjutnya, diharapkan untuk menambah variabel lain yang dapat dijadikan indikator dalam penelitian lanjutan. Hal ini karena masih adanya variabel-variabel yang belum ditemukan penulis yang masih memiliki hubungan yang berkaitan dengan nilai-nilai kementerian keuangan yang terdiri dari; Integritas, profesionalisme, sinergi, pelayanan dan kesempurnaan dan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Dwiyanto, A. 2004. *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Mathis dan Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Cetakan Kedelapan, Jakarta: Bumi Aksara.

- Media Kekayaan Negara Kementerian Keuangan. 2010. *Value*, [http://www.depkeu.go.id/Ind/others/Nilai Kemenkeu/VALUES_KEMENKEU.pdf](http://www.depkeu.go.id/Ind/others/Nilai%20Kemenkeu/VALUES_KEMENKEU.pdf). Dikases pada 12 Maret 2015. Jam unduh 14.00 WIB.
- Keputusan Menteri Keuangan Nomor KMK - 312/KMK.01/2011 tanggal 12 September 2011 Tentang Nilai - nilai Kementerian Keuangan
- Yeremias T. K. 2004. *Administrasi Publik*. Penerbit, Gava Media. Yogyakarta
- Zeithaml,P dan Berry . 2005. Tangibles, Reliability, Responsiveness, Assurance, Emphaty. *Journal of Performance Employees*.