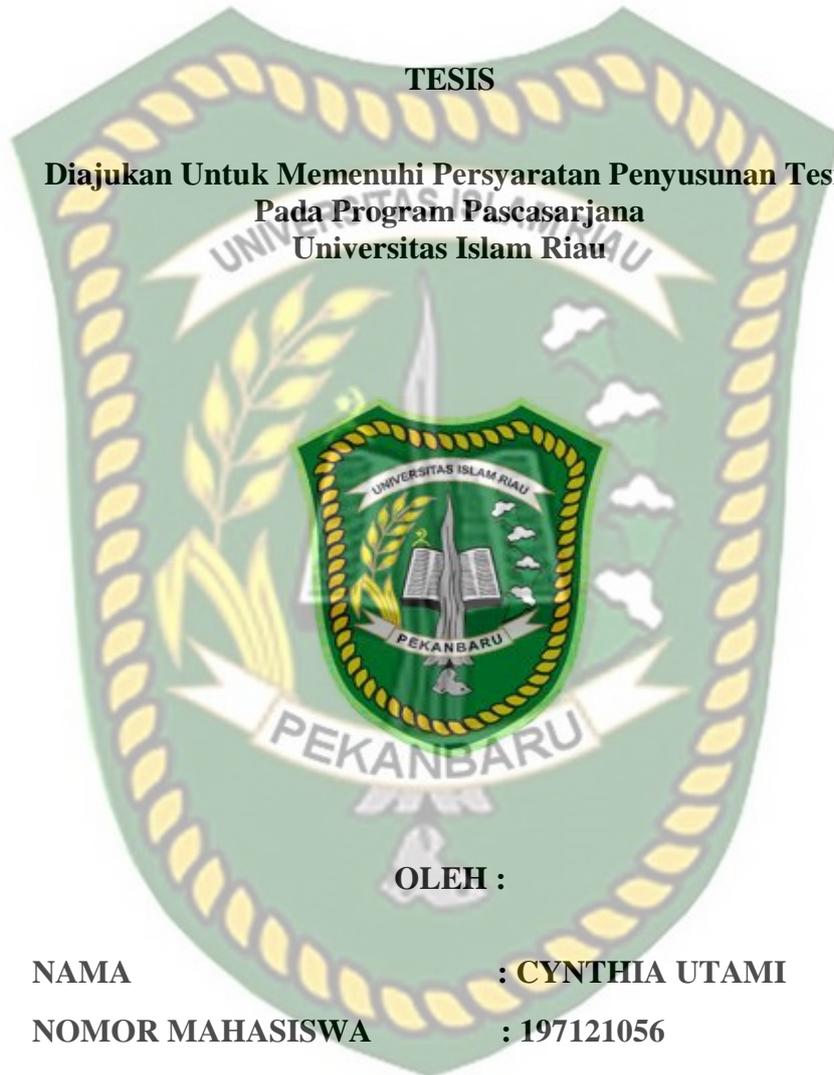


**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPETENSI DAN
GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KUALITAS KERJA
PADA BADAN PENGELOLA KEUANGAN DAN ASET
DAERAH (BPKAD) KABUPATEN PELALAWAN**

TESIS

**Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Penyusunan Tesis
Pada Program Pascasarjana
Universitas Islam Riau**



OLEH :

NAMA : CYNTHIA UTAMI
NOMOR MAHASISWA : 197121056
BIDANG KAJIAN UTAMA : ADMINISTRASI PUBLIK

**PROGRAM MAGISTER ILMU ADMINISTRASI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU**

2021

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN
KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KUALITAS KERJA
PADA BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET
DAERAH (BPKAD) KABUPATEN PELALAWAN**

TESIS

Oleh

CYNTHIA UTAMI

NPM : 197121056

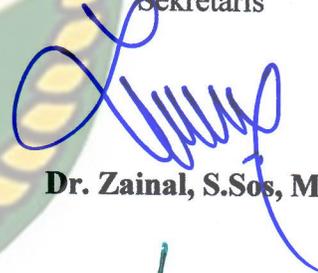
TIM PENGUJI

Ketua



Dr. Hj. Rosmayani, S.Sos, M.Si

Sekretaris



Dr. Zainal, S.Sos, M.Si

Anggota I



Dr. Annisa Mardatillah, S.Sos., M.Si

Anggota II



Dr. Azwirman, SE, Macc., CPA

Mengetahui,
Direktur Program Pascasarjana
Universitas Islam Riau



Prof. Dr. H. Yusri Munaf, SH., M.Hum

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA
KERJA DAN KOPETENSI TERHADAP KUALITAS KERJA
DI BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH
(BPKAD) KABUPATEN PELALAWAN**

TESIS

Nama : Cynthia Utami
NPM : 197121056
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik

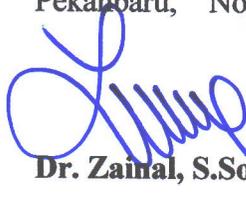
Telah diperiksa dan disetujui oleh Dosen Pembimbing

Pembimbing I
Pekanbaru, November 2021



Dr. Hj. Rosmayani, S. Sos, M.Si

Pembimbing II
Pekanbaru, November 2021



Dr. Zainal, S.Sos, M.Si

Mengetahui :
Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Publik
Pascasarjana Universitas Islam Riau



Dr. H. Moris Adidi Yogya, S.Sos., M.Si

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Saya mahasiswa Pascasarjana Universitas Islam Riau Program Studi Administrasi Publik peserta ujian Komprehensif Penelitian yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Cynthia Utami
Nomor Mahasiswa : 197121056
Jurusan : Ilmu Administrasi
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik
Jenjang Pendidikan : Strata Dua (S.2)
Judul Penelitian : Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kualitas Kerja di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Pelalawan

Atas naskah yang didaftarkan pada ujian komprehensif ini beserta seluruh dokumentasi persyaratan yang melekat padanya dengan ini saya menyatakan :

1. Bahwa, naskah Tesis ini adalah benar hasil karya sendiri (tidak karya plagiat) yang saya tulis sesuai dengan mengacu kepada kaidah - kaidah metode penelitian ilmiah dan penulisan karya ilmiah.
2. Bahwa, keseluruhan persyaratan administratif, akademik dan keuangan yang melekat padanya benar telah saya penuhi sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan.
3. Bahwa, apabila dikemudian hari ditemukan dan terbukti secara syah atau keseluruhan atas pernyataan butir 1 dan butir 2 tersebut di atas, maka saya menyatakan bersedia menerima sanksi pembatalan hasil ujian seminar yang telah saya ikuti serta sanksi sesuai dengan ketentuan yang ada.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa tekanan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru , November 2021

Pembuat Pernyataan



Cynthia Utami



PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Jalan KH. Nasution No. 113 Gedung B Pascasarjana Universitas Islam Riau
Marpoyan Damai, Pekanbaru, Riau

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT

Nomor: 222/A-UIR/5-PPS/2021

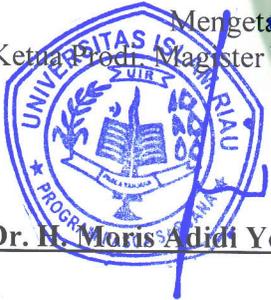
Program Pascasarjana Universitas Islam Riau menerangkan:

Nama : **CYNTHIA UTAMI**
NPM : **197121056**
Program Studi : **Ilmu Administrasi**

Telah melalui proses pemeriksaan kemiripan karya ilmiah (tesis) menggunakan aplikasi *Turnitin* pada tanggal 20 November 2021 dan dinyatakan memenuhi syarat batas maksimal tingkat kemiripan tidak melebihi 30 % (tiga puluh persen).

Demikian surat keterangan bebas plagiat ini dibuat sesuai dengan keadaan sebenarnya, agar dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Mengetahui
Ketua Prodi, Magister Ilmu Administrasi



Dr. H. Moris Adidi Yogia, S.Sos., M.Si.

Pekanbaru, 20 November 2021
Staf Pemeriksa



Meini Giva Putri, S.Pd.

Lampiran :

- Turnitin Originality Report
- Arsip *meinigiva*

Turnitin Originality Report

Processed on: 20-Nov-2021 08:41 WIB
ID: 1708165895
Word Count: 26884
Submitted: 1

Similarity Index	Similarity by Source
21%	Internet Sources: 22% Publications: 6% Student Papers: 8%

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN,
LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPETENSI
TERHADAP KUALITAS KERJA DI BPKAD

(BPKAD) KABUPATEN PELALAWAN By Cynthia
Utami

3% match (Internet from 07-Dec-2020)
<https://bpkad.pelalawankab.go.id/halaman/struktur-organisasi>

3% match (Internet from 01-Dec-2019)
<http://repository.unpas.ac.id/5581/5/BAB%20II.pdf>

2% match (Internet from 14-Oct-2021)
<https://archives.palarch.nl/index.php/jae/article/download/5519/5433/10800>

2% match (Internet from 10-Nov-2021)
<https://3lib.net/book/16785391/77622b>

1% match (Internet from 21-Apr-2021)
<https://bpkad.pelalawankab.go.id/halaman/bidang-penagihan-dan-keberatan>

1% match (Internet from 21-Apr-2021)
<https://bpkad.pelalawankab.go.id/halaman/bidang-pendapatan-dan-pajak>

1% match (Internet from 27-Nov-2020)
<http://repository.uin-suska.ac.id/24782/1/SKRIPSI%20GABUNGAN.pdf>

1% match (Internet from 26-Nov-2020)
<http://repository.uin-suska.ac.id/16787/6/10.BAB%20I.pdf>

1% match ()
Ahmadi, Ahmadi, Eriyanto, Eriyanto et al. "Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pesantren", *Intelgensia Media*, 2017

1% match (Internet from 02-Nov-2018)
<http://eprints.umm.ac.id/38942/4/BAB%20III.pdf>

1% match (Internet from 08-Oct-2021)
<https://adoc.pub/bab-ii-tinjauan-tentang-kepegawaian-yang-bekerja-pada-instan.html>

1% match (Internet from 30-Oct-2019)
<https://www.scribd.com/document/407241179/fungsi-kepemimpinan-pdf>

1% match ()
SUHARTONO, ARIE. "PERTANGGUNGJAWABAN PIDANA TERHADAP PEMBAYARAN GAJI PEGAWAI NEGERI SIPIL SECARA ILEGAL DALAM TINDAK PIDANA KORUPSI", 2019

1% match (Internet from 10-Oct-2015)
http://pelalawankab.bps.go.id/backend/pdf_publicasi/Pelalawan-dalam-Angka-2014.pdf

1% match (student papers from 18-Sep-2020)
Submitted to Universitas Respati Indonesia on 2020-09-18

1% match (Internet from 05-Aug-2021)
<http://ejurnal.universitaskarimun.ac.id/index.php/IAN/article/download/274/150/>

1% match (Internet from 05-Jul-2021)
<http://repo.iain-tulungagung.ac.id/18522/7/BAB%20IV.pdf>

1% match (Internet from 09-Aug-2019)
<https://pt.scribd.com/doc/99975074/C-2011-13-Teori-Kepemimpinan>

1% match (Internet from 18-Mar-2021)
<http://repository.uir.ac.id/1709/1/187121025.pdf>

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KUALITAS KERJA DI BPKAD (BPKAD) KABUPATEN PELALAWAN TESIS Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Penyusunan Tesis Pada Program Pascasarjana Universitas Islam Riau OLEH : NAMA NOMOR MAHASISWA BIDANG KAJIAN UTAMA : CYNTHIA UTAMI : 197121056 : ADMINISTRASI PUBLIK PROGRAM MAGISTER ILMU ADMINISTRASI PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM RIAU PEKANBARU 2021 BAB I PENDAHULUAN 1.1. Latar Belakang Pelayanan pada hakekatnya merupakan serangkaian proses yang dilakukan secara rutin dan berkesinambungan yang mempengaruhi seluruh kehidupan organisasi dalam masyarakat. Proses yang dimaksud adalah hubungan untuk saling memenuhi kebutuhan antara penerima dan pemberi pelayanan. (Moenir, 2002) menjelaskan bahwa pelayanannya hanya dapat dirasakan oleh orang yang melayani atau dilayani, tergantung kepada kemampuan penyedia jasa dalam memenuhi harapan pengguna. Pelayanan merupakan faktor utama yang harus diperhatikan pada kegiatan/usaha yang bergerak pada bidang jasa baik itu yang bersifat komersial ataupun yang bersifat non

SURAT KEPUTUSAN DIREKTUR PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM RIAU

NOMOR : 336/KPTS/PPs-UIR/2020

TENTANG

**PENUNJUKAN PEMBIMBING PENULISAN TESIS MAHASISWA
PROGRAM MAGISTER (S2) ILMU ADMINISTRASI**

DIREKTUR PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang :
1. Bahwa penulisan tesis merupakan tugas akhir dan salah satu syarat mahasiswa dalam menyelesaikan studinya pada Program Magister (S2) Ilmu Administrasi PPS - UIR.
 2. Bahwa dalam upaya meningkatkan mutu penulisan dan penyelesaian tesis, perlu ditunjuk pembimbing yang akan memberikan bimbingan kepada mahasiswa tersebut.
 3. Bahwa nama - nama dosen yang ditetapkan sebagai pembimbing dalam Surat Keputusan ini dipandang mampu dan mempunyai kewenangan akademik dalam melakukan pembimbingan yang ditetapkan dengan Surat keputusan Direktur Program Pascasarjana Universitas Islam Riau.

- Mengingat :
1. Undang – Undang Nomor : 12 Tahun 2012 Tentang : Pendidikan Tinggi
 2. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor : 8 Tahun 2012 Tentang Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia
 3. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor : 37 Tahun 2009 Tentang Dosen
 4. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor : 66 Tahun 2010 Tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan
 5. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor : 63 Tahun 2009 Tentang Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan.
 6. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor : 49 Tahun 2014 Tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi.
 7. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018
 8. Peraturan Universitas Islam Riau Nomor : 001 Tahun 2018 Tentang Ketentuan Akademik Bidang Pendidikan Universitas Islam Riau

MEMUTUSKAN

- Menetapkan :
1. Menunjuk :

No	Nama	Jabatan Fungsional	Bertugas Sebagai
1	Dr. Hj. Rosmayani, S.Sos., M.Si	Lektor	Pembimbing I
2	Dr. Zainal, S.Sos., M.Si	Asisten Ahli	Pembimbing II

Untuk Penulisan Tesis Mahasiswa :

Nama : **CYNTHIA UTAMI**
N P M : **197121056**
Program Studi : **Ilmu Administrasi**
Judul Tesis : **"ANALISIS KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA PADA BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH KABUPATEN PELALAWAN".**

2. Tugas – tugas pembimbing adalah memberikan bimbingan kepada mahasiswa Program Magister (S2) Ilmu Administrasi dalam penulisan tesis.
 3. Dalam pelaksanaan bimbingan supaya diperhatikan usul dan saran dari forum seminar proposal dan ketentuan penulisan tesis sesuai dengan Buku Pedoman Program Magister (S2) Ilmu Administrasi.
 4. Kepada yang bersangkutan diberikan honorarium, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Islam Riau.
 5. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan segera ditinjau kembali.
- KUTIPAN** : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat diketahui dan diindahkan.



DITETAPKAN DI : PEKANBARU
PADA TANGGAL : 16 Juli 2020

Direktur
Prof. Dr. H. Yusri Munaf, SH., M.Hum
NIP. 19540808 1987011 002

Tembusan disampaikan Kepada :

1. Rektor Universitas Islam Riau di Pekanbaru
2. Ketua Program Studi Magister (S2) Ilmu Administrasi PPS UIR di Pekanbaru

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN
KOMPETENSI TERHADAP KUALITAS KERJA DI BPKAD (BPKAD)
KABUPATEN PELALAWAN**

ABSTRAK

CYNTHIA UTAMI

Pelayanan publik adalah salah satu tugas utama yang harus dilaksanakan oleh Aparatur Sipil Negara (ASN). Kualitas pelayanan publik dapat diukur salah satunya dari tingkat kepuasan masyarakat. Kinerja ASN dalam melaksanakan tugasnya sebagai abdi negara akan sangat ditentukan oleh factor internal dan eksternal. Dalam penelitian ini ingin dicari tahu bagaimanakah pengaruh variable kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompetensi dalam menentukan kualitas kerja staff di lingkungan kerja Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Pelalawan. Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif dimana variable bebas (kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompetensi) dan variable terikat (kualitas kerja) diukur menggunakan skala likert melalui instrument pengumpulan data dalam bentuk angket/kuesioner. Pengukuran dilakukan kepada staff pada lingkungan BKPAD sebanyak 50 orang yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Teknik sampling yang digunakan adalah *non probability sampling* dengan jenis *purposive sampling*. Data kuantitatif hasil pengukuran selanjutnya dianalisis dengan menggunakan regresi linear berganda untuk mengetahui besarnya pengaruh variable bebas terhadap variable terikat. Hasil pengujian menunjukkan bahwa secara simultan ada hubungan yang positif dan signifikan antara variable lingkungan kerja, kompetensi dan gaya kepemimpinan terhadap kualitas kerja dengan nilai r-square sebesar 63%. Adapun persamaan regresi yang dihasilkan dalam penelitian ini yaitu $Y = 5,865 + 0,652 X1 + 0,688 X2 + 0,686 X3$.

Kata kunci : Pelayanan public, kepemimpinan, lingkungan kerja, kompetensi, dan kualitas kerja

**THE EFFECT OF LEADERSHIP STYLE, WORK ENVIRONMENT AND
COMPETENCY ON QUALITY OF WORK AT BADAN PENGELOLA
KEUANGAN DAN ASET DAERAH (BPKAD) PELALAWAN REGENCY
ABSTRACT**

CYNTHIA UTAMI

Public service is one of the main tasks carried out by the civil servant (ASN). The quality of public services can be measured by the level of community satisfaction. The performance of ASN in carrying out their duties as civil servants will be largely determined by internal and external factors. This study meant to find out how the variables of leadership, work environment, and competence affect the quality of the staffs at at The BPKAD of Pelalawan Regency. This research was conducted with a quantitative approach in which the independent variables (leadership, work environment, and competence) and the dependent variable (quality of work) were measured using a Likert scale through questionnaire. Measurements were made to the staffs at the BPKAD as many as 50 people whos the sample in this study. The sampling technique used is non-probability sampling with a purposive sampling type. The quantitative data from the measurement results then analyzed using Linear Regression to determine the magnitude of the influence of the independent variable towards the dependent variable. The test results show that simultaneously there is a positive and significant relationship between the variables of work environment, competence and leadership style on work quality with an r-square value of 63%. The regression equation produced in this study is $Y = 5.865 + 0.652 X1 + 0.688 X2 + 0.686 X3$.

Keywords: Public service, leadership, work environment, competence, and quality of work and

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb

Dengan mengucapkan Alhamdulillah, penulis merasa sangat bersyukur atas petunjuk dan penerangan yang telah diberikan Allah SWT, sehingga penulis dapat merampung penyelesaian Proposal Tesis ini yang berjudul **“Pengaruh Gaya Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kepemimpinan Terhadap Kualitas Kerja Pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Pelalawan”** Shalawat dan salam penulis kirimkan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah memberikan suritauladan dan pengajaran, sehingga terbukalah berbagai hikmah ilmu pengetahuan yang bermanfaat bagi umat manusia hingga akhir zaman.

Proposal Tesis ini adalah salah satu syarat yang harus penulis tempuh dalam meraih gelar Magister Sains pada Program Studi Ilmu Administrasi Pascasarjana Universitas Islam Riau, dimana penulis menekuni ilmu pengetahuan untuk menambah wawasan penulisan tentang administrasi.

Pada kesempatan yang baik ini, tidak lupa penulis menyampaikan terima kasih yang setulus – tulusnya baik secara langsung maupun tidak langsung atas segala dukungan, bantuan, bimbingan, pengarahan, nasehat, dan pemikiran dari berbagai pihak selama proses studi dan juga selama proses penyusunan Proposal Tesis ini. Penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar – besarnya kepada:

1. Rektor Universitas Islam Riau, Bapak Prof. Dr. H.Syafrinaldi, SH, MCL yang telah memberikan kesempatan kepada penulis dalam menimba ilmu di Pascasarjana Universitas Islam Riau.
2. Bapak Prof. Dr. H. Yusri Munaf, S.H., M.Hum selaku Direktur Pascasarjana Universitas Islam Riau.
3. Bapak Dr. H. Moris Adidi Yogia S.Sos.,M.Si selaku ketua Program Studi Ilmu Administrasi Pascasarjana Universitas Islam Riau,
4. Ibu Dr. Hj. Rosmayani, M.Si, selaku dosen pembimbing I yang telah banyak memberikan masukan kepada penulis dan selalu mendukung, menyemangati serta mengingatkan penulis apabila lalai dalam menyelesaikan Proposal Tesis ini.
5. Bapak Dr. Zainal, S.Sos, M.Si selaku dosen Pembimbing II, yang telah memberikan arahan dan bimbingan dengan sabar dan meluangkan waktu, tenaga dan pikiran serta selalu memotivasi dan juga mengingatkan penulis untuk menyelesaikan Proposal Tesis ini serta menyelesaikan studi tepat waktu.
6. Bapak dan Ibu dosen Program Studi Ilmu Administrasi Pascasarjana Universitas Islam Riau yang dalam hal ini tidak dapat penulis sebutkan satu per satu yang mana telah mendidik dan memberikan dorongan serta arahan sehingga penulis dapat menyelesaikan Proposal Tesis ini.
7. Seluruh staf, karyawan/ti Tata Usaha Pascasarjana Universitas Islam Riau dan serta Perpustakaan Pascasarjana dan Perpustakaan

Universitas Islam Riau yang telah membantu penulis menyelesaikan administrasi mengenai surat menyurat dan keperluan penulis yang berhubungan dengan penyelesaian Proposal tesis ini.

8. Keluarga tercinta yang selalu memberikan dukungan dan semangat dalam menyelesaikan Proposal Tesis ini.

Akhir kata penulis berharap semoga Proposal Tesis ini akan dapat bermanfaat dan semoga ilmu yang penulis peroleh berguna untuk pengembangan ilmu pengetahuan serta bagi Nusa dan Bangsa.

Wabillahitaufikwalhidayah, wassalamualaikum Wr.Wb

Pekanbaru, November 2021

Penulis

Cynthia Utami

DAFTAR ISI

PERSETUJUAN TIM PEMBIMBING.....	iii
ABSTRAK.....	ii
ABSTRACT.....	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	14
1.3. Tujuan Penelitian.....	15
1.4. Manfaat Penelitian	15
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	17
2.1 Konsep Administrasi Publik.....	17
2.2 Konsep Organisasi Publik.....	21
2.3 Konsep Manajemen Publik.....	23
2.4 Konsep Aparatur Sipil Negara	25
2.5 Gaya Kepemimpinan	32
2.5.1 Pengertian Kepemimpinan.....	32
2.5.2 Pendekatan Sifat (<i>The Traits Approach</i>).....	34
2.5.3 Pendekatan Gaya (<i>The Style Approach</i>).....	35
2.5.4 Pendekatan Kontingensi (<i>The Contingency Approach</i>)	36
2.5.5 Kepemimpinan dalam Organisasi	41
2.6 Lingkungan Kerja	45
2.6.1 Pengertian Lingkungan Kerja	45
2.6.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	46
2.7 Kompetensi.....	47
2.7.1 Definisi Kompetensi Kerja	47
2.7.2 Jenis Jenis Kompetensi Kerja	48

2.7.3	Peran Kompetensi Pada Organisasi	49
2.7.4	Dimensi Kompetensi Kerja	50
2.7.5	Cara Mengukur Kompetensi Kerja	53
2.8	Kualitas Kerja	55
2.8.1	Pengertian Kualitas Kerja	55
2.8.2	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kualitas Kerja	57
2.8.3	Pengukuran Kualitas Kerja	58
2.8.4	Kepuasan Kerja	59
2.9	Penelitian Terdahulu	68
2.10	Keterkaitan Antar Variabel	70
2.10.1	Variabel X1 (Lingkungan Kerja) terhadap Variabel Y (Kualitas Kerja).....	71
2.10.2	Variabel X2 (Kompetensi) terhadap Variabel Y (Kualitas Kerja)	72
2.10.3	Variabel X3 (Gaya Kepemimpinan) terhadap Variabel (Kualitas Kerja).....	72
2.11	Kerangka Pemikiran	73
2.12	Hipotesis	74
2.13	Konsep Operasional.....	75
2.14	Operasionalisasi Variabel	77
BAB III METODOLOGI PENELITIAN		81
3.1.	Tipe Penelitian	81
3.2.	Lokasi Penelitian	82
3.3.	Populasi dan Sampel.....	82
3.4.	Jenis dan Sumber Data.....	83
3.5.	Teknik Pengumpulan Data.....	84
3.6.	Pengujian Instrumen	87
3.7.	Teknik Analisa Data	88
3.8.	Jadwal Kegiatan Penelitian	Error! Bookmark not defined.
BAB IV DESKRIPSI LOKASI PENELITIAN.....		93
4.1.	Kabupaten Pelalawan.....	93
4.2.	Struktur Organisasi Badan Pengeolaan Keuangan Dan Aset Daerah	98

4.3.	Tugas dan Fungsi Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Pelalawan	123
BAB V ANALISIS DATA DAN HASIL PENELITIAN		128
5.1	Deskripsi Responden Penelitian.....	128
5.2	Deskripsi Variabel Penelitian	131
5.3	Uji Instrumen Penelitian	139
5.3.1	Uji Validitas	139
5.3.2	Uji Reliabilitas.....	141
5.4	Hasil Analisis Korelasi dan Uji Hipotesis.....	142
5.4.1	Uji Asumsi Klasik	142
5.4.2	Analisis Regresi Linear Berganda	146
5.4.3	Uji t Parsial.....	151
5.4.4	Uji F Simultan	152
5.4.5	Koefisien Determinasi	153
5.5	Pembahasan dan Diskusi Hasil Hipotesis	155
5.6	Faktor – Faktor Penghambat Kualitas Kerja yang Baik	160
BAB VI PENUTUP		162
6.1	Kesimpulan.....	162
6.2	Saran.....	163
DAFTAR PUSTAKA		165
LAMPIRAN.....		172

DAFTAR TABEL

Tabel		Halaman
Tabel 1.1	Tabel Kinerja Pegawai Kantor BPKAD Kabupaten Pelalawan.....	10
Tabel 3.1	Skala Likert.....	87
Tabel 3.2	Jadwal Kegiatan Penelitian Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kualitas Kerja di BPKAD Kabupaten Pelalawan.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 5.1	Indeks Variabel Lingkungan Kerja	133
Tabel 5.2	Indeks Variabel Kompetensi	134
Tabel 5.3	Indeks Variabel Kepemimpinan.....	135
Tabel 5.4	Indeks Variabel Kualitas Kerja	137
Tabel 5.5	Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X1)	139
Tabel 5.6	Uji Validitas Variabel Kompetensi (X2).....	140
Tabel 5.7	Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X3)	140
Tabel 5.8	Uji Validitas Variabel Kualitas Kerja (Y)	140
Tabel 5.9	Uji Reliabilitas	142
Tabel 5.10	Uji Multikolinearitas.....	145
Tabel 5.11	Koefisien Korelasi	147
Tabel 5.12	Pedoman Penentuan Interpretasi Koefisien Korelasi	148
Tabel 5.13	Uji Nilai Signifikansi	149
Tabel 5.14	Tabel Koefisien.....	150
Tabel 5.15	Uji t Parsial	151
Tabel 5.16	Uji F Parsial	152
Tabel 5.17	Hasil Uji Koefisien Dterminasi.....	153
Tabel 5.18	Rangkuman Pengujian Hipotesis	154

DAFTAR GAMBAR

Gambar		Halaman
Gambar 2.1	<i>Reward Performance Model of Motivation</i>	66
Gambar 2.2	Penilaian Individu dalam Bersikap.....	67
Gambar 5.1	Komposisi Jenis Kelamin ASN Pada BPKAD Kabupaten Pelalawan.....	129
Gambar 5.2	Komposisi Tingkat Pendidikan ASN Pada BPKAD Kabupaten Pelalawan.....	131
Gambar 5.3	Uji Normalitas Probability Plot	144
Gambar 5.4	Uji Heteroskedasitas	146

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pelayanan pada hakekatnya merupakan serangkaian proses yang dilakukan secara rutin dan berkesinambungan yang mempengaruhi seluruh kehidupan organisasi dalam masyarakat. Proses yang dimaksud adalah hubungan untuk saling memenuhi kebutuhan antara penerima dan pemberi pelayanan. (Moenir, 2002) menjelaskan bahwa pelayanan dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dengan landasan tertentu dimana tingkat pemuasannya hanya dapat dirasakan oleh orang yang melayani atau dilayani, tergantung kepada kemampuan penyedia jasa dalam memenuhi harapan pengguna. Pelayanan merupakan faktor utama yang harus diperhatikan pada kegiatan/usaha yang bergerak pada bidang jasa baik itu yang bersifat komersial ataupun yang bersifat non komersial. Dalam pelaksanaannya terdapat perbedaan yang sangat signifikan antara pelayanan yang dilakukan oleh kegiatan/usaha komersial yang biasanya dikelola oleh pihak swasta dengan pelayanan yang dilaksanakan oleh organisasi non komersial yang biasanya adalah pemerintah. Kegiatan pelayanan yang bersifat komersial melaksanakan kegiatan dengan berlandaskan mencari keuntungan, sedangkan kegiatan pelayanan yang bersifat non komersial kegiatannya lebih tertuju pada pemberian layanan kepada masyarakat (layanan publik atau layanan umum) yang sifatnya tidak mencari keuntungan akan tetapi berorientasikan kepada pengabdian.

Pelayanan publik tidak berorientasi keuntungan karena merupakan amanat dari Undang-Undang Dasar 1945, dimana pemerintah wajib memberikan pelayanan kepada masyarakat. (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2009 Tentang Pelayanan Publik, 2009) menjelaskan bahwa pelayanan publik adalah serangkaian kegiatan yang dilakukan oleh penyelenggara negara untuk memenuhi kebutuhan warga negara dan penduduk atas barang, jasa, dan/atau pelayanan administratif. Dengan demikian pelayanan yang baik dan berkualitas seharusnya menjadi hak yang harus diperoleh oleh masyarakat dari penyelenggara negara baik pada tingkat pusat maupun daerah. Pemahaman tentang pelayanan publik yang baik dan berkualitas sangat penting bagi penyelenggara negara untuk mempersiapkan bentuk dan model pelayanan yang seharusnya dilakukan (Sinambela, 2016). Menurut (Ratminto, 2005), ada beberapa prinsip yang harus dipenuhi untuk memberikan pelayanan yang baik, yaitu a) mengutamakan kepentingan masyarakat, b) memiliki kultur pelayanan dalam organisasi, dan c) sumber daya manusia yang berorientasi pada kepentingan pelanggan.

Kualitas pelayanan dapat diukur dengan menguji tingkat kepuasan pelanggan terhadap layanan yang diberikan. Hal ini juga berlaku untuk pelayanan publik, dimana masyarakat dapat mengukur bagaimana tingkat kepuasan yang mereka rasakan terhadap pelayanan yang mereka dapatkan. Tingkat kepuasan masyarakat sangat ditentukan oleh kualitas kinerja yang ditunjukkan oleh penyelenggara negara dalam menjalankan tugas dan fungsinya sesuai bidang layanannya masing-masing. Sebagai salah satu fungsi utama pemerintah maka

pelayanan tersebut sudah seharusnya dapat diselenggarakan secara berkualitas. Menurut (Flippo & Masud, 1995) kualitas kerja adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna. Kualitas kinerja pada sisi penyelenggara negara salah satunya dilihat dari sisi kualitas layanan. Menurut Wyckof yang dikutip (Tjiptono, 2019), kualitas pelayanan umum yaitu:

“... tingkat keunggulan yang diharapkan dan pengendalian atas tingkat keunggulan tersebut untuk memenuhi keinginan pelanggan. Apabila jasa atau pelayanan yang diterima atau dirasakan (perceived service) sesuai dengan yang diharapkan, maka kualitas jasa atau pelayanan dipersepsikan baik dan memuaskan. Jika jasa atau pelayanan yang diterima melampaui harapan pelanggan, maka kualitas jasa atau pelayanan dipersepsikan sebagai kualitas yang ideal. Sebaliknya jika jasa atau pelayanan yang diterima lebih rendah dari pada yang diharapkan, maka kualitas jasa atau pelayanan dipersepsikan buruk”.

Pada dasarnya, kualitas pelayanan berfokus kepada upaya pemenuhan kebutuhan dan keinginan pelanggan serta ketepatan penyampaiannya untuk mengimbangi harapan pelanggan. Dengan kata lain, terdapat faktor utama yang mempengaruhi kualitas pelayanan, yaitu jasa yang diharapkan dan jasa yang dipersepsikan.

Kualitas pelayanan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) suatu organisasi atau perusahaan. SDM adalah salah satu penggerak yang paling penting dalam mendukung kelancaran kegiatan sebuah organisasi atau perusahaan. Ini mengindikasikan bahwa maju atau mundurnya suatu organisasi atau perusahaan dapat dilihat dari bagaimana sumber daya manusia yang ada didalamnya. Oleh karena itu perusahaan atau organisasi perlu memerhatikan

sumber daya yang ada didalamnya. Pada skala yang lebih luas rendahnya sumber daya manusia merupakan masalah yang sangat besar karena bisa menghambat pembangunan dan perkembangan ekonomi nasional. Dengan demikian peningkatan kualitas SDM menjadi hal yang wajib dilakukan oleh pemerintah dengan meningkatkan pendidikan dan pelatihan guna memperbaiki potensi sumber daya manusia yang ada. Pengembangan potensi dan kualitas sumber daya manusia ini akan berkaitan erat dengan kinerja dari pegawai yang ada dalam suatu organisasi/perusahaan.

ASN sebagai sumber daya manusia yang berada pada sektor publik ikut serta bertanggung jawab atas keberhasilan pelaksanaan pemerintahan dan pembangunan nasional, sehingga peranan ASN sangat penting sebagai pelaksana fungsi pelayan masyarakat (*public service function*), fungsi pembangunan (*development function*) dan fungsi perlindungan (*protection function*) (Sholeh, 2018). Oleh karena itu keberlangsungan jalannya system pemerintahan serta pembangunan di Indonesia sangat dipengaruhi oleh peran sumberdaya aparatur sebagai administrator negara. Mesin birokrasi adalah sebutan bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) yang menjalankan peran sebagai administrator negara. Semakin pesatnya perkembangan teknologi internet menyebabkan semakin tingginya tuntutan akan efektifitas dan efisiensi pelayanan pada sektor publik. Hal ini tentu berdampak terhadap kinerja ASN yang selama ini sering dianggap kurang responsif, efektif dan efisien. Pembinaan kinerja ASN harus dilakukan pada seluruh tingkatan tidak saja pada tingkat pegawai/bawahan tetapi juga pada tingkat pejabat (jabatan struktural) yang merupakan kesatuan sistem pemerintahan

yang melaksanakan tugas dan fungsi sebagai abdi negara. Peran ASN sebagai abdi negara merupakan penggerak utama sistem birokrasi di Indonesia untuk memberikan pelayanan demi kepentingan dan kebutuhan masyarakat (Bangun, 2018).

Digitalisasi dan persaingan global membawa perubahan yang sangat besar pada berbagai aspek kehidupan masyarakat. Salah satu dampak dari perkembangan akses teknologi dan internet adalah semakin mudahnya orang mendapatkan informasi dan menyampaikan aspirasi lewat berbagai media sosial. Hal ini akan menjadi tantangan yang harus dijawab oleh ASN sebagai pelaksana jalannya pemerintahan dimana ASN harus bisa melakukan perbaikan pada system birokrasi dalam melaksanakan setiap tugas dan fungsinya dalam menyediakan pelayanan kepada masyarakat agar mampu bersaing secara global. Perbaikan pada system birokrasi harus menjadi tujuan utama dimana fokusnya adalah proses pembentukan ASN yang professional, mampu mengayomi, bisa menjadi teladan, berwawasan luas, dan mengutamakan kepentingan masyarakat.

Kinerja sebuah pemerintahan/Organisasi Perangkat Daerah (OPD) merupakan gambaran dari kualitas kinerja ASN yang ada didalamnya. Pada dasarnya kinerja tersebut berasal dari kemauan dalam diri seseorang yang dipengaruhi oleh lingkungannya. Kemauan tersebut merupakan cerminan dari motivasi yang dipengaruhi oleh latar belakang masing-masing ASN (Davis, 2002). Secara umum faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja ASN meliputi faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang seperti kemampuan dan karakter dan faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang

mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungannya seperti perilaku, sikap, tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi (Mangkunegara, 2005). Dengan demikian ASN akan bekerja dengan optimal ketika faktor-faktor internal dan eksternal bisa mendukung motivasi ASN. Untuk menunjang kinerja ASN diperlukan SDM kompeten, disiplin, dan bertanggung jawab terhadap kebutuhan yang diperlukan suatu instansi pemerintah. Penempatan ASN juga harus didasarkan pada *job description* dan *job specification* yang telah ditentukan.

Kondisi saat ini, banyak bermunculan berbagai kejadian di lingkungan birokrasi yang menampilkan buruknya performa ASN seperti pelayanan birokrasi yang tidak optimal pada berbagai aspek pelayanan publik. Peran ASN sebagai abdi masyarakat tidak dijalankan dengan baik sesuai dengan tugas pokok dan fungsi (tupoksi), dimana ASN lebih mengutamakan kepentingan pribadi dibandingkan dengan melaksanakan tugasnya untuk memberikan kualitas pelayanan yang baik kepada masyarakat. Ketidakpedulian terhadap pelayanan publik terlihat dari prosedur pelayanan yang lama dan berbelit-belit karena harus melewati berbagai proses/mekanisme administrasi. Lemahnya koordinasi antar sesama Organisasi Perangkat Daerah (OPD), merupakan salah satu wujud nyata dari buruknya system birokrasi yang dilaksanakan oleh ASN di Indonesia. Selain itu lemahnya kemampuan aparaturnya dalam menerjemahkan dan melaksanakan berbagai program pembangunan yang dirancang oleh pemerintah pusat juga menjadi presenden buruk yang harus segera dibenahi.

Dikutip dari (www.menpan.go.id), perilaku ASN yang belum profesional dianggap oleh Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB) sebagai permasalahan sistem birokrasi seharusnya menjadi isu strategis yang harus segera diselesaikan untuk merealisasikan tata kelola pemerintahan yang akuntabel, bersih, efektif, dan efisien serta bisa menyediakan pelayanan publik yang berkualitas di Indonesia. Fenomena tersebut di atas seharusnya bisa menjadi alasan yang sangat mendasar kenapa pengaturan terhadap ASN baik itu pada tingkat pemerintah pusat maupun pada tingkat pemerintah daerah harus segera dilakukan. Pengaturan ini dilaksanakan dalam rangka menciptakan kinerja ASN yang berkualitas dan profesional. Aturan terkait dengan kinerja aparatur negara baik pada level pemerintah pusat maupun pemerintah daerah sudah dituangkan dalam UU No. 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok Pokok Kepegawaian. Aturan ini memuat tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (MPNS) yang menjelaskan secara terperinci mengenai penetapan norma, prosedur, standar, formasi, pengangkatan, peningkatan kualitas sumber daya aparatur, pemindahan, kesejahteraan, gaji, tunjangan, pemberhentian, hak, kewajiban dan kedudukan hukum, sehingga peraturan perundangan tersebut harus menjadi dasar bagi OPD dan masing-masing ASN yang ada didalamnya untuk menciptakan ASN yang profesional sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan tuntutan global untuk mewujudkan peningkatan kinerja aparatur.

Dalam rangka meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap kualitas aparatur yang profesional dan mampu bekerja secara optimal maka diperlukan

berbagai upaya riil yang dapat berdampak langsung terhadap kepentingan masyarakat. Program dan kegiatan yang bisa meningkatkan kepuasan masyarakat harus menjadi prioritas yang harus dilaksanakan dan diimbangi dengan pengembangan kualitas SDM aparatur lewat pendidikan dan pelatihan. Melalui usaha-usaha tersebut diharapkan kinerja ASN dapat ditingkatkan dan bisa meminimalkan stigma masyarakat terkait buruknya kinerja ASN pada masing-masing OPD.

Kinerja atau *performance* digambarkan sebagai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok pegawai telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan dan tolak ukur yang telah ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya (Moeheriono, 2012).

Salah satu OPD yang memiliki tugas dan fungsi yang sangat krusial dalam menunjang kemajuan pembangunan di Kabupaten Pelalawan adalah Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD). OPD ini mempunyai tugas menyusun, melaksanakan, memimpin, merumuskan, mengkoordinasikan, membina dan mengendalikan kebijakan teknis bidang Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah. Adapun fungsi dari BPKAD Kabupaten Pelalawan meliputi:

1. perumusan kebijakan teknis di bidang pendapatan, pengelolaan keuangan dan aset;
2. penyelenggaraan urusan pemerintahan dan tugas pembantuan di bidang pendapatan, pengelolaan keuangan dan aset;
3. pembinaan dan pelaksanaan tugas bidang pendapatan, pengelolaan keuangan dan aset;
4. pelaksanaan kesekretariatan badan; dan
5. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya

Baik buruknya kinerja OPD ini akan berdampak krusial terhadap penyerapan keuangan daerah dan proses pembangunan yang terkait dengan penyerapan keuangan tersebut. Tidak hanya pada proses pembangunan, proses pencairan dana Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) sangat dipengaruhi oleh kinerja OPD Ini. Keterlambatan pengumpulan laporan yang diperlukan oleh pihak bank untuk mencairkan dana TPP menyebabkan dana tersebut tidak dapat dicairkan tepat waktu. Karena pihak bank baru akan mecairkan dana nya jika laporan telah diterima. Keterlambatan menyelesaikan laporan akan sangat berakibat fatal bagi ASN yang sudah melakukan kinerja secara optimal di masing-masing OPD. Sehingga kualitas kinerja yang baik dan profesional wajib dimiliki oleh ASN pada OPD tersebut.

Berikut ini adalah kualitas kinerja yang diukur pada OPD BPKAD Kabupaten Pelalawan. Tabel 1.1 menggambarkan penilaian kualitas kerja yang diukur berdasarkan enam indikator penilaian, yaitu nilai SKP, orientasi pelayanan,

integritas, komitmen, disiplin dan kerjasama selama empat tahun berturut-turut yaitu dari tahun 2016 sampai dengan tahun 2019. Tabel tersebut menunjukkan bahwa kinerja BPKAD Kabupaten Pelalawan memiliki nilai rata-rata di atas 80.

Tabel 1.1 Tabel Kinerja Pegawai Kantor BPKAD Kabupaten Pelalawan

No	Indikator Kinerja	Tahun			
		2016	2017	2018	2019
1	Nilai SKP	86,23	85,16	86,22	84,27
2	Orientasi Pelayanan	82,32	82,16	82,32	82,16
3	Integritas	82,49	81,99	82,49	81,29
4	Komitmen	89,04	81,84	89,07	81,60
5	Disiplin	81,75	81,48	81,75	81,07
6	Kerjasama	81,63	81,41	81,68	81,40

Sumber : Sub Bag Kantor BPKAD Kabupaten Pelalawan, 2020.

Tabel 1.1 menunjukkan nilai yang cukup baik, namun demikian nilainya tidak konsisten. Tercatat pada tahun 2019 nilai rata-rata mengalami penurunan yang cukup drastis terutama pada indikator integritas dan komitmen. Penurunan ini sangat terkait dengan semangat kerja dan motivasi kerja. Menurut (Khair & others, 2019) kualitas kerja sangat dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan dan kompensasi. Dengan adanya karakter kepemimpinan yang baik di lingkungan OPD BPKAD akan meningkatkan motivasi kerja ASN yang sekaligus berdampak pada kinerja yang lebih baik. Pimpinan pada tingkat OPD juga harus mampu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman agar motivasi tersebut bisa tetap dijaga. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian (Idayati et al., 2020) yang

menyatakan bahwa motivasi kerja bisa ditingkatkan melalui kompetensi pegawai dan lingkungan kerja yang baik.

Salah satu langkah perbaikan yang harus diimplementasikan dalam rangka mewujudkan system tata kelola keuangan daerah yang lebih baik adalah dengan mengoptimalkan kapasitas SDM aparatur (Bawono, 2012). Kualitas SDM merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan kualitas kinerja pegawai sebagai pelaksana penyelenggaraan pengelolaan keuangan daerah. Kurang optimalnya kualitas SDM aparatur dalam mengatur keuangan dapat menimbulkan berbagai persoalan pengelolaan keuangan daerah yang berdampak terhadap tidak tercapainya target dan sasaran yang telah ditetapkan. Berbagai persoalan pengelolaan keuangan daerah seperti efektifitas penyusunan APBD yang kurang optimal, kebocoran pelaksanaan keuangan, aset yang bermasalah, penyalahgunaan kewenangan dalam dalam pengadaan barang dan jasa, serta lemahnya penyerapan anggaran menjadi penyebab kurang akuntabelnya Laporan Keuangan baik pada tingkat pemerintah pusat maupun pada tingkat pemerintah daerah.

Munculnya permasalahan-permasalahan sebagai dampak dari lemahnya kemampuan aparatur dalam mengelola keuangan daerah memperlihatkan bahwa peningkatan kualitas SDM merupakan hal penting yang harus segera diwujudkan. Pernyataan ini juga didukung oleh Mardiasmo dalam Rapat Koordinasi Nasional (Rakornas) pada tahun 2016 selaku Wakil Menteri Keuangan (Wamenkeu) saat itu yang dilansir dari kemenkeu.go.id. Mardiasmo mengungkapkan bahwa Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP) harus diikutsertakan dalam menuntaskan permasalahan-permasalahan yang terkait dengan tata kelola keuangan. "*Ada tiga*

langkah yang harus dimasukkan dalam kegiatan APIP, yaitu bagaimana percepatan pembangunan infrastruktur, yang kedua penyiapan kapasitas SDM (sumber daya manusia) yang produktif, dan juga deregulasi dan debirokratisasi,".

Dari pernyataan tersebut terungkap bahwa optimalisasi kualitas SDM adalah hal yang sangat krusial yang harus segera diwujudkan untuk menjawab berbagai persoalan yang muncul dalam tata kelola keuangan daerah.

Pernyataan-pernyataan yang sudah dinaarasikan di atas menunjukkan bahwa peningkatan kualitas SDM merupakan hal yang sangat penting untuk menjawab masalah tata Kelola keuangan dan juga agar secara berkelanjutan dapat mengoptimalkan kompetensi SDM pengelola keuangan daerah. Karena itu sangat dibutuhkan adanya upaya nyata baik itu dari pemerintah pusat maupun pemerintah daerah untuk dapat mewujudkan hal tersebut. Adapun fenomena-fenomena yang ditemukan oleh penulis adalah sebagai berikut:

1. Kondisi empiris yang terjadi pada BPKAD Kabupaten Pelalawan terkait dengan gaya kepemimpinan menunjukkan bahwa selalu ada keresahan sekaligus gairah baru pada setiap mutasi pimpinan baik itu pada level kepala dinas ataupun kepada bidang. Hal ini tentu tidak lepas dari pengaruh yang akan diberikan oleh masing-masing pimpinan dalam menuntaskan tugas yang dideligasikan Bupati terhadap pimpinan baru tersebut. Keresahan biasanya muncul karena ketidak tahuan staff terhadap karakter dan gaya kepemimpinan yang akan dilaksanakan oleh pimpinan baru. Namun demikian gairah baru juga kerap kali muncul ketika staff pada Lembaga tersebut merasa kurang

nyaman bekerja dengan pimpinan yang lama dan berharap adanya mutasi memberikan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman.

2. Selain gaya kepeimpinan, lingkungan kerja yang nyaman juga menjadi salah satu factor pendorong semangat dan gairah kerja para staff di lingkungan BPKAD Kabupaten Pelalawan. Hal ini sangat tergambar dari berbagai factor-faktor lingkungan kerja seperti kondisi ruang kerja yang nyaman, kelengkapan fasilitas, suasana teamwork dengan rekan kerja mampu mempengaruhi psikologis para staff dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Tidak jarang staff bekerja sendiri karena rekan kerja yang tidak bisa diandalkan, fasilitas yang tidak lengkap membuat banyak pekerjaan menjadi terhambat termasuk juga cara pimpinan memperlakukan bawahan memberikan dampak kenyamanan yang sangat mempengaruhi kondisi mental dan psikologis mereka dalam mengerjakan setiap tugas yang didelegasikan; dan
3. Kondisi empiris kompetensi menjadi salah satu factor penting lain yang sangat mempengaruhi kualitas kerja staff di lingkungan BPKAD Kabupaten Pelalawan. Pegawai atau staff baru yang ditempatkan pada bidang yang tidak sesuai keahliannya sering menghambat proses team work karena mereka harus beradaptasi dengan tupoksi baru yang selama ini tidak pernah mereka kerjakan. Banyak diantara mereka yang bahkan membutuhkan waktu yang cukup lama untuk bisa menguasai bidang yang mereka tempati. Hal ini mau tidak mau akan berdampak besar terhadap penyelesaian pekerjaan yang akan dilakukan, karena itu penting sekali untuk mengetahui kemampuan

dasar/kompetensi setiap ASN sehingga dasar penempatan mereka bisa dilakukan berdasarkan kompetensi yang mereka miliki. Namun jika penempatan tidak bisa dilakukan sesuai dengan kompetensinya maka pelatihan dan pendidikan ASN harus dilakukan secara rutin dan berkala untuk meningkatkan kualitas SDM tersebut, sehingga mutasi ASN tidak akan berpengaruh signifikan terhadap kinerja mereka atau bahkan meningkatkan kinerja mereka.

Berdasarkan fenomena-fenomena di atas maka sangat penting mengetahui bagaimana kualitas kerja ASN di lingkungan BPKAD Kabupaten Pelalawan dapat ditingkatkan. Penelitian ini ingin menguji dan mengetahui bagaimana pengaruh faktor kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompetensi ASN di Lingkungan BPKAD Kabupaten Pelalawan dalam meningkatkan kualitas kerja melalui variabel *intervening* motivasi kerja.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis membuat perumusan masalah dalam penelitian yaitu :

1. Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja, kompetensi, dan gaya kepemimpinan terhadap kualitas kerja di lingkungan BPKAD Kabupaten Pelalawan.
2. Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kualitas kerja di lingkungan BPKAD Kabupaten Pelalawan.
3. Bagaimanakah pengaruh kompetensi terhadap kualitas kerja di lingkungan BPKAD Kabupaten Pelalawan.

4. Bagaimanakah pengaruh kepemimpinan terhadap kualitas kerja di lingkungan BPKAD Kabupaten Pelalawan.
5. Apakah factor-faktor penghambat kualitas kerja yang baik di lingkungan BPKAD Kabupaten Pelalawan.

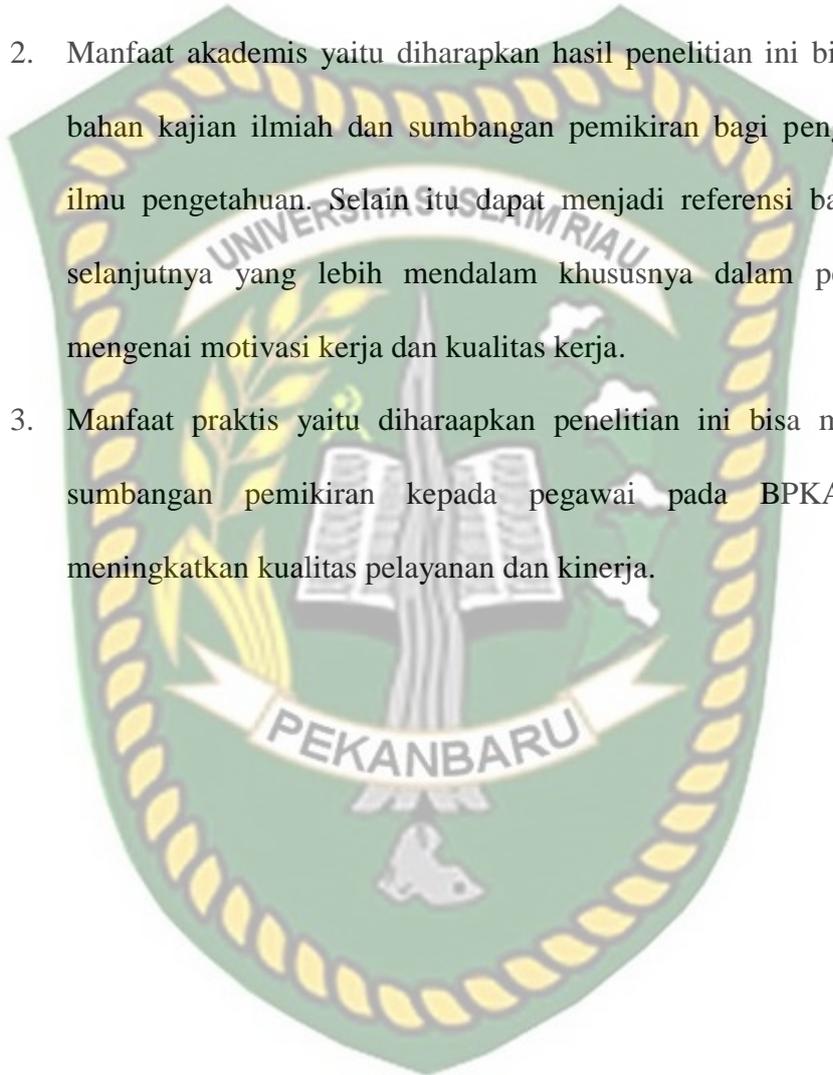
1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang ingin dicapai pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja, kompetensi, dan gaya kepemimpinan terhadap kualitas kerja di lingkungan BPKAD Kabupaten Pelalawan.
2. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kualitas kerja di lingkungan BPKAD Kabupaten Pelalawan.
3. Menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kualitas kerja di lingkungan BPKAD Kabupaten Pelalawan.
4. Menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kualitas kerja di lingkungan BPKAD Kabupaten Pelalawan.
5. Mengetahui faktor penghambat kualitas kerja yang baik di lingkungan BPKAD Kabupaten Pelalawan.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis yaitu diharapkan penelitian ini dapat menjadi salah satu referensi dalam pengembangan ilmu administrasi, khususnya ilmu administrasi publik dan manajemen sumber daya manusia.
2. Manfaat akademis yaitu diharapkan hasil penelitian ini bisa menjadi bahan kajian ilmiah dan sumbangan pemikiran bagi pengembangan ilmu pengetahuan. Selain itu dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya yang lebih mendalam khususnya dalam pengetahuan mengenai motivasi kerja dan kualitas kerja.
3. Manfaat praktis yaitu diharapkan penelitian ini bisa memberikan sumbangan pemikiran kepada pegawai pada BPKAD dalam meningkatkan kualitas pelayanan dan kinerja.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Konsep Administrasi Publik

Menurut Siagian (dalam Syafri 2012; 9) Administrasi didefinisikan sebagai keseluruhan proses sama antar dua orang manusia atau lebih yang didasarkan atas rasionalitas tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Sebagaimana dikemukakan di atas bahwa administrasi adalah sebagai suatu proses kerjasama sekurangnya dua orang atau kelompok untuk mencapai suatu tujuan tersebut diperlukan adanya suatu wadah yang disebut dengan organisasi.

Administrasi adalah keseluruhan proses pelaksanaan keputusan-keputusan yang telah diambil dan diselenggarakan oleh dua orang atau lebih untuk mencapai tujuan organisasi apapun bentuknya, baik itu organisasi publik maupun organisasi bisnis. Menurut Zulkifli (2005; 23) pekerjaan pokok yang dimaksud mencakup unsur-unsur umum administrasi dalam perspektif proses. Adapun unsur-unsur umum administrasi tersebut meliputi:

1. Organisasi (tata keragaan)
2. Manajemen (tata pimpinan)
3. Komunikasi (tata hubungan)
4. Informasi (tata keterangan)
5. Personalia (tata kepegawaian)
6. Finansial (tata keuangan)

7. Material (tata pembekalan)
8. Relasi publik (tata humas)

Administrasi menurut Andry (2015; 10) adalah keseluruhan proses kerjasama antara dua orang manusia atau lebih yang didasarkan atas rasionalitas tertentu untuk mencapai ketentuan yang telah ditentukan sebelumnya. Dari batasan tentang administrasi ini terkandung beberapa makna yaitu :

1. Administrasi sebagai seni adalah suatu proses yang diketahui hanya permulaannya sedang akhirnya tidak ada.
2. Administrasi mempunyai suatu unsur – unsur tertentu yaitu adanya dua orang manusia atau lebih, adanya tujuan yang hendak dicapai, adanya tugas yang harus dilaksanakan, adanya peralatan dan perlengkapan untuk melaksanakan tugas – tugas itu (waktu, tempat, peralatan, materi dan lain – lain).
3. Administrasi sebagai proses kerjasama bukan merupakan hal yang baru karena ia telah timbul bersama – sama dengan timbulnya peradaban manusia. Administrasi sebagai proses adalah suatu proses pelaksanaan kegiatan – kegiatan tertentu yang dimulai sejak adanya dua orang yang bersepakat untuk bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan tertentu pula. Kapan proses itu berakhir tidak bisa diketahui karena bila kedua orang itu akan memutuskan untuk tidak bekerjasama lagi tidak ada yang mengetahuinya.

Menjalankan proses administrasi dalam suatu organisasi tidak lepas dari daya unsure manajemen, sebab manajemen merupakan penggerak agar tujuan dari

organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien. Berapa pendapat di atas maka penulis tertarik untuk kesimpulan bahwa administrasi adalah keseluruhan proses kerja sama yang baik yang didasarkan atas rasionalitas tertentu guna mencapai tujuan tertentu.

Administrasi memiliki beberapa unsur yang karena adanya unsur ini menjadikan administrasi itu ada. Adapun unsur – unsur administrasi dimaksud oleh Anggara (2012;20) adalah sebagai berikut :

1. Unsur dua orang manusia atau lebih; seseorang tidak dapat bekerja sama dengan dirinya sendiri karena itu harus ada orang lain yang secara sukarela atau dengan cara lain diajak turut serta dalam proses kerjasama itu.
2. Unsur tujuan; tujuan yang hendak dicapai dapat ditentukan oleh semua orang yang terlibat dalam proses administrasi itu. Tujuan tersebut dapat ditentukan oleh sebagian, atau oleh seseorang dari mereka yang terlibat.
3. Unsur tugas dan pelaksanaannya; tugas dan pelaksanaannya akan lebih efisien dan ekonomis apabila semua orang yang terlibat mau bekerja sama satu sama lain.
4. Unsur peralatan dan perlengkapan; peralatan dan perlengkapan yang diperlukan dalam suatu proses administrasi tergantung dari berbagai faktor seperti :
 - a. Jumlah orang yang terlibat dalam proses itu
 - b. Sifat tujuan yang hendak dicapai

- c. Ruang lingkup serta aneka ragamnya tugas yang hendak dijalankan
- d. Sifat kerjasama yang dapat diciptakan dan dikembangkan.

Berikut ini adalah orang – orang yang akan menempati organisasi yang disampaikan oleh Anggara (2012) dalam 3 definisi diatas:

1. Administrator yaitu orang yang memastikan serta mempertahankan tujuan
2. Manajer yaitu orang yang langsung mengelola pekerjaan kearah tercapainya hasil yang nyata
3. Pembantu Ahli yaitu terdiri dari para pakar dalam tiap bidang, sebagai penasihat(brain- trust) serta berperan dibidang karya
4. Karyawan yaitu para pelaksana serta pekerja yang digerakkan oleh manajer untuk bekerja, agar menghasilkan hal tertentu sesuai dengan target yang sudah ditentukan.

Dalam hal ini sangat terlihat bahwa administrasi mempunyai ruang lingkup yang sangat luas serta tidak sebatas proses penyusunan surat-menyurat, pencacatan ataupun makna kecil lainnya. Jika dicermati secara lebih seksama, nampak jika administrasi tidak hanya muncul sebagai proses sederhana yang dapat disepelekan secara legalitas.

Administrasi publik berupaya melembagakan penerapan– penerapan manajemen dengan maksud dapat menyesuaikannya dengan nilai efisiensi, efektifitas serta mampu memenuhi kebutuhan masyarakat dengan lebih baik. Berbeda dengan pendapat Waldo dalam Pasolong(2008: 8) yang menyatakan

bahwa Administrasi publik merupakan manajemen serta organisasi dari kumpulan orang-orang beserta perlengkapannya untuk mencapai tujuan yang ditetapkan pemerintah. Organisasi serta administrasi dari berbagai unit organisasi dengan maksud untuk mencapai tujuan-tujuan kenegaraan dianggap sebagai salah satu bentuk administrasi publik. Tujuan kenegaraan tersebut meliputi upaya mewujudkan kesejahteraan rakyat lewat penyediaan berbagai fasilitas publik serta menyediakan pelayanan publik (Kristiadi, 1994).

Sebaliknya Siagian dalam Waluyo (2007) menyatakan bahwa administrasi publik merupakan keseluruhan proses yang dilakukan oleh aparatur negara dalam upaya mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Sebaliknya, Chander serta Plano dalam Keban (2004) menyatakan bahwa: “administrasi publik adalah proses dimana sumberdaya dan personel publik diorganisasi dan dikoordinasikan untuk memformulasikan, mengimplementasi-kan, dan mengelola (manaje) keputusan – keputusan dalam publik.”

2.2 Konsep Organisasi Publik

Organisasi adalah salah satu bagian utama dari sekelompok orang yang bekerja sama untuk mendapatkan tujuan mereka karena organisasi dianggap sebagai tempat pengelompokkan orang serta pembagian tugas secara adil dan merata dan sekaligus sebagai tempat berlangsungnya berbagai jenis aktivitas untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan komitmen tertentu.

Ada banyak ahli yang berpendapat dan menyusun teori tentang organisasi, diantaranya adalah Siagian dalam Andry (2015) yang berpendapat bahwa organisasi merupakan bentuk kerjasama antara beberapa orang dan secara formal

tergabung untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan dalam sebuah ikatan antara orang-orang berperan sebagai atasan dan bawahan.

Selain itu Siagian (2008) juga menyatakan bahwa pada hakikatnya organisasi dapat dilihat dari dua dimensi yaitu organisasi dapat dilihat sebagai “wadah” dan organisasi dapat dilihat sebagai “proses”. Ketika organisasi dilihat sebagai dimensi wadah maka organisasi dianggap sebagai tempat di mana proses administrasi serta manajemen dilaksanakan. Namun ketika organisasi dilihat dari dimensi proses maka organisasi dilihat sebagai interaksi antara beberapa orang dalam organisasi tersebut. Hal senada juga disampaikan oleh Makmur (2008), yang menyatakan bahwa organisasi memiliki dua komponen yaitu organisasi sebagai wadah dan organisasi sebagai proses memperlihatkan berbagai aktifitas baik yang sudah dilakukan, yang sedang dilakukan ataupun yang akan dilakukan oleh orang-orang yang tergabung di dalam organisasi tersebut.

Salah satu variable penting yang harus diperhatikan dalam sebuah organisasi adalah proses organisasi yaitu aktivitas yang menunjukkan adanya kegiatan di dalam sebuah organisasi. Menurut Robbin (1994), proses organisasi terdiri dari:

1. Hubungan antar peranan yaitu keterkaitan antar anggota organisasi sesuai dengan peranannya masing-masing yang dilakukan secara formal melalui jalur organisasi.
2. Pengendalian yaitu proses untuk membandingkan antara hasil yang diperoleh dengan rencana yang sebelumnya sudah ditentukan.

3. Koordinasi yaitu proses komunikasi yang dilakukan oleh pemimpin organisasi dengan anggotanya/bawahannya dalam rangka mengembangkan suatu pola yang teratur untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan.
4. Pembinaan anggota yaitu keseluruhan usaha yang dilakukan secara terencana untuk meningkatkan efektifitas serta kesehatan organisasi.
5. Sosialisasi yaitu proses implementasi nilai serta model kerja organisasi yang diperkenalkan kepada anggota baru sehingga mereka dapat berperilaku sesuai dengan kehendak organisasi.

Dengan demikian dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa sebuah organisasi harus membangun serta menjaga hubungan yang baik dengan lingkungannya agar organisasi tersebut dapat mencapai tujuan yang sudah mereka tetapkan. Dimana dalam proses mencapai tujuan tersebut organisasi akan sangat dipengaruhi oleh lingkungan eksternal dan lingkungan internal.

2.3 Konsep Manajemen Publik

Dalam mengartikan dan mendefinisikan manajemen ada berbagai ragam, ada yang mengartikan dengan ketatalaksanaan, manajemen pengurusan dan lain sebagainya. Bila dilihat dari literatur – literatur yang ada, pengertian manajemen menurut Manulang dalam Zulkifli (2015) adalah sebagai berikut :

1. Manajemen dipandang sebagai sebuah proses
2. Manajemen merupakan kolektivitas manusia
3. Manajemen merupakan sebuah ilmu (*science*) dan seni (*art*)

Manajemen sebagai sebuah proses, dilihat dari cara orang untuk memperoleh tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya. Definisi manajemen sebagai sebuah proses dapat dilihat pada definisi berikut:

1. *Encyclopedia of the Social Science* menjelaskan bahwa sebuah proses dimana implementasi suatu tujuan dapat dilaksanakan serta dapat diawasi.
2. Haiman menjelaskan bahwa manajemen adalah sebuah rumusan untuk memperoleh sebuah tujuan melalui aktifitas orang lain, mengawasi berbagai usaha yang dilaksanakan individu dalam rangka mencapai tujuannya.
3. Georgy R. Terry menjelaskan bahwa cara untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya melalui kegiatan orang lain (Zulkifli, 2015)

Manajemen sebagai kolektivitas merupakan kumpulan beberapa orang yang berkolaborasi untuk memperoleh tujuan bersama. Kumpulan orang – orang atau yang disebut dengan kolektivitas inilah yang merupakan manifestasi dari manajemen itu sendiri. Sedangkan actor yang bertanggung jawab dalam proses pelaksanaan suatu tujuan atau terlaksananya kegiatan manajemen itu sendiri disebut sebagai Manager.

Manajemen sebagai sebuah ilmu dan seni, melihat seperti apa kegiatan manajemen dikoneksikan dengan berbagai prinsip manajemen. Manajemen merupakan proses koordinasi antara semua sumber daya yang ada melalui

sebuah proses pengorganisasian, perencanaan, pengarahan, penetapan tenaga kerja, dan pengawasan agar mencapai tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya.

2.4 Konsep Aparatur Sipil Negara

Sebelum berbicara lebih jauh mengenai Pegawai Negeri Sipil (PNS), terlebih dahulu perlu diketahui apa yang dimaksud dengan PNS. Pengertian mengenai ASN itu sendiri tertuang pada Undang - Undang Nomor 5 tahun 2014 pasal 1 angka 1 yang menyebutkan bahwa ASN adalah profesi bagi PNS dan PPPK yang bekerja pada instansi pemerintah. PNS menurut Kamus Umum Bahasa Indonesia, adalah orang yang bekerja untuk pemerintah atau negara. Menurut Kranenburg PNS adalah pejabat yang ditunjuk, jadi pengertian tersebut tidak termasuk terhadap mereka yang memangku jabatan mewakili seperti anggota parlemen, presiden dan sebagainya (dalam Hartini, 2008: 31).

Aparatur Sipil Negara selanjutnya disingkat dengan ASN dalam Undang – Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi Pemerintah. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat dengan PNS adalah warga

negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.

Berdasarkan beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa PNS adalah orang-orang yang bekerja di lingkungan instansi pemerintahan sesuai dengan syarat-syarat tertentu yang telah ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan. Sesuai dengan Undang - Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

1. Jenis ASN sebagaimana diatur pada UU No. 5 Th. 2014 pasal 6, terbagi menjadi dua jenis yaitu PNS dan PPPK.
2. Status ASN sebagaimana diatur pada UU No. 5 Th. 2014, terbagi menjadi dua jenis status ASN yaitu pegawai pemerintah yang diangkat sebagai pegawai tetap (PNS) dan pegawai pemerintah yang ditetapkan dengan perjanjian kerja (PPPK).
3. Kedudukan

Kedudukan ASN ditentukan berdasarkan pokok pikiran dimana pemerintah tidak sekedar melaksanakan fungsi umum pemerintahan, tetapi juga harus mampu melaksanakan fungsi pembangunan atau dengan kata lain pemerintah bukan hanya menyelenggarakan tertib pemerintahan, tetapi juga harus mampu menggerakkan dan memperlancar pembangunan untuk kepentingan rakyat banyak. C.F Strong, dalam bukunya yang berjudul *Modern Political Constitutions* (1951: 6) berpendapat bahwa :

Pemerintah dalam arti yang lebih luas dibebankan dengan pemeliharaan perdamaian dan keamanan di negara oleh karena itu harus memiliki pertama, kekuatan militer; kedua, sarana pembentukan hukum; Ketiga, keuangan, kekuasaan atau kemampuan untuk mengambil uang yang cukup dari masyarakat untuk membiayai biaya membela negara dan menegakkan hukum itu atas nama negara.

Pegawai ASN mempunyai peran yang amat sangat penting sebab pegawai ASN merupakan unsur dari aparatur negara untuk menyelenggarakan, dan melaksanakan pemerintahan serta pembangunan nasional dalam rangka mencapai tujuan negara. Kelancaran dari penyelenggaraan dan pelaksanaan pemerintahan serta pembangunan nasional dalam rangka mencapai tujuan negara sangat tergantung sekali pada kesempurnaan aparatur negara.

4. Tugas, Fungsi, dan Peran ASN

Menurut UU No. 5 Th. 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, tugas, fungsi, dan peran ASN sebagaimana diatur dalam BAB IV pasal 10, pasal 11, dan pasal 12, yaitu sebagai berikut:

- a. Pasal 10 pegawai ASN memiliki fungsi sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayan publik, dan perekat dan pemersatu bangsa.
- b. Pasal 11 pegawai ASN mempunyai tugas untuk melaksanakan kebijakan publik yang dibuat oleh pejabat pembina kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan,

memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas, dan mempererat persatuan dan kesatuan dari Negara Kesatuan Republik Indonesia.

c. Pasal 12 peran dari pegawai ASN adalah sebagai perencana, pelaksana, dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik yang profesional, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik KKN.

5. Hak dan Kewajiban ASN

Adanya hak didasarkan pada keadaan bahwa setiap orang memiliki kebutuhan yang berbeda yang memotivasi mereka untuk memenuhi kebutuhannya, seperti halnya bekerja mencari uang untuk memenuhi kebutuhannya. Orang-orang dalam ilmu ekonomi disebut sumber daya karena mereka memiliki kecerdasan. Karena kecerdasan yang berkembang, manusia disebut Homo sapiens namun dalam penelitian yang lebih rinci, manusia juga dapat dikatakan sebagai zoon politicon. Berangkat dari perkembangan dunia modern, individu berinteraksi dalam masyarakat yang terus berkembang, dan perkembangan selanjutnya adalah awal dari konsep organisasi yang mencakup wilayah pemerintahan, sehingga manusia dianggap sebagai manajer dan organisator (Hartini, 2008).

A. Hak Aparatur Sipil Negara

Dasar dari adanya hak adalah manusia mempunyai berbagai kebutuhan yang merupakan pemacu bagi dirinya untuk memenuhi kebutuhannya, seperti bekerja untuk memperoleh uang bagi pemenuhan kebutuhan. Manusia dalam kajian ekonomi disebut sebagai sumber daya karena memiliki kecerdasan, melalui kecerdasan yang semakin meningkat mengakibatkan manusia dikatakan sebagai homo sapiens, homo politikus, dan homo ekonomikus dan dalam kajian yang lebih mendalam dapat dikatakan pula bahwa manusia adalah *zoon politicon*. Berdasarkan perkembangan dunia modern, dalam prosesnya setiap individu akan berinteraksi dalam masyarakat yang semakin meluas dan perkembangan berikutnya adalah dimulainya konsep organisasi yang melingkupi bidang pemerintahan, sehingga manusia dapat dikatakan sebagai homo administratikus dan organization man (dalam Siagian, 1996: 9-10).

Menurut UU No. 5 Th. 2014 Pasal 21, hak-hak ASN meliputi:

- 1) Gaji, Tunjangan, serta Fasilitas
- 2) Kebutuhan untuk cuti
- 3) Adanya jaminan untuk hari tua (pensiunan)
- 4) Adanya perlindungan
- 5) Adanya pengembangan kompetensi

Sedangkan hak-hak PPPK meliputi:

- 1) Gaji dan Tunjangan

- 2) Kebutuhan untuk cuti
- 3) Adanya perlindungan, dan;
- 4) Disediakkannya pengembangan kompetensi

Hak-hak ASN yang dipaparkan di atas bisa dijelaskan sebagai berikut. Dalam hak gaji maksudnya pemberian gaji disebabkan pada dasarnya setiap ASN beserta keluarganya harus dapat hidup layak dari gajinya, sehingga dengan demikian ia dapat memusatkan perhatian dan kegiatannya untuk melaksanakan tugas yang ditugaskan kepada pegawai negeri sipil tersebut. Gaji merupakan balas jasa atau penghargaan atas hasil kerja seseorang. Hak cuti yang seperti yang telah dipaparkan diatas yang merupakan hak Pegawai Negeri Sipil maksudnya cuti diberikan sebagai hak bagi Pegawai Negeri Sipil dalam rangka menjamin kesegaran jasmani rohani serta kepentingan Pegawai Negeri Sipil. Dalam hal ini bahwa Pegawai Negeri Sipil berhak atas cuti yaitu tidak masuk kerja yang diizinkan dalam jangka waktu tertentu. Jaminan pensiun dan jaminan hari tua adalah hak yang diberikan kepada setiap Pegawai Negeri Sipil yang telah memenuhi syarat yang ditentukan berhak atas pensiun. Yang dimaksud pensiun adalah jaminan di hari tua yang diberikan sebagai balas jasa terhadap pegawai yang telah bertahun-tahun mengabdikan dirinya kepada Negara. Untuk mendapatkan hak pensiun harus memenuhi syarat diantaranya :

- 1) Telah mencapai usia sekurang-kurangnya 50 tahun
- 2) Telah diberhentikan dengan hormat sebagai pegawai negeri sipil
- 3) Memiliki masa kerja sekurang-kurangnya 20 tahun

Hak perlindungan yang diberikan oleh Pegawai Negeri Sipil maksudnya apabila Pegawai Negeri Sipil ditimpa oleh suatu kecelakaan dalam atau karena sedang menjalankan tugas kewajibannya, maka Pegawai Negeri berhak atas perlindungan atas sesuatu kecelakaan itu dengan memperoleh perawatan dan Pegawai Negeri itu tetap menerima penghasilan penuh. Pegawai Negeri apabila mengalami cacat jasmani atau rohani dalam hal karena menjalankan tugasnya dan tidak dapat bekerja kembali berhak atas perlindungan yaitu dengan memberikan tunjangan.

B. Kewajiban ASN

Kewajiban ASN yaitu segala sesuatu yang harus dilaksanakan menurut undang-undang. Sastra Djatmika (1995:103) menjelaskan bahwa kewajiban ASN dikelompokkan menjadi tiga jenis, yaitu:

- 1) Kewajiban yang terkait dengan sebuah jabatan
- 2) Kewajiban yang tidak terkait langsung dengan tugas pada jabatan yang diamanatkan, tetapi disesuaikan dengan kedudukan sebagai ASN pada umumnya.

C. Kewajiban-kewajiban lain.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 ditetapkan kebijakan bahwa kewajiban Aparatur Sipil Negara sebagai berikut :

- 1) Taat dan setia pada Pancasila, UUD 1945, NKRI, serta pemerintah yang sah;
- 2) Menjaga persatuan serta kesatuan bangsa;
- 3) Menjalankan kebijakan yang dirancang oleh pejabat pemerintah yang berwenang;
- 4) Menaati peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- 5) Menjalankan tugas kedinasan secara optimal dan penuh pengabdian, kesadaran, kejujuran, dan tanggung jawab;
- 6) Memperlihatkan keteladanan dan integritas dalam setiap perilaku, sikap, ucapan serta tindakan yang dilakukan kepada semua orang;
- 7) Menyimpan rahasia negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
- 8) Mau dan bersedia ditempatkan pada setiap jabatan di seluruh wilayah NKRI.

2.5 Gaya Kepemimpinan

2.5.1 Pengertian Kepemimpinan

Konsep kepemimpinan adalah bagian mendasar dari menganalisis proses dan dinamika dalam suatu organisasi. Inilah sebabnya mengapa ada begitu banyak

penelitian dan perdebatan yang membahas definisi kepemimpinan yang benar-benar menyesatkan. Katz dan Kahn (Watkin, 1992) menyatakan bahwa definisi kepemimpinan dapat dibagi menjadi tiga yaitu, 1) atribut atau integritas jabatan, 2) karakteristik orang tersebut, dan 3) kategori perilaku.

Secara khusus kepemimpinan sebagai atribut atau pelengkap status dikemukakan oleh Janda (Yukl, 1989) sebagai berikut:

“Leadership is a particular type of power relationship characterized by a group member’s perception that another group member has the right to prescribe behavior patterns for the former regarding his activity as a group member”. (Kepemimpinan merupakan jenis khusus dari hubungan kekuasaan, ditentukan oleh asumsi anggota kelompok bahwa salah satu anggota kelompok memiliki kekuatan untuk menentukan perilaku yang terkait dengan kegiatannya sebagai bagian dari kelompok).

Selain itu, seperti yang ditunjukkan Gibson, Ivancevich dan Donnelly (2000), ada contoh pemahaman kepemimpinan sebagai sifat seseorang, terutama dalam kaitannya dengan jabatan manajer, sebagai berikut *“Leaders are agents of change, persons whose act affect other people more than other people’s acts affect them”*, Atau pemimpin adalah agen perubahan, dan mereka yang bertindak untuk mempengaruhi yang lain lebih dari orang lain dapat mempengaruhi diri mereka sendiri.

Berikut adalah contoh bagaimana Sweeney dan McFarlin (2002) menganggap kepemimpinan sebagai tindakan: *“Leadership involves a set of interpersonal influence processes. The processes are aimed at motivating sub-*

ordinates, creating a vision for the future, and developing strategies for achieving goals”, hal ini dapat diartikan bahwa kepemimpinan menyertakan serangkaian proses yang berpengaruh di antara orang-orang. Proses ini bertujuan untuk memotivasi bawahan untuk mengembangkan visi masa depan dan membangun strategi demi mencapai tujuan mereka.

Berkaitan dengan ketiga kategori pemahaman di atas, Watkins (1992) menyatakan bahwa: “kepemimpinan berkaitan dengan anggota yang memiliki kekhasan dari suatu kelompok yang dapat dibedakan secara positif dari anggota lainnya baik dalam perilaku, karakteristik pribadi, pemikiran, atau struktur kelompok”. Pemahaman ini tampaknya mencoba untuk sepenuhnya mengintegrasikan ketiga kategori pemikiran, karena definisi kepemimpinan mencakup karakteristik individu, perilaku, dan posisi seseorang dalam kelompok. Berdasarkan pemahaman ini, teori kepemimpinan pada dasarnya adalah pertimbangan fisik dan mental para pemangku kepentingan lebih dari yang lain dalam kelompok untuk mempengaruhi orang lain dalam kelompok dan mencapai tujuan mereka Survei orang-orang dengan karakteristik target dan posisi.

2.5.2 Pendekatan Sifat (*The Traits Approach*)

Pendekatan sifat berupaya mengartikan kepemimpinan menurut keyakinan bawasanya pemimpin yang baik mempunyai “sifat alamiah” sejak lahir, yaitu ciri fisik dan kepribadian. Stogdill (Smyth, 1989; Watkins, 1992; dan Dunford, 1995) menemukan bahwa ciri fisik dan kepribadian pemimpin meliputi usia, penampilan, ketangkasan, kecerdasan, energi, dominasi, kepercayaan diri, keterbukaan, dan pencapaian. yang menyatakan bahwa itu mencakup hal-hal yang

berkaitan dengan motivasi dan eksistensi. Yukl (1989) menyatakan bahwa pemimpin yang sukses mempunyai keterampilan yang luar biasa seperti energi yang tak terbatas, intuisi yang tajam, wawasan yang sangat luas, serta pengaruh/persuasif yang tak terbantahkan.

2.5.3 Pendekatan Gaya (*The Style Approach*)

Konsep kepemimpinan berupaya mempelajari tindakan dan perilaku pemimpin untuk mempengaruhi dan memotivasi pengikutnya untuk mencapai tujuan mereka. Tindakan dan perilaku ini pada hakikatnya dapat dipandang sebagai dua hal yang berbeda tetapi saling terkait. Artinya, (1) fokus pada tugas (work) atau penyelesaian tugas/berpusat pada produksi. (2) Fokus pada upaya pengembangan staf (people/worker-centered) yang melaksanakan tugas/pekerjaan.

Tahun 1930-an Lewin, Lippitt dan White (Dunford, 1995) melakukan riset tentang tingkat kepadatan kontrol sehingga menciptakan istilah baru yaitu gaya kepemimpinan diktator, demokratis, dan laissez-faire. Kepemimpinan otoriter mengacu pada tingkat kontrol yang tinggi tanpa kebebasan pada anggota atau partisipasi dalam pengambilan keputusan. Pemimpin yang otoriter, tidak mau mendelegasikan wewenang, dan tidak senang dengan adanya partisipasi dari para anggota. Kepemimpinan demokratis mengacu pada tingkat kontrol yang santai, tetapi pemimpin sangat aktif dalam mendorong diskusi kelompok dan keputusan kelompok, pedoman atau keputusan dibuat bersama, dan komunikasi bersifat timbal balik. Inisiatif dapat berasal dari kepemimpinan atau anggota. Kepemimpinan laissez-faire dikendalikan/dimonitor oleh anggotanya secara

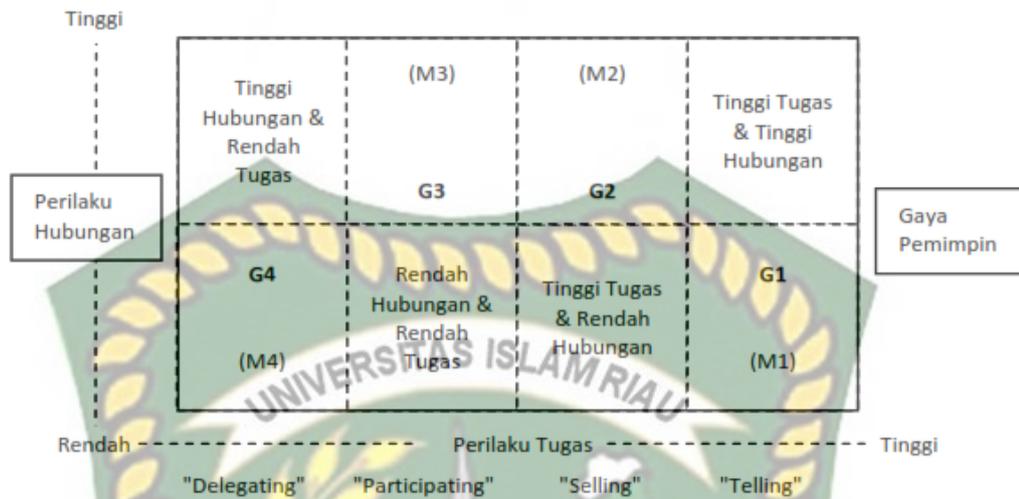
mandiri sehingga pemimpin berperan pasif dan keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh individu atau anggota kelompok masing-masing.

House & Mitchell (Gibson, Ivancevich, dan Donnelly, 2000) mengemukakan *Path Goal Theory*. Teori ini menjelaskan bahwa pemimpin harus dapat meningkatkan keberadaan jenis dan jumlah apresiasi terhadap pegawai. Selain itu pemimpin juga harus bisa membimbing dan memberi petunjuk terkait dengan cara mendapatkan apresiasi/reward tersebut. Jenis-jenis pimpinan didasarkan pada cara pemimpin memberikan penjelasan dan motivasi terhadap pegawai, yaitu 1) gaya kepemimpinan *directive*, 2) gaya kepemimpinan *supportive*, 3) gaya kepemimpinan *participative*, dan 4) gaya kepemimpinan *achievement oriented*. Kepemimpinan direktif, atau manajer, memberikan instruksi tentang tujuan, spesifikasi, dan cara mencapainya secara rinci dan jelas. Tidak ada ruang untuk diskusi atau partisipasi karyawan. Kepemimpinan supportif adalah pemimpin yang bertindak sebagai "teman" bawahannya dengan memberikan dukungan baik itu berupa materi, finansial, atau moral dan sangat memperhatikan kesejahteraan karyawan. Dalam kepemimpinan partisipatif, pengambilan keputusan dan/atau tindakan dilakukan untuk mencari dan memanfaatkan masukan dan/atau saran dari pegawai, tetapi keputusan dan wewenang tetap dilakukan oleh pimpinan. Kepemimpinan berorientasi kinerja memperlihatkan pemimpin yang mengharapkan kinerja yang sangat baik serta menetapkan tujuan yang penuh tantangan, improvisasi, dan yakin bahwa karyawan mereka dapat mencapai standar kinerja yang tinggi.

2.5.4 Pendekatan Kontingensi (*The Contingency Approach*)

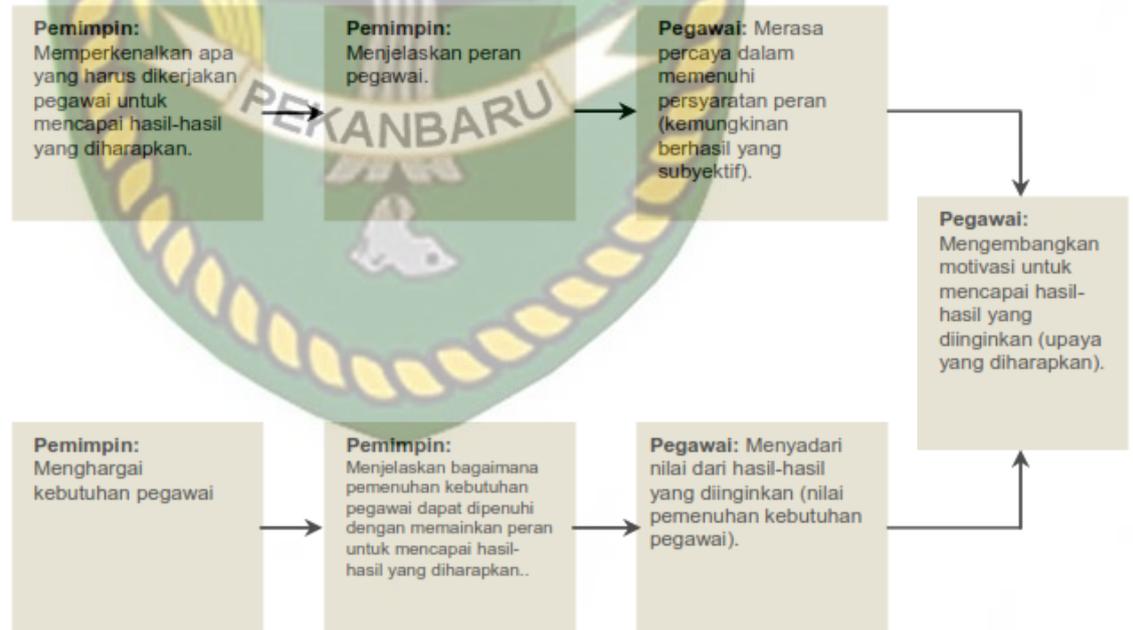
Karena tidak ada obat mujarab untuk semua penyakit. Juga, tidak ada gaya kepemimpinan yang cocok untuk setiap situasi. Gaya kepemimpinan yang optimal sangat bervariasi tergantung pada (1) sifat, keterampilan dan kemampuan manajer, (2) perilaku bawahannya, dan (3) kondisi dan keadaan lingkungan (Dunford, 1995). Atau seperti yang dinyatakan Sweeney dan McFarlin (2002), bahwa: “Pada lingkungan apapun, memperhitungkan konteks mencakup bagaimana karakteristik situasi, pemimpin, dan pengikutnya, semuanya berkombinasi mempertajam strategi perilaku pemimpin”. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan yang efektif atau optimal adalah hasil dari penerapan strategi untuk mempengaruhi karyawan dengan menggabungkannya, dengan mempertimbangkan karakteristik manajer, karyawan (pengikut), dan konteks situasi.

Hersey dan Blanchard (Yukl, 1989) mengemukakan teori kepemimpinan yang disebut dengan “*life cycle theory of leadership*” dan selanjutnya konsep ini dinamai dengan “*situational leadership theory*”. Argumen utama dari teori ini adalah bahwa kepemimpinan yang efektif membutuhkan kolaborasi yang tepat dari perilaku yang berorientasi tugas dan hubungan serta dengan mempertimbangkan kemampuan bawahan. Berdasarkan kolaborasi tersebut bisa diwujudkan beberapa gaya kepemimpinan yaitu *telling*, *selling*, *participating* dan *delegating* sebagaimana gambaran berikut ini.



- ❑ Gaya *telling* berlaku untuk situasi tugas tinggi dan hubungan rendah, dan staf sangat tidak dewasa, sehingga manajer perlu memberikan instruksi untuk melakukan tugas yang berbeda.
- ❑ Gaya *selling* dilakukan untuk tugas tinggi serta orientasi hubungan yang tinggi dengan kedewasaan yang memadai. Dalam situasi ini, manajer memberikan dukungan, mencari umpan balik dari karyawan, dan berterima kasih atas bimbingan mereka secara seimbang.
- ❑ Gaya Partisipatif, hampir berorientasi pada tugas, sangat berorientasi pada hubungan, dan karyawan yang sangat matang. Untuk itu, kepemimpinan lebih bersifat suportif dan memiliki keintiman emosional dengan mengutamakan nasehat, bimbingan dan dukungan serti memberikan arahan dalam setiap pengambilan keputusan.
- ❑ Gaya delegasi, gaya ini kurang berorientasi pada tugas dan berorientasi pada hubungan, dan cocok untuk situasi di mana karyawan sangat matang. Dalam situasi ini, manajer memberikan tanggung jawab penuh kepada karyawan untuk menyelesaikan tugas. Administrator hanya mengetahui laporan dan memberikan dukungan tanpa memberikan instruksi

Selanjutnya berkembanglah teori kepemimpinan transaksional (*transactional leadership*) dan teori kepemimpinan transformasional (*transformational leadership*). Burns dalam Dunford (1995) menjelaskan bahwa “kepemimpinan transaksional dicirikan dengan perancangan tujuan-tujuan tugas, penyediaan sumberdaya untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut, dan penghargaan terhadap kinerja”. Selanjutnya Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (2000) mengemukakan bahwa untuk membantu staff dalam mengidentifikasi tugas yang harus lakukan, pemimpin harus memikirkan kebutuhan para staff akan apresiasi/reward. Cara kerja kepemimpinan transaksional tersebut bisa dijelaskan sebagai berikut.



Kepemimpinan Transaksional
(Bass, dalam Gibson, Ivancevich, and Donnelly, 2000)

Kepemimpinan transformasional adalah perpanjangan dari kepemimpinan transaksional yang melampaui sekadar bertukar dan menyetujui. Hoy dan Miskel (2008) menemukan bahwa pemimpin transformasional proaktif, meningkatkan kesadaran untuk merangsang kepentingan kolektif bawahan mereka, dan membantu mereka mencapai hasil kinerja yang sangat tinggi. Selain itu, Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (2000) menyatakan bahwa kepemimpinan transaksional menyesuaikan berbagai tujuan, arah, dan misi untuk alasan praktis. Kepemimpinan transformatif, di sisi lain, membuat perbedaan besar. Ini adalah misi dari unit kerja atau organisasi atau unit kerja, bagaimana aktivitas dilakukan, dan manajemen orang untuk menyelesaikan serangkaian misi.

Berdasarkan penjelasan dari Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (2000) serta paparan dari Hoy dan Miskel (2008) bisa dirumuskan karakter yang bisa membentuk kepemimpinan yang efektif sebagai berikut.

Sifat-sifat dan Keterampilana dari Kepemimpinan yang Efektif

Kepribadian	Motivasi	Keterampilan
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tingkat semangat (energi) ▪ Percaya diri ▪ Tahan Stress ▪ Kedewasaan emosi ▪ Integritas ▪ Ekxtroversi 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Orientasi kekuasaan tersosialisasi ▪ Kebutuhan berprestasi kuat ▪ Kurang memerlukan afiliasi ▪ Kebanggan diri (<i>self-efficacy</i>) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Hubungan antar pribadi ▪ Kognitif ▪ Teknis ▪ Konseptual

Sifat-sifat pemimpin sebagaimana diidentifikasi di atas dipandang lebih menonjolkan sifat “kelelakian atau maskulinitas”, sehingga dikritik sebagai mengandung bias gender. Selain itu ratusan upaya penelitian gagal untuk

menemukan sifat-sifat yang dapat menjamin keberhasilan kepemimpinan (Yukl, 1989; dan Smyth, 1989). Sehubungan dengan itu sungguh penting ajaran “*sastra cetha*” dan “*astha brata*” (delapan kebajikan) yang digambarkan oleh R.Ng. Yosodipuro (dalam Suyami, 2008). Sastra cetha merupakan ajaran yang disampaikan oleh Raden Rama kepada adiknya Prabu Dasarata, mengenai tata cara memimpin tampuk pemerintahan. Adapun ajaran astha brata berisi petuah Raden Rama kepada Gunawan Wibisana ketika akan dinobatkan sebagai raja menggantikan kakaknya (Rahwana) untuk memimpin Alengka.

2.5.5 Kepemimpinan dalam Organisasi

Berhasil atau tidaknya suatu usaha untuk mencapai suatu tujuan tertentu terutama ditentukan oleh kemampuan manajer untuk berperan penting dalam pergerakan orang/bawahan. Keterampilan kepemimpinan yang baik dan efektif sangat penting untuk membangun, mempromosikan, mempromosikan kualitas dan akhirnya sukses, daripada memproduksi massal di perusahaan yang kuat. Oleh karena itu, diperlukan keterampilan kepemimpinan agar lebih efisien dan mencapai tujuan organisasi. Organisasi dapat bergerak maju dengan menanggapi secara positif perubahan yang muncul.

Manajer saat ini dan masa depan harus fleksibel, mudah beradaptasi dengan lingkungan yang dinamis, beradaptasi dengan semua bentuk perubahan, dan proaktif dalam membuat perubahan yang diperlukan. Setiap orang memiliki tujuan, namun batasan yang dimiliki merupakan faktor yang masuk ke dalam pembentukan suatu organisasi. Organisasi inilah yang menyatukan mereka untuk bekerja sama mencapai tujuan bersama. Organisasi Anda membutuhkan seorang

pemimpin untuk membantu Anda menjalankan semua komponen organisasi Anda. Tetapi pemimpin tidak hanya dipilih dan diangkat. Anda harus memenuhi persyaratan tertentu. Anda juga perlu memenuhi kemampuan berpikir dan perilaku yang perlu diperhitungkan. Setiap manajer memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda. Perspektif pada topik tertentu adalah kemampuan kepemimpinan individu.

Tidak dapat dipungkiri bahwa pemimpin harus mengambil tanggung jawab dan memainkan peran yang berat dan berpengaruh. Tapi apapun bisa diatasi jika dia menggunakan taktik dan strategi yang tepat untuk situasi tersebut. Kepemimpinan memiliki pengertian yang luas, antara lain “Ilmu Kepemimpinan, Teknologi Kepemimpinan, Seni Kepemimpinan, Karakteristik Kepemimpinan, Sejarah Kepemimpinan” (Tikno Lensufie). Kepemimpinan mengacu pada orang yang tidak hanya memimpin (sesaat) upacara bendera atau paduan suara, tetapi juga menjalankan organisasi atau lembaga.

1. Pentingnya Kepemimpinan dalam Organisasi

Manajemen yang tepat oleh manajer yang berpengalaman dapat membuat perusahaan Anda sukses. Namun, keterampilan manajemen dasar tidak cukup untuk berhasil di dunia yang sangat kompetitif ini. Untuk menjadi sukses, Anda memerlukan keterampilan kepemimpinan yang baik dan efektif untuk menciptakan, memelihara, dan memelihara budaya perusahaan yang kuat. Manajer umumnya dipahami sebagai eksekutif yang eksekutif tetapi tidak dapat benar-benar memimpin semua manajer. Oleh karena itu, keterampilan kepemimpinan sangat penting untuk efisiensi dan mencapai tujuan organisasi.

2. Tiga alasan kenapa seseorang menjadi seorang pemimpin, yaitu:
 - a. Dipromosikan melalui berbagai persiapan dan pelatihan, dan atas kemauan mereka sendiri.
 - b. Memiliki jiwa kepemimpinan sejak lahir dan telah dikembangkan sesuai dengan kebutuhan lingkungan melalui pelatihan dan pengalaman.
 - c. Persyaratan kepemimpinan terkait dengan kekuasaan, wewenang dan kapasitas.
3. Pentingnya Sebuah Kepemimpinan yang Efektif
 - a. Produktivitas
Kemampuan dan motivasi dapat menghasilkan prestasi kerja yang efektif dan efisien melalui penggunaan sumber daya manusia dan sumber daya yang tidak manusiawi. Dalam hal ini, manajer berperan dalam memaksimalkan produktivitas karyawan dengan bekerja keras dan memotivasi mereka untuk berkontribusi secara efektif.
 - b. Kepuasan kerja
Menyediakan lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya. Hal ini tergantung pada perilaku manajer terhadap karyawan. Oleh karena itu, atasan Anda perlu memastikan bahwa Anda bertindak dengan cara yang dapat diterima oleh bawahan Anda.

c. Kerjasama kelompok

Bos Anda perlu memastikan bahwa bawahan Anda melakukan peran mereka sebanyak mungkin dan saling percaya untuk memajukan organisasi. Manajer memotivasi mereka untuk mencapai tujuan perusahaan mereka.

d. Kegiatan yang terorganisir

Pemimpin memastikan bahwa semua kegiatan organisasi didelegasikan secara adil dan merata kepada karyawan untuk menghindari konflik dalam organisasi

e. Semangat karyawan

Etos kerja yang tinggi dari karyawan dapat memberikan kontribusi bagi terwujudnya kepemimpinan yang efektif. Pemimpin yang bijaksana dapat memberikan setiap kelompok hak untuk berpikir dan bertindak sehingga mereka dapat menjalin interaksi yang lebih baik. Selain itu, menjaga disiplin dan memantau staf meningkatkan hubungan baik antar anggota kelompok.

f. Koordinasi

Mengintegrasikan tujuan individu dan kelompok yang menggabungkan kesamaan dari dua kepentingan. Pemimpin memegang informasi yang dibutuhkan kelompok untuk membuat

keputusan keseluruhan untuk mengoordinasikan upaya keseluruhan.

2.6 Lingkungan Kerja

2.6.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja suatu perusahaan sangat penting bagi manajemen. Lingkungan kerja tidak melakukan proses produksi di dalam perusahaan, tetapi berdampak langsung pada karyawan yang melakukan proses produksi. Lingkungan kerja adalah suasana di mana karyawan melakukan pekerjaan sehari-hari. Lingkungan kerja yang nyaman memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan bekerja secara optimal. Jika Anda menyukai lingkungan kerja, Anda dapat yakin bahwa Anda dapat memanfaatkan jam kerja Anda secara efektif. Lingkungan kerja yang tidak memadai, di sisi lain, mengurangi kinerja karyawan. Beberapa ahli mendefinisikan lingkungan kerja sebagai berikut:

Nitisemito dalam Nuraini (2013) menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan, misalnya kinerja tugas yang diberikan kepada karyawan akan sangat dipengaruhi oleh keberadaan pendingin ruangan (AC), dan pencahayaan yang tepat. Lingkungan kerja yang ada di lingkungan pekerja dapat mempengaruhi kinerja seperti suhu, kelembaban, ventilasi, pencahayaan, kebisingan, kebersihan tempat kerja, dan kesesuaian peralatan kerja. Menurut Isyandi (2004) dan Simanjuntak (2003), lingkungan kerja dapat diartikan sebagai semua alat, lingkungan tempat orang bekerja yang mempengaruhi cara mereka bekerja, baik untuk individu maupun kelompok. Sedangkan mengacu pada lingkungan kerja yang dijelaskan oleh Mardiana

(2005) bahwa lingkungan kerja dianggap sebagai lingkungan tempat karyawan melaksanakan pekerjaan sehari-hari.

Kesimpulan dari beberapa definisi yang sudah dijelaskan di atas, bahwa lingkungan kerja adalah semua hal yang ada di sekitar pekerja/karyawan yang bisa mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari mereka karena didalanya tersedia berbagai fasilitas tempat kerja yang berfungsi membantu karyawan dalam bekerja, dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

2.6.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Beberapa hal yang harus diperhatikan dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik menurut **Siagian (2006)** yaitu:

- 1) Gedung tempat kerja
- 2) Ruangan yang lega
- 3) Sirkulasi udara yang baik
- 4) Terdapat tempat ibadah
- 5) Terdapat sarana pengangkutan

Sedangkan menurut **Sedarmayanti dalam Wulan (2011)** menyampaikan bahwa secara umum, jenis lingkungan kerja dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu faktor fisik dan factor non fisik.

1) Faktor Fisik Lingkungan Kerja

- Penerangan;
- Pewarnaan;
- Udara;

- Suara bising;
- Ruang gerak;
- Kebersihan;
- Keamanan.

2) Faktor Non Fisik Lingkungan Kerja

- Perhatian dan dukungan pemimpin;
- Struktur kerja;
- Kelancaran komunikasi;
- Tanggung jawab;
- Kerja sama.

2.7 Kompetensi

2.7.1 Definisi Kompetensi Kerja

Clark (2007: 297) mendefinisikan kompetensi kerja sebagai berikut, "*Competency is a knowledge or know how for doing an effective job*". Kompetensi adalah pengetahuan atau pengetahuan tentang bagaimana bekerja secara efektif. Selanjutnya, Davis dan Newstroom (2009: 299) menyatakan bahwa, "*Competency is a capability per- spective and people knowledge, especially to impact on ability for need in business via minimizes cost and optimalization services to customer more for less*". Kompetensi dalam hal keterampilan dan pengetahuan manusia, terutama kemampuan untuk memenuhi kebutuhan bisnis yang berbeda dengan meminimalkan biaya dan mengoptimalkan layanan pelanggan lebih, tidak kurang.

Lebih jauh, Mathis dan Jackson (2001: 241) mengungkapkan bahwa, "*Competency is a base characteristic that correlation of individual or team*

performance achievement". Kompetensi dalam hal keterampilan dan pengetahuan manusia, terutama kemampuan untuk memenuhi kebutuhan bisnis yang berbeda dengan meminimalkan biaya dan mengoptimalkan layanan pelanggan lebih, tidak kurang. Menurut Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 ayat 10 menjelaskan bahwa "kompetensi wirausaha adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standaryang ditetapkan." Lebih lanjut Mangkunegara (2005) menyampaikan bahwa "kompetensi wirausaha merupakan faktor mendasar yang dimiliki seseorang yang mempunyai kemampuan lebih, yang membuatnya berbeda dengan seseorang yang mempunyai kemampuan rata-rata."

Mitrani dalam Usmara (2002) menyatakan bahwa kompetensi adalah bagian yang dalam dan unik dari kepribadian seseorang dan perilaku yang dapat diprediksi dalam berbagai situasi dan tugas-tugas. Sedangkan Suryana (2006) menyatakan bahwa kemampuan dan keterampilan yang harus dimiliki seorang wirausahawan sebenarnya adalah kemampuan dan motivasi untuk memulai usaha (startup), kemampuan untuk melakukan sesuatu yang baru (kreatif), serta kemampuan dan motivasi untuk mengambil peluang (opportunity), kemampuan dan keberanian untuk mengambil risiko (take risk), dan kemampuan untuk membangun ide dan mengumpulkan sumber daya.

2.7.2 Jenis Jenis Kompetensi Kerja

Spencer & Spencer dalam Palan (2007) mengemukakan bahwa kompetensi dapat melihat perbedaan antara pengetahuan kerja (*job knowledge*) melalau perilaku yang tercermin (*underlying behaviours*) dari seseorang karyawan pada

sebuah organisasi. “*Competency define as people based characteristic and implication on job effectiveness.*” Kompetensi kerja bisa dikelompokkan menjadi dua jenis, yaitu *threshold* dan *differentiating*. Kompetensi seperti yang dimanfaatkan dalam memproyeksikan kompetensi pegawai dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan, yaitu:

1. *Threshold competencies* merupakan ciri utama (biasanya berupa pengetahuan atau kemampuan dasar seperti membaca) yang wajib dimiliki oleh seseorang agar bisa melakukan pekerjaan;
2. *Differentiating competencies* merupakan berbagai faktor yang menyamakan individu yang berkompentensi tinggi dan individu yang berkompentensi rendah.

Teori capital orthodox yang disampaikan oleh Bauder (2008) menjelaskan bahwa modal SDM meliputi: (1) tingkat pendidikan yang ditempuh, (2) pengalaman kerja, dan (3) keterampilan kerja yang dimilikinya. Semua itu termasuk dalam kategori kompetensi. Kompetensi dalam perspektif teori agensi merupakan modal yang dimiliki oleh seorang agen, dalam hal ini SDM yang terdidik dan terampil, yang siap bersaing dengan SDM lainnya. Mereka yang mempunyai kompetensi itulah yang akan bisa memenangkan persaingan global.

2.7.3 Peran Kompetensi Pada Organisasi

Konsep dasar kompetensi didasarkan pada konsep individu dan bertujuan untuk mengenali, memperoleh, dan mengembangkan keterampilan individu sehingga dapat bekerja dengan kinerja yang prima. Individu adalah komponen kunci untuk menjadi aktor dalam sebuah organisasi. Oleh karena itu, kapabilitas

suatu organisasi bergantung pada kapabilitas orang-orang yang bekerja untuknya. Sebuah perusahaan dapat membedakan dirinya ketika orang-orang yang bekerja untuknya dapat memberikan kontribusi terbesar bagi perusahaan sesuai dengan pekerjaan dan keterampilannya. Dengan kata lain, orang-orang ini dapat melakukan yang terbaik. Ini berarti Anda dapat menjadi superior sekarang dan di masa depan, baik dalam situasi yang stabil maupun berubah, tanpa mempengaruhi pekerjaan orang lain. Oleh karena itu, pengukuran kinerja suatu organisasi mencakup dimensi waktu, situasi, dan kontribusi serta dampak terhadap pekerjaan orang lain dan perusahaan.

Kapabilitas yang tepat merupakan penentu keunggulan kinerja dan dapat dimiliki oleh suatu organisasi apabila memiliki landasan yang kuat yang tercermin dalam semua proses di dalam organisasi tersebut. Singkatnya, organisasi perlu memiliki kompetensi inti yang kuat dan mendukung bisnis inti mereka (core business). Kompetensi inti adalah kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap anggota organisasi dan membedakan anggota suatu organisasi dengan organisasi lainnya. Kompetensi inti biasanya merupakan bagian dari misi dan budaya organisasi. Kompetensi inti perlu diperkuat melalui kompetensi di departemen atau area yang ada dalam organisasi.

2.7.4 Dimensi Kompetensi Kerja

Hart (2009) mengemukakan bahwa kemampuan kerja seorang karyawan merupakan kemampuan kerja seorang karyawan melalui kajian yang cukup detail, yaitu:

1. pemikiran analitis;
 2. orientasi pencapaian prestasi;
 3. pengambilan keputusan;
 4. kemampuan untuk berhadapan dengan keadaan serba tidak pasti;
 5. kerja jejaring;
 6. kepemimpinan;
 7. dorongan keinginan pribadi dan inisiatif;
 8. kepedulian pada sesuatu yang bercorak politik;
 9. komunikasi lisan;
 10. kemampuan untuk mempengaruhi;
 11. perencanaan dan pengorganisasian;
 12. kerja kelompok;
 13. kesadaran pada diri sendiri serta peningkatan kualitas diri;
 14. komunikasi tertulis.
 15. pengoptimalan keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki; dan
- Setiap unsur tersebut di atas, dapat dikelompokkan menjadi 3 dimensi, yaitu

(Hart, 2009):

1. Aspek pengetahuan meliputi pemikiran analitis, pengambilan keputusan, perluasan pengetahuan, dan indikator berorientasi kinerja
2. Aspek keterampilan meliputi indicator komunikasi tertulis, komunikasi verbal, dorongan untuk meningkatkan keterampilan, dan kemampuan untuk mengambil keputusan dan proaktif

3. Dimensi kemampuan berdasarkan indeks kemampuan kerja kelompok dan indeks keterampilan pengembangan diri.

Mac Lean dalam Handoko (2007) menjelaskan bahwa dimensi kemampuan kerja seorang pengusaha adalah kemampuan seorang pengusaha, dalam:

1. Mengelola tim kerja;
2. Menyusun rencana dengan optimal meliputi kebutuhan untuk berprestasi dan menyusun skala prioritas;
3. Memanfaatkan kemampuan intelektual yang dimiliki guna melakukan pengambilan keputusan; dan
4. Mengelola diri sendiri.

Dimensi kompetensi pada eksekutif (*executive*), manajer (*managers*), serta karyawan (*employees*) menurut Mitrani, Daziel, dan Fitt dalam Yulius (2008) mengenai kompetensi kerja pegawai, meliputi:

1. Flexibility merupakan kemampuan untuk memandang perubahan sebagai sebuah kesempatan yang menggembirakan ketimbang sebagai ancaman.
2. Information seeking, motivation, and ability to learn, yaitu kemampuan mencari kesempatan belajar tentang keahlian teknis dan interpersonal.
3. Achievement motivation, yaitu kemampuan berinovasi sebagai peningkatan kualitas, produktivitas.
4. *Work motivation under time pressure* yaitu kemampuan menahan stres dalam organisasi dan komitmen dalam menyelesaikan pekerjaan.

5. *Collaborativeness* yaitu kemampuan berkerja sama antara bawahan, teman kerja dan pimpinan.
6. *Costumer service orientation* yaitu orientasi yang berupaya memberikan pelayanan yang optimal pada konsumen serta berinisiatif untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi konsumen.

Mathis dan Jackson (2001) mengkategorikan aspek kemampuan kerja (*competency*) ditinjau dari pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan kemampuan (*ability*). Selain itu, Mathis dan Jackson (2001: 241) juga menjelaskan bahwa model konseptual kompetensi kerja dapat dijelaskan sebagai berikut.



Gambar 2.1 Model Konseptual Kompetensi Kerja

Sumber: Mathis & Jackson, 2001

2.7.5 Cara Mengukur Kompetensi Kerja

Kompetensi kerja diukur dengan menggunakan dimensi serta indikator berikut ini:

1. Pengetahuan (*knowledge*) merupakan kesadaran pada bidang kognitif dengan indikatornya adalah:
 - a. cara pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada di perusahaan, dan

- b. identifikasi belajar.
2. Pemahaman (*understanding*) merupakan kemampuan kognitif dan juga kemampuan afektif yang ada pada individu, dengan indikatornya adalah:
 - a. kondisi kerja yang efektif dan efisien, dan
 - b. pemahaman yang baik tentang karakteristik.
3. Nilai (*value*) merupakan sebuah standar perilaku yang diyakini serta secara psikologis sudah melekat pada diri seseorang dengan indikatornya adalah:
 - a. kejujuran,
 - b. demokratis, dan
 - c. keterbukaan.
4. Kemampuan (*skill*) merupakan sesuatu yang ada/melekat pada diri seseorang yang dapat digunakan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang diberikan kepada karyawan dengan indikatornya adalah:
 - a. Efisien, dan
 - b. metode kerja yang dianggap lebih efektif.
5. Sikap (*attitude*) merupakan perasaan atau reaksi seseorang terhadap sebuah rangsangan yang datang dari luar dengan indikatornya adalah:
 - a. perasaan terhadap kenaikan gaji, dan
 - b. reaksi terhadap krisis ekonomi.
6. Minat (*interest*) merupakan kecenderungan individu tertentu untuk melakukan sebuah tindakan dengan indikatornya adalah:

- a. Semangat kerja, dan
- b. aktivitas kerja.

Menerapkan teori Mathis dan Jackson (2001), definisi operasional kapasitas kerja didukung oleh tingkat motivasi, citra diri, dan arah untuk peningkatan kualitas, beberapa pengetahuan dalam pekerjaan atau profesi tertentu. Keterampilan, dan kemampuan merupakan dasar dalam pencapaian efisiensi dan standar kinerja yang unggul, antara lain dengan berupaya meningkatkan kemampuan pemecahan masalah, pola pengambilan keputusan, proses operasional yang cepat dan rasa tanggung jawab yang tinggi.

Aspek kompetensi kerja terdiri dari keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan. Pertama, aspek pengetahuan terdiri dari indikator: (a) pengetahuan dasar; (b) orientasi pada pencapaian standar kerja; (c) kepedulian terhadap kualitas kerja; dan (d) efisiensi kinerja. Kedua, aspek keterampilan terdiri dari indikator: (a) profesionalisme; (b) keterampilan; (c) keahlian; (d) kecepatan kerja; dan (e) pengalaman. Ketiga, aspek kemampuan yang terdiri dari indikator: (a) keinginan meningkatkan kualitas diri; (b) memiliki rasa tanggung jawab diri; (c) efektivitas; (d) sesuai dengan target waktu; dan (e) mampu menyelesaikan masalah.

2.8 Kualitas Kerja

2.8.1 Pengertian Kualitas Kerja

Istilah mutu atau kualitas dianggap sangat relatif, sehingga ini tidak selalu berarti baik, bagus, dll. Kualitas atau mutu dapat berarti karakteristik suatu produk atau jasa yang menunjukkan kepada konsumen manfaat dari produk atau jasa tersebut. Ini sejalan dengan pemikiran Yoyon B. Irianto dalam Casmita (2003)

yang menyatakan bahwa kualitas merupakan paduan berbagai sifat barang atau jasa yang memperlihatkan kemampuannya untuk memenuhi expectasi pelanggan. Fred Smith dalam Ismanto (2009) berpendapat bahwa kualitas (*quality*) dapat diartikan sebagai standar kinerja yang diinginkan oleh pemakai produk atau jasa (*customer*). Selanjutnya Wungu dan Brotoharsojo (2003) dalam Abdullah (2014) menyatakan bahwa “*Quality* (kualitas) adalah segala bentuk satuan ukuran yang terkait dengan mutu atau kualitas hasil kerja dan dinyatakan dalam ukuran angka atau yang dapat dipadankan dengan angka.”

Kualitas kerja merujuk pada suatu perilaku yang dilakukan dengan maksud mampu memenuhi expectasi yang sudah ditentukan sebelumnya. Menurut Wilson dan Heyel (1987) dalam Abdulah (2014) mengatakan bahwa “*Quality of work* (kualitas kerja) menunjukkan sejauh mana mutu seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya meliputi ketepatan, kelengkapan, dan kerapian”. Selanjutnya Gary Dessler (1992) menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja adalah kondisi dimana pegawai mampu memenuhi kebutuhan mereka dengan bekerja pada suatu organisasi. Pengertian berbeda disampaikan oleh Matutina (2001) dikutip oleh Raja (2014), dimana kualitas kerja dianggap mengacu pada kualitas SDM, sedangkan kualitas SDM sendiri mengacu pada pengetahuan (*Knowledge*), keterampilan (*Skill*), dan kemampuan (*Abilities*).

Beberapa penjelasan tersebut di atas, memperlihatkan bahwa kualitas kerja adalah sebuah hasil atau output dari suatu pekerjaan seseorang/pegawai yang bisa diukur efektifitas dan efisiensinya berdasarkan kualitas SDM atau sumber daya lainnya dalam rangka untuk mencapai tujuan atau sasaran organisasi. Oleh

sebab itu, peningkatan kualitas kerja adalah hal yang sangat krusial dan sangat penting untuk segera diwujudkan agar kinerja suatu organisasi atau instansi dapat dioptimalkan.

2.8.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kualitas Kerja

Menurut Gary Dessler (1992), jika karyawan dapat memenuhi kebutuhan kritis mereka untuk bekerja dalam organisasi, maka mereka dapat meningkatkan kualitas pekerjaan mereka. Dalam suasana seperti itu, kualitas pekerjaan dapat dicapai dengan cara-cara yang mungkin untuk mencapai tujuan. Dessler (2010) menambahkan bahwa kualitas kerja dapat dinilai dari keterampilan yang ditunjukkan oleh karyawan, seperti:

1. Menuntaskan berbagai tugas dengan akurat, teliti dan tepat waktu;
2. Memperhatikan tujuan dan kebutuhan departemen yang sangat bergantung pada kualitas layanan serta hasil kerjanya;
3. Menggunakan jam kerja secara produktif; dan
4. Menangani berbagai tanggungjawab secara efektif.

Menurut Satori (2013), kualitas kerja diukur dengan mengukur kinerja individu atau kontribusi organisasi terhadap kepuasan pelanggan dan pengembangan masyarakat sebagai hasil dari upaya organisasi untuk mencapai tujuan strategis yang ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena sumber daya

merupakan bentuk bangunan multidimensi, maka pengukurannya sangat bergantung pada banyak faktor (Bates dan Holton, Satori: 2013).

2.8.3 Pengukuran Kualitas Kerja

Peningkatan kualitas sebuah organisasi harus didukung oleh kriteria atau sarana untuk menilai kinerja organisasi tersebut. T.R. Mitchell (1978: 343) yang dikutip oleh Dewi K. Soedarsono (2014) mengungkapkan beberapa faktor penentu yang mempengaruhi kinerja yaitu “ 1) *Quality of Work* merupakan ukuran yang menyatakan seberapa jauh telah dipenuhi berbagai persyaratan, spesifikasi dan harapan yang dihasilkan dari suatu pekerjaan; 2) *Promptness* yang menunjukkan waktu yang diperlakukan seseorang dalam menyelesaikan suatu pekerjaan; 3) *Initiative* yang menunjukkan apresiasi seseorang terhadap pekerjaannya dengan berusaha mencari, menemukan dan mengembangkan metode-metode yang efektif untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut dengan hasil yang gemilang; 4) *Capability* yang menunjukkan potensi yang dimiliki seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan efisien dan efektif; dan 5) *Communication* yang menunjukkan kemampuan seseorang dalam berinteraksi dengan sesama rekan sekerja maupun lingkungannya yang berguna untuk mendukung aktivitas pekerjaan.”

Selanjutnya menurut Hasibuan (2003) dikutip oleh Raja (2014), menyatakan bahwa indikator kualitas kerja pegawai meliputi:

1. Potensi diri yaitu kemampuan, kekuatan, baik yang belum terwujud maupun yang telah terwujud, yang dimiliki seseorang, tetapi belum sepenuhnya terlihat atau dipergunakan secara maksimal.
2. Hasil kerja optimal yaitu hasil yang harus dimiliki oleh seorang pegawai, pegawai harus bisa memberikan hasil kerjanya yang terbaik, dapat dilihat dari produktivitas organisasi, kualitas dan kuantitas kerja.
3. Proses kerja yaitu suatu tahapan terpenting dimana pegawai menjalankan tugas dan perannya dalam suatu organisasi, melalui proses kerja ini.
4. Antusiasme yaitu suatu sikap dimana seorang pegawai melakukan kepedulian terhadap pekerjaannya hal ini bisa dilihat dari kehadiran, pelaksanaan tugas, motivasi kerja, komitmen kerja.

Dari penjelasan di atas, kita dapat melihat bahwa kualitas kerja terdiri dari semua faktor yang dievaluasi dalam pekerjaan setiap karyawan dalam organisasi. Kualitas ini mencakup berbagai kriteria yang digunakan untuk mengukur hasil akhir sebuah pekerjaan.

2.8.4 Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja pada dasarnya bersifat pribadi. Kepuasan bervariasi dari orang ke orang, tergantung pada nilai-nilai yang diterapkan. Semakin tinggi evaluasi suatu kegiatan sesuai keinginan individu, maka semakin tinggi pula kepuasan terhadap kegiatan tersebut. Oleh karena itu, kepuasan merupakan ukuran

perasaan seseorang yang senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja (Rivai, 2008). Menurut Luthans (2006), kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan tentang seberapa baik mereka memberikan apa pekerjaan mereka dianggap penting. Di sisi lain, menurut Noe et al. (2011: 19) Kepuasan kerja didefinisikan sebagai rasa senang yang didasarkan pada persepsi bahwa pekerjaan seseorang memenuhi atau memungkinkan nilai pekerjaan penting orang tersebut.

Berdasarkan penjelasan di atas, ternyata kepuasan kerja bersifat pribadi, menjelaskan tidak hanya aspek pekerjaan, tetapi juga kegembiraan/kepuasan orang tersebut terhadap kondisi dan keadaan pekerjaan.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Rivai (2008), secara teoritis banyak faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, seperti gaya manajemen, produktivitas kerja, perilaku, pilihan manajemen, pencapaian ekspektasi gaji, dan efektivitas kerja. Menurut Rivai (2008:479), faktor-faktor yang biasa digunakan untuk mengukur kepuasan kerja karyawan adalah:

1. Hasil pekerjaan, penampilan hasil pekerjaan yang nyata dan sekaligus sebagai kontrol pada pekerjaan;
2. Organisasi dan manajemen;
3. Supervisi;
4. Gaji dan keuntungan pada bidang keuangan lainnya seperti insentif, dll;

5. Kesempatan untuk berkembang;
6. Rekan kerja; dan
7. Kondisi pekerjaan.

Job Descriptive Index (JDI) dalam Rivai (2008) menjelaskan bahwa ada beberapa faktor yang menyebabkan kepuasan kerja, yaitu:

1. Baiknya organisasi dan manajemen;
2. Pembayaran yang sesuai kompetensi;
3. Bekerja pada tempat yang tepat;
4. Supervisi pada pekerjaan yang tepat; dan
5. Orang yang berada dalam pekerjaan yang tepat.

Salah satu Langkah atau upaya untuk menentukan apakah seorang karyawan senang dengan pekerjaannya adalah dengan membandingkan pekerjaan yang mereka lakukan saat ini dengan pekerjaan ideal tertentu (teori kesenjangan). Menurut Luthans (2006: 243), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja saat ini terkait dengan beberapa aspek:

1. Pekerjaan itu sendiri

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah pekerjaan yang memberi penghargaan, beragam dan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuannya.

2. Gaji

Jumlah upah yang diterima dan sejauh mana hal ini dapat dianggap wajar dibandingkan dengan yang lain dalam organisasi.

3. Promosi

Pada dasarnya setiap orang ingin maju dalam hidupnya. Menyediakan karyawan dengan peluang kemajuan karir adalah salah satu faktor yang menentukan apakah mereka senang dengan pekerjaan mereka.

4. Pengawasan

Evaluasi dan revisi dilakukan terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dengan tujuan untuk memperoleh keyakinan terhadap tujuan perusahaan dan rencana yang digunakan untuk mencapainya.

5. Rekan kerja

Artinya, faktor-faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antara karyawan dengan manajer dan rekan kerja mereka..

Gambaran penjelasan di atas menunjukkan bahwa kepuasan kerja sangat dipengaruhi oleh factor-faktor seperti penghasilan yang bisa diperoleh, jenis pekerjaan, supervise, promosi, rekan kerja, lingkungan dan tempat kerja.

3. Teori Kepuasan Kerja

Teori tentang kepuasan kerja menurut Rivai (2008:475) adalah sebagai berikut:

- 1) Teori Ketidaksesuaian (*Discrepancy Theory*)

Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung perbedaan antara apa yang seharusnya dan apa yang diharapkan. Jadi, jika kepuasannya tercapai di luar keinginannya, dia akan lebih puas lagi, jadi ada perbedaan, tetapi itu adalah perbedaan positif. Kepuasan kerja seseorang tergantung pada perbedaan antara apa yang dianggap dicapai dan apa yang dicapai.

2) Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Teori ini mengemukakan bahwa seseorang mungkin merasa puas atau tidak puas dengan ada tidaknya keadilan dalam suatu situasi, terutama dalam situasi kerja. Menurut teori ini, komponen utama dari teori keadilan adalah input, konsekuensi, keadilan dan ketidakadilan. Input merupakan salah satu faktor penting bagi karyawan yang bisa mendukung pekerjaannya, seperti pendidikan, pengalaman, kecakapan, jumlah tugas dan peralatan atau perlengkapan yang dipergunakan untuk melaksanakan pekerjaannya. Hasilnya adalah sesuatu yang dianggap bernilai oleh seorang karyawan yang diperoleh dari pekerjaannya, seperti upah/gaji, keuntungan sampingan, simbol, status, penghargaan dan kesempatan untuk berhasil atau aktualisasi diri. Sedangkan orang selalu membandingkan dapat berupa seseorang di perusahaan yang sama, atau ditempat lain atau bisa pula dengan dirinya di masa lalu. Menurut teori ini, setiap karyawan akan membandingkan rasio input hasil dirinya dengan rasio input hasil orang lain. Bila perbandingan itu dianggap cukup adil, maka

karyawan akan merasa puas. Bila perbandingan itu tidak seimbang tetapi menguntungkan bisa menimbulkan kepuasan, tetapi bisa pula tidak. Tetapi bila perbandingan itu tidak seimbang akan timbul ketidakpuasan.

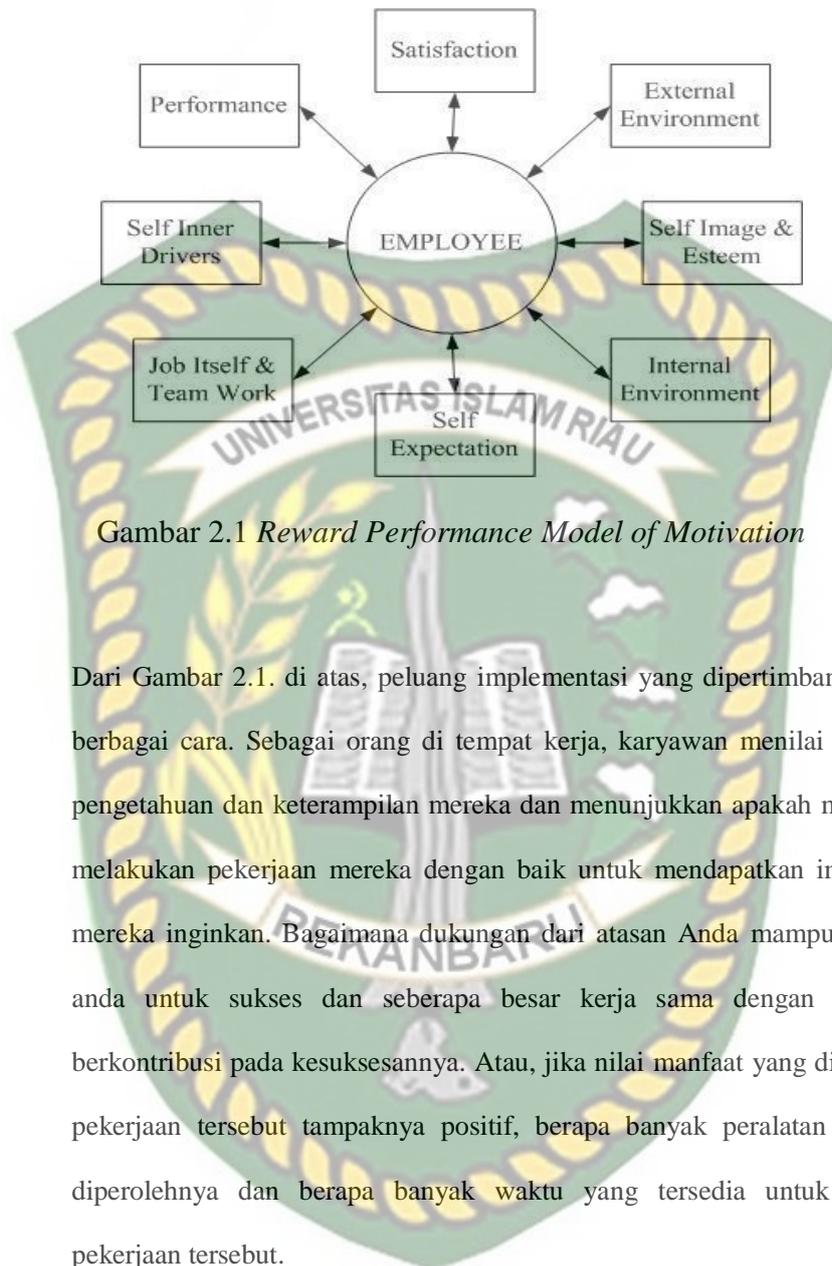
3) Teori Dua Faktor (*Two Factor Theory*)

Menurut teori ini kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja merupakan hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu bukan suatu variabel yang kontinu. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu *satisfies* atau motivator dan *dissatisfies*. *Satisfies* ialah faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari : pekerjaan yang menarik dan menantang memiliki peluang untuk sukses, penghargaan, dan promosi. Memuaskan faktor-faktor ini mengarah pada kepuasan, tetapi tidak memuaskan faktor-faktor ini tidak selalu mengarah pada ketidakpuasan. Ketidakpuasan (hygiene factor) merupakan faktor penyebab ketidakpuasan. Ini termasuk gaji/upah, perawatan, hubungan interpersonal, kondisi dan status kerja. Elemen ini diperlukan untuk memenuhi dorongan biologis dan kebutuhan dasar karyawan. Jika faktor-faktor ini tidak terpenuhi, karyawan tidak akan puas. Namun, jika ukuran elemen ini cukup untuk memenuhi kebutuhan ini, karyawan tidak akan kecewa jika mereka tidak puas..

4. Pengukuran Kepuasan Kerja

Menurut Rivai (2008), kepuasan kerja didefinisikan dengan bagaimana orang mempersepsikan pekerjaan dan aspek-aspeknya. Ada beberapa alasan mengapa perusahaan sangat perlu memperhatikan kepuasan kerja. Hal ini dapat dikategorikan sesuai dengan fokus karyawan atau perusahaan:

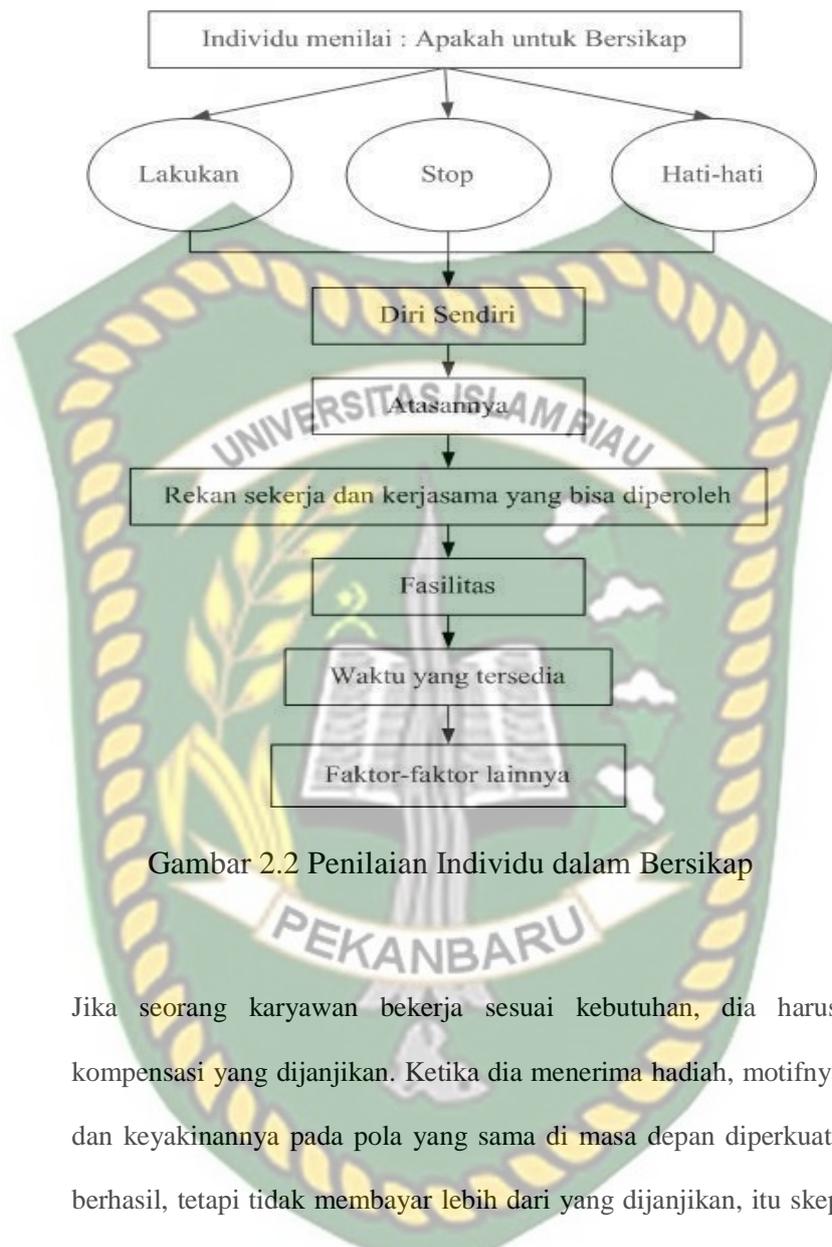
1. Pertama, orang berhak untuk diperlakukan secara adil dan hormat, pandangan ini dari sudut pandang kemanusiaan. Kepuasan kerja merupakan perpanjangan dari cerminan perlakuan yang baik. Penting juga untuk memperhatikan indikator kesehatan emosional atau mental.
2. Kedua, perspektif manfaat bahwa kepuasan kerja dapat menimbulkan perilaku yang mempengaruhi berfungsinya perusahaan. Perbedaan kepuasan kerja antar unit organisasi dapat mendiagnosis potensi masalah. Bühler (1994), dikutip oleh Rivai (2008), menekankan pandangannya bahwa upaya organisasi yang berkelanjutan harus diarahkan pada kepuasan kerja dan dampak keuangan pada perusahaan. Kami percaya bahwa karyawan dapat dengan mudah diganti, dan perusahaan yang tidak berinvestasi pada karyawan berisiko. Gaji biasanya menyebabkan volatilitas tinggi dengan biaya pelatihan yang lebih tinggi dan perilaku yang sama di antara karyawan. Ini membuatnya lebih mudah untuk mengubah perusahaan dan karenanya mengurangi kesetiaan.
3. Selain itu, beberapa faktor berikut ini sangat menentukan kepuasan kerja karyawan.



Gambar 2.1 Reward Performance Model of Motivation

Dari Gambar 2.1. di atas, peluang implementasi yang dipertimbangkan dalam berbagai cara. Sebagai orang di tempat kerja, karyawan menilai kemampuan pengetahuan dan keterampilan mereka dan menunjukkan apakah mereka dapat melakukan pekerjaan mereka dengan baik untuk mendapatkan imbalan yang mereka inginkan. Bagaimana dukungan dari atasan Anda mampu mendorong anda untuk sukses dan seberapa besar kerja sama dengan rekan kerja berkontribusi pada kesuksesannya. Atau, jika nilai manfaat yang diperoleh dari pekerjaan tersebut tampaknya positif, berapa banyak peralatan yang dapat diperolehnya dan berapa banyak waktu yang tersedia untuk melakukan pekerjaan tersebut.

4. Karyawan biasanya memutuskan untuk melakukan kegiatan untuk mencapai kompensasi yang diinginkan, seperti yang ditunjukkan pada diagram skema pada Gambar 2.2.



Gambar 2.2 Penilaian Individu dalam Bersikap

Jika seorang karyawan bekerja sesuai kebutuhan, dia harus menerima kompensasi yang dijanjikan. Ketika dia menerima hadiah, motifnya terpuaskan dan keyakinannya pada pola yang sama di masa depan diperkuat. Tetapi jika berhasil, tetapi tidak membayar lebih dari yang dijanjikan, itu skeptis terhadap masa depan yang dapat diperkirakan.

Di sisi lain, jika dia tidak bekerja dengan baik dan tidak dibayar, hasilnya bisa berbeda. Sebuah dendam terhadap kemungkinan pertama bahwa ia akan curiga pada dirinya sendiri, mungkin faktor lain yang dianggap sebagai penyebabnya. Jika dia tidak merasa 100% berhasil, dia tidak ingin melakukan hal yang sama lagi. Kemungkinan lain adalah bahwa dia telah meningkatkan upayanya untuk mengatasi kesalahannya. Dengan lebih banyak usaha, ia mampu mengatasi

kesalahan masa lalu. Oleh karena itu, Anda dapat memulai kembali prosesnya. Setelah itu, jika Anda merasa cukup, Anda akan puas. Di sisi lain, jika tidak, itu akan menjadi lebih penting di masa depan.

2.9 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang pernah dilakukan berkaitan dengan tema/ gejala yang diteliti berhasil dihimpun oleh penulis sebagian besar dijadikan data dan referensi pendukung guna mempertegas teori – teori yang telah ada mengenai motivasi kerja dan kualitas kerja Aparatur Sipil Negara Pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Pelalawan. Adapun penelitian terdahulu yang bersumber dari jurnal – jurnal dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu Tentang Motivasi dan Kualitas Kerja Aparatur Sipil Negara Pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Pelalawan

Penulis	Judul	Metode	Hasil
Keke Sulalatin Fathiah; Ni Nyoman Putu Martini; dan Abadi Sanosra	Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pegawai BPKAD Kabupaten Bondowoso)	Teknik analisis yang digunakan adalah <i>Structural Equation Model</i> (SEM) dengan menggunakan WarpPLS 5.0	Hasil analisis menunjukkan bahwa kemampuan karyawan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, kemampuan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. karyawan memiliki dampak yang besar terhadap pekerjaannya. Motivasi memiliki dampak yang besar terhadap kinerja karyawan. Secara tidak langsung, keterampilan karyawan dan lingkungan kerja

Penulis	Judul	Metode	Hasil
			berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.
Veronika Selviati	Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Pendapatan, Bidang Anggaran dan Perbendaharaan DPPKAD Kota Tanjungpinang	Analisis data menggunakan Regresi Linear Berganda dengan program aplikasi SPSS 17,0	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, dan kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
Irma Idayati; Surajiyo; dan Marvia Hazalena	Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Lubuklinggau	Analisis data menggunakan Regresi Linear Berganda dengan program aplikasi SPSS	Hasil survei menunjukkan bahwa kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
Yurina Khusnal Amaliyyah; Nurhajati; dan Khalikussabir	Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Kualitas Kerja, Profesionalisme Kerja dan	Analisis data menggunakan Regresi Linear Berganda dengan program aplikasi SPSS	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kualitas staf, kualitas kerja, keahlian kerja, dan komitmen secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Fluktuasi kualitas bakat,

Penulis	Judul	Metode	Hasil
	Komitmen Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan PDAM Kota Malang		sebagian, akan berdampak negatif pada kinerja dan memiliki dampak yang dapat diabaikan. Variasi kualitas kerja memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja. Profesionalisme dalam berbagai pekerjaan dapat berdampak negatif dan signifikan terhadap kinerja. Variabel komitmen juga memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja.
Dewi Suryani Harahap; dan Hazmanan Khair	Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja	Analisis yang dilakukan pada penelitian ini adalah analisis deskriptif, uji asumsi klasik dan analisis data menggunakan path analisis dengan aplikasi SPSS	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Reward sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja. Kepemimpinan memiliki dampak yang besar terhadap kepuasan kerja. Reward tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepemimpinan memiliki dampak langsung terhadap kepuasan kerja tanpa dikomunikasikan melalui motivasi kerja. Imbalan secara langsung mempengaruhi kepuasan kerja tanpa tersampaikan oleh motivasi kerja

Sumber: Hasil Analisis Penulis, 2021

2.10 Keterkaitan Antar Variabel

2.10.1 Variabel X1 (Lingkungan Kerja) terhadap Variabel Y (Kualitas Kerja)

Pada dasarnya untuk mewujudkan pelayanan publik yang kualitas dan baik, setiap organisasi penyelenggara pemerintahan perlu mempertimbangkan berbagai faktor yang mungkin akan mempengaruhinya. Faktor-faktor tersebut pasti saling mempengaruhi satu sama lain. Dalam rangka mewujudkan pelayanan yang berkualitas dan baik tersebut, maka salah satu faktor yang perlu mendapatkan perhatian adalah faktor lingkungan kerja, baik lingkungan yang bersifat fisik maupun non fisik.

Saydam (2008) menyatakan bahwa “lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.” Schultz dan Schultz (2010) menjelaskan bahwa “lingkungan atau kondisi kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan produktivitas kerja.” Sedangkan Newstrom (2008:469) menyatakan bahwa “*Work condition relates to the scheduling of work the length of work days and the time of day (or night) during which people work*” yang artinya kondisi kerja berkaitan dengan penjadwalan kerja, lamanya hari kerja, dan waktu siang (atau malam) selama orang bekerja. Lebih lanjut Chandrasekar (2011) menyatakan bahwa “lingkungan kerja adalah sekumpulan lingkungan kerja pada suatu tempat berdampak pada semangat pegawai, serta produktivitas baik secara positif maupun negatif.”

2.10.2 Variabel X2 (Kompetensi) terhadap Variabel Y (Kualitas Kerja)

Menurut Mitrani (Usmara, 2002: 109), kompetensi merupakan bagian yang dalam dan unik dari kepribadian seseorang, perilaku yang dapat diprediksi dalam berbagai situasi dan tugas tugas. Suryana (2006:88) menunjukkan kemampuan atau kemampuan untuk mencari peluang.), kemampuan dan keberanian mengambil risiko (take risk), dan kemampuan mengembangkan ide dan mengumpulkan sumber daya.

Spencer dan Spencer (Moehariono, 2009: 3), kompetensi berkaitan dengan keefektifan kinerja seseorang dalam bekerja, atau dengan karakteristik dasar dari orang yang menyebabkan, atau karena kriteria yang digunakan dan penyebab yang mendasarinya. kami telah menemukan bahwa itu adalah karakteristik seseorang, sebagai referensi, kinerja yang efektif atau sangat baik atau sangat baik di tempat kerja atau dalam situasi tertentu. Oleh karena itu, kompetensi merupakan salah satu landasan untuk meningkatkan kualitas kerja atau kinerja pegawai instansi pemerintah, baik di sektor swasta maupun publik. Kemampuan mempengaruhi kemampuan dasar orang yang melakukan pekerjaan. Keterampilan ini sangat penting dalam operasi pelayanan sektor publik karena memiliki dampak langsung pada masyarakat. Kualitas pekerjaan di sektor jasa diakui langsung oleh pemerintah kota dan dapat dengan cepat dievaluasi oleh pemerintah kota.

2.10.3 Variabel X3 (Gaya Kepemimpinan) terhadap Variabel (Kualitas Kerja)

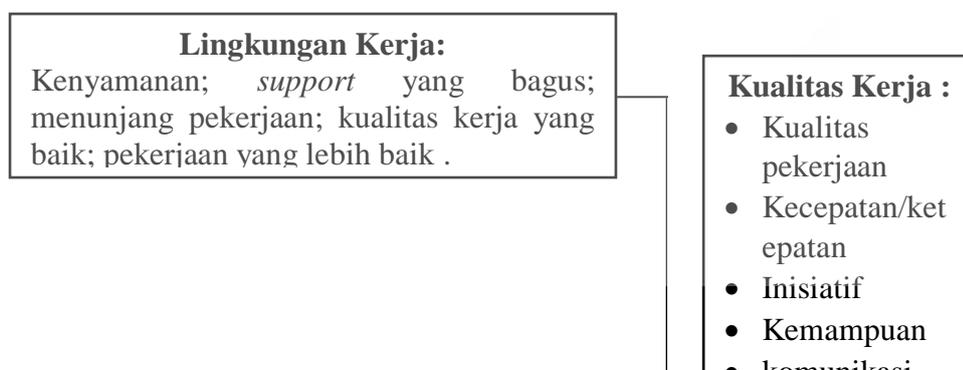
Gaya kepemimpinan adalah kode etik yang digunakan seseorang ketika dia mencoba mempengaruhi orang lain. Regina (2010) menyatakan bahwa gaya

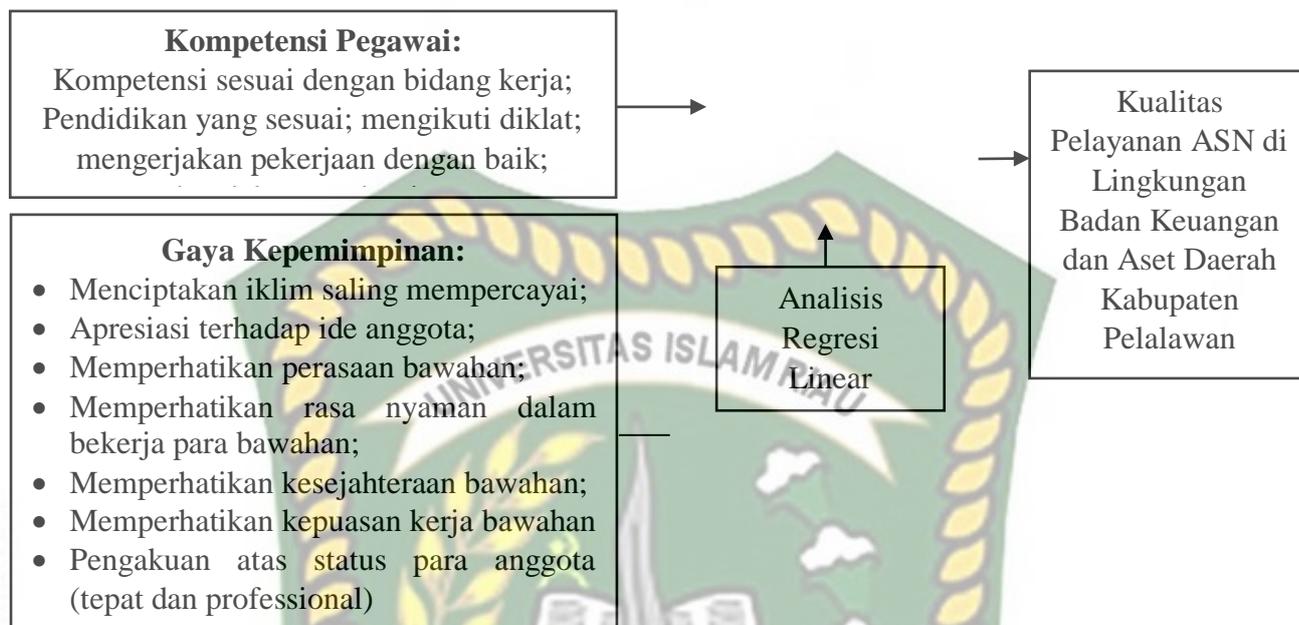
kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, hasil kombinasi dari filosofi, keterampilan, sifat, dan sikap yang sering diadopsi oleh pemimpin ketika mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. Gaya kepemimpinan dalam menjalankan suatu organisasi memiliki dampak yang signifikan terhadap keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Gaya kepemimpinan yang tepat juga mendorong kinerja karyawan.

Organisasi adalah organisasi sosial yang terdiri dari beberapa orang yang secara sadar dan terus menerus bekerja sama untuk mencapai tujuan dan sasarannya. Selain organisasi itu sendiri, kurangnya pemimpin dalam organisasi membuat sulitnya mencapai tujuan organisasi, sehingga kepemimpinan diperlukan untuk menjadi fokus perhatian bagi sebagian orang. Kepemimpinan adalah kualitas yang digunakan untuk mempengaruhi orang dan kelompok untuk mencapai tujuan mereka di masyarakat. Organisasi juga membutuhkan pemimpin yang dapat mewujudkan visi dan misinya untuk tujuan yang lebih baik di masa depan. (Christanto & Febryan, 2017).

2.11 Kerangka Pemikiran

Tabel 2.2 Kerangka Pemikiran Penelitian





Sumber: Analisis Penulis, 2021

2.12 Hipotesis

Dari hasil perumusan masalah dan tinjauan kepustakaan yang sudah dipaparkan sebelumnya, maka hipotesis pada penelitian ini yaitu:

- H0 : Lingkungan kerja, kompetensi, dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kualitas kerja di lingkungan BPKAD Kabupaten Pelalawan;
- H1 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kualitas kerja di lingkungan BPKAD Kabupaten Pelalawan;
- H2 : Kompetensi berpengaruh terhadap kualitas kerja di lingkungan BPKAD Kabupaten Pelalawan;
- H3 : Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kualitas kerja di lingkungan BPKAD Kabupaten Pelalawan

2.13 Konsep Operasional

Untuk keseragaman pengertian dalam penelitian ini agar tidak menimbulkan salah pemahaman dan pengertian, maka akan dijelaskan dan dirumuskan beberapa konsep sebagai berikut :

1. Administrasi didefinisikan sebagai keseluruhan proses sama antar dua orang manusia atau lebih yang didasarkan atas rasionalitas tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.
2. Organisasi adalah segala bentuk hubungan antara dua orang atau lebih yang bekerja bersama, dengan satu atau lebih orang yang disebut sebagai atasan dan satu atau sekelompok orang yang disebut sebagai bawahan. Hubungan ini terikat secara formal untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan bersama.
3. Manajemen adalah mengkoordinasikan semua sumber daya melalui proses perencanaan, organisasi, kepegawaian, manajemen, dan pemantauan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.
4. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.
5. Gaya Kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering

diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.

6. Lingkungan kerja adalah seluruh sarana dan prasarana kerja di sekitar pegawai yang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi kinerja pekerjaan itu sendiri.
7. Kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu.
8. Motivasi kerja adalah dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang, baik yang berasal dari dalam dan luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya yang bertujuan untuk mendapatkan hasil kerja sehingga mencapai kepuasan sesuai dengan keinginannya
9. Kepuasan kerja adalah segala sesuatu yang sifatnya personal/individual, yang menggambarkan perasaan senang/puas dari diri seseorang atas kondisi dan situasi kerja, serta aspek yang terlibat dalam pekerjaannya tersebut
10. Kualitas kerja adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran organisasi dengan baik dan berdaya guna.

2.14 Operasionalisasi Variabel

Secara terperinci operasionalisasi variabel masing – masing variabel dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 2.3 Operasionalisasi Variabel

Konsep	Variabel	Indikator	Item Penilaian
Kinerja adalah hasil kerja kualitatif dan kuantitatif yang dilakukan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan suatu tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi, dan hasil kerja tersebut adalah kinerja organisasi yang sesuai dengan kriteria atau pegawai yang disesuaikan dengan pekerjaannya. organisasi Anda harapkan. Standar (Rochmaloka, 2010).	Kualitas Kinerja (Y)	<i>Quality of Work</i> (kualitas pekerjaan)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apakah hasil/output pekerjaan sudah sesuai dengan standar yang ditetapkan; 2. Apakah setiap pekerjaan yang dibebankan bisa diselesaikan dengan baik (baik secara kualitas maupun secara kuantitas); 3. Apakah setiap pekerjaan (sesuai dengan anggaran) bisa diselesaikan sesuai dengan rencan kerja yang sudah ditetapkan;
		<i>Promptness</i> (kecepatan/ketepatan)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apakah setiap pekerjaan yang dibebankan bisa diselesaikan sesuai dengan tenggat waktu yang sudah ditetapkan; 2. Apakah setiap pekerjaan (sesuai dengan anggaran) bisa diselesaikan tepat waktu sesuai dengan rencan kerja yang sudah ditetapkan;
		<i>Initiative</i> (inisiatif)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apakah dalam bekerja selalu menunggu perintah dan arahan atau sering memberikan usulan atau inisiatif; 2. Apakah dalam menyusun rencana kerja sering

Konsep	Variabel	Indikator	Item Penilaian
			<p>memberikan masukan yang akan dikerjakan;</p> <p>3. Apakah dalam tim kerja sering berinisiatif untuk mengerjakan sebuah kegiatan/program;</p>
		<p><i>Capability</i> (kemampuan)</p>	<p>1. Apakah anda memiliki kualitas yang baik/tepat sesuai dengan bidang kerja anda saat ini;</p> <p>2. Apakah anda bisa menyelesaikan program/kegiatan dengan keahlian yang anda miliki;</p>
		<p><i>Communication</i> (komunikasi)</p>	<p>1. Apakah anda memiliki kemampuan yang baik dalam berkomunikasi dengan rekan kerja ataupun dengan atasan di tempat kerja anda;</p> <p>2. Apakah anda bisa berkomunikasi dengan baik dengan masyarakat atau OPD lain terkait dalam menyampaikan hasil kerja anda;</p>
			1.
<p>Lingkungan kerja merupakan Lingkungan Internal yang mewakili faktor-faktor dalam organisasi yang menciptakan Kultur dan Lingkungan sosial dimana aktivitas-aktivitas</p>	<p>Lingkungan Kerja (X1)</p>	<p>Lingkungan Kerja</p>	<p>1. Apakah anda merasa nyaman bekerja pada posisi anda saat ini;</p> <p>2. Apakah rekan-rekan kerja anda memberikan support yang bagus pada pekerjaan anda;</p> <p>3. Apakah fasilitas yang disediakan pada kantor anda bisa menunjang</p>

Konsep	Variabel	Indikator	Item Penilaian
pencapaian tujuan berlangsung (Nimran dan Amirulah, 2015)			<p>pekerjaan anda dengan baik;</p> <ol style="list-style-type: none"> 4. Apakah lingkungan kerja anda kondusif untuk menghasilkan kualitas kerja yang baik; 5. Apakah lingkungan kerja anda membuat pekerjaan anda lebih baik;
<p>Kompetensi merupakan dimensi perilaku yang berada dibelakang kinerja kompeten. Sering dinamakan Kompetensi Perilaku karena dimaksudkan untuk menjelaskan bagaimana orang berperilaku ketika mereka menjalankan perannya dengan baik (Wibowo, 2016)</p>	Kompetensi (X2)	Kompetensi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apakah anda memiliki kompetensi yang baik sesuai dengan bidang kerja anda; 2. Apakah anda memiliki pendidikan yang sesuai dengan bidang kerja anda; 3. Apakah anda pernah/sering mengikuti pelatihan dan pendidikan untuk menunjang kemampuan anda sesuai dengan bidang kerja anda; 4. Apakah anda bisa mengerjakan setiap pekerjaan anda dengan baik; 6. Apakah anda sering terkendala dalam menyelesaikan pekerjaan anda;
Gaya kepemimpinan menurut Regina (2010) yaitu kemampuan individu untuk mengarahkan, mempengaruhi, mendorong, dan mengendalikan orang	Gaya Kepemimpinan (X3)	Gaya Kepemimpinan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apakah pimpinan di lingkungan kerja anda berusaha menciptakan Iklim saling mempercayai; 2. Apakah pimpinan di lingkungan kerja anda berusaha memberikan

Konsep	Variabel	Indikator	Item Penilaian
lain atau bawahan agar dapat melaksanakan sebuah pekerjaan atas dasar kesadarannya dan secara sukarela ingin mencapai tujuan yang telah ditentukan			<p>penghargaan terhadap ide anggota;</p> <p>3. Apakah pimpinan di lingkungan kerja anda memperhitungkan perasaan para bawahan;</p> <p>4. Apakah pimpinan di lingkungan kerja anda memperhatikan kenyamanan kerja bagi para bawahan</p> <p>5. Apakah pimpinan di lingkungan kerja anda memperhatikan kesejahteraan bawahannya;</p> <p>6. Apakah pimpinan di lingkungan kerja anda memperhitungkan faktor kepuasan kerja para bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dipercayakan padanya;</p> <p>7. Apakah pimpinan di lingkungan kerja anda pengakuan atas status para anggota organisasi secara tepat dan profesional</p>

Sumber: Penulis, 2021

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Tipe Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif dan kausal dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Riduwan (2010:65) penelitian deskriptif yaitu penelitian yang diarahkan untuk memecahkan masalah dengan cara memaparkan atau menggambarkan apa adanya hasil penelitian. Penelitian kausal menurut Sugiyono (2011:37) merupakan jenis penelitian dimana adanya hubungan yang bersifat sebab akibat antara variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan dependen (variabel yang dipengaruhi). Metode Penelitian Kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2011:8).

Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif yaitu menggambarkan keadaan yang sebenarnya tentang kondisi dan pendapat subjek penelitian yang berdasarkan pada pembobotan dan penilaian dengan standar tertentu yang penulis kumpulkan melalui alat ukur tertentu dan menganalisisnya sehingga diperoleh rumusan analisa terhadap permasalahan yang dihadapi. Kemudian dengan metode penelitian kuantitatif, metode ini berusaha memberikan suatu gambaran mengenai keadaan dilapangan sehingga metode ini bertujuan mengakumulasi data belaka sehingga diperoleh kesimpulan dari

penelitian. Jenis penelitian yang dipakai di dalam penelitian ini memakai pendekatan kuantitatif karena ingin membuat suatu kesimpulan dari berbagai pendapat yang dituangkan lewat kuesioner kepada subjek penelitian yang sudah ditetapkan. Dengan demikian pada penelitian ini harus ditetapkan variabel penelitian yang nantinya akan diukur dan harus membuat suatu hipotesis terhadap gejala awal yang sudah diidentifikasi.

3.2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor BPKAD Kabupaten Pelalawan. Penulis memilih lokasi tersebut karena penulis melihat Kinerja Aparatur Sipil Negara belum menunjukkan sebagai ASN yang baik sesuai dengan Undang – Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara terutama tingkat kedisiplinan Pegawai yang masih rendah serta pegawai dinilai belum mampu berkreasi dan berinovasi dalam menjalankan tugas dan masih menunggu arahan dari pimpinan.

3.3. Populasi dan Sampel

Populasi mengacu pada keseluruhan kelompok orang, kejadian atau minat yang ingin peneliti investigasi yang dikutip dari Siagian (dalam Sekaran, 2006). Populasi dalam penelitian yang berjudul “Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Kepemimpinan Terhadap Kualitas Kerja di BPKAD Kabupaten Pelalawan” adalah pegawai/ASN yang berada di lingkungan BPKAD Kabupaten Pelalawan.

Siagian dalam Sekaran (2006) menyatakan bahwa sampling (*sample*) adalah sebagian dari populasi yang terdiri atas sejumlah anggota yang dipilih dari populasi. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik nonprobability sampling dengan jenis *purposive sampling* yaitu teknik

pengambilan sampel dengan menentukan kriteria-kriteria tertentu. Penentuan teknik sampling ini dilakukan karena tidak semua kriteria yang ada di BPKAD akan diambil sebagai sampel. Pegawai/ASN yang akan diambil dalam penelitian ini adalah yang berstatus sebagai staff.

3.4. Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah :

1. Data Primer.

Sumber / data primer adalah sumber data yang secara langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2012:225). Sumber data ini berupa catatan output hasil wawancara yang diperoleh melalui wawancara yang penulis lakukan ataupun data yang penulis dapatkan melalui penyebaran angket / kuisisioner. Selain itu, penulis pula melakukan observasi dilapangan untuk mengumpulkan data dalam bentuk catatan mengenai situasi dan kondisi pada lokasi penelitian.

2. Data sekunder.

Sumber data sekunder ini dapat berupa hasil pengolahan lebih lanjut dari data primer yang disajikan dalam bentuk lain atau dari orang lain (Sugiyono, 2012: 225). Data sekunder adalah data yang diperoleh melalui penelitian kepustakaan dengan membaca berbagai informasi yang berkaitan dengan masalah yang diteliti, seperti buku, literatur, majalah, dan surat kabar. Data sekunder ini dimaksudkan sebagai data pendukung untuk melengkapi data primer.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Moeleong (2012: 121) sumber data utama dalam penelitian Kualitatif adalah kata – kata dan tindakan. Sumber data utama dicatat melalui catatan tertulis atau melalui perekaman video/ audio, pengambilan foto atau film dalam penelitian ini. Sumber data utama yang digunakan adalah kata – kata dan tindakan orang – orang yang diamati dan diwawancarai dari para pejabat yang terkait dengan Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Pelalawan. Dalam pengumpulan data yang diperlukan dalam penelitian ini penulis menggunakan beberapa teknik seperti :

1. Wawancara (Interview)

Untuk mendapatkan data maupun informasi yang mendalam, dalam penelitian ini menggunakan wawancara sebagai teknik utama dalam pengumpulan data, yang diterapkan pada pihak – pihak tertentu yang berhubungan dengan tujuan penelitian. Wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu. (Sugiyono, 2012:316). Adapun informan yang akan di wawancara dalam penelitian ini Kepala BPKAD, Sekretaris BPKAD, Kepala bidang dan kepala sub bidang untuk mencari informasi mengenai Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Pelalawan.

2. Observasi

Menurut Sugiyono (2012: 145) yaitu teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan bila, penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala – gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar. Dari pendapat tersebut peneliti memahami bahwa, observasi merupakan salah satu teknik pengambilan data, dimana peneliti akan terjun langsung ke lapangan dan mengamati dengan seksama (melihat dan mendengarkan) gejala – gejala dari objek yang diteliti dan mencari data yang tidak bisa didapatkan melalui proses wawancara. Penelitian ini dilakukan dengan melakukan pengamatan langsung terhadap objek penelitian dan melakukan pencatatan terkait informasi yang relevan dengan penelitian pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Pelalawan.

3. Studi Kepustakaan

Penelitian ini juga menggunakan studi kepustakaan terutama mencari dokumen – dokumen yang berkaitan dengan pelayanan, misalnya informasi dan data masyarakat yang mengurus pelayanan, surat kabar, majalah, website, laporan kantor, data – data dinding yang dianggap relevan, serta sumber – sumber lain yang mendukung penelitian

4. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan sebuah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menghimpun dan menganalisa berbagai

dokumen, baik itu dokumen tertulis ataupun dokumen tidak tertulis seperti gambar dan elektronik. Dokumen – dokumen tersebut dipilih sesuai dengan kajian penelitian (Sugiyono, 2012: 146). Hasil dari dokumentasi berupa dokumen – dokumen baik dokumen tertulis maupun dalam bentuk gambar terkait dengan penelitian yang berjudul **Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Pelalawan.**

5. Kuesioner

Teknik pengambilan data dalam penelitian ini adalah dengan metode kuesioner (angket). Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara member seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2015;199). Teknik kuesioner dilakukan pada saat peneliti melakukan pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner yang telah berisi daftar pernyataan dan terinci dan lengkap mengenai penelitian ini kepada staff di lingkungan BPKAD Kabupaten Pelalawan.

Daftar kuesioner mencakup variabel independent dan dependent, yaitu gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompetensi dan kualitas kerja. Menurut Budiaji (2013) skala likert adalah skala pengukuran yang dikembangkan oleh Likert (1932). Skala likert mempunyai empat atau lebih butir-butir pertanyaan yang dikombinasikan sehingga membentuk sebuah skor/nilai yang merepresentasikan sifat individu, misalkan pengetahuan, sikap, dan perilaku. Dalam hal ini responden

akan diberikan beberapa pernyataan dan diminta untuk memberikan jawaban dari skor yang tersedia dimana setiap pernyataan terdiri dari 5 pilihan skor, yaitu:

Tabel 3.1 Skala Likert

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.6. Pengujian Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2016:52). Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan metode *Pearson Product Moment*. Nilai r hitung dari hasil uji menggunakan SPSS (*Statistical Package for Service Solution*) akan dibandingkan dengan nilai r_{tabel} , apabila $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ maka instrumen dinyatakan valid sebaliknya apabila $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$ maka instrumen dinyatakan tidak valid.

Pengambilan keputusan menggunakan batasan r_{tabel} dengan signifikansi 0,05. Jumlah responden sebanyak 50, jadi r_{tabel} dihitung sebagai berikut:

$$r = \frac{t}{\sqrt{df + t^2}}$$

Keterangan:

- r = Nilai r table
 t = Nilai t tabel
 df = Derajat bebas

2. Uji Reliabilitas

Menurut (Ghozali, 2016:47) uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk mengukur reliabilitas dalam pengolahan data dilihat pada *Cronbach Alpha Reability Coefisien* dengan signifikansi yang digunakan lebih besar dari 0,70. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,70 (Ghozali, 2016:48).

3.7. Teknik Analisa Data

1. Analisis Statistik Deskriptif

Menurut (dalam Sugiyono. 2014:238) analisis statistik deskriptif adalah proses menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Dalam penelitian ini, peneliti membagi analisis statistic deskriptif ke dalam 2 bagian yaitu:

- a. Analisis deskriptif responden: penggambaran responden berdasarkan *mean* dengan bantuan SPSS untuk mengetahui mayoritas responden dilihat dari demografi (usia, asal, jenis kelamin, penghasilan dan pekerjaan).
- b. Analisis deskriptif variabel: penggambaran variabel yang bertujuan untuk mengetahui *mean*, *modus* dan *median* dari masing-masing variabel.

2. Analisis Pengukuran Variabel

Kategori variabel dihitung di sini untuk mengklasifikasikan setiap metrik dari variabel yang ada ke dalam setiap kategori berdasarkan batas nilai tertentu. Hal ini dimaksudkan untuk mengetahui tingkat nilai indikator variabel yang ada. Perhitungan ini dimaksudkan untuk mendukung analisis deskriptif yang dilakukan nantinya. Teknik *scoring* yang dilakukan dalam penelitian ini adalah minimum 1 dan maksimum 5, maka perhitungan indeks jawaban responden dilakukan dengan rumus sebagai berikut (Ferdinand, 2006):

$$\text{Nilai Indeks} = \frac{(\%F_1 \times 1) + (\%F_2 \times 2) + (\%F_3 \times 3) + (\%F_4 \times 4) + (\%F_5 \times 5)}{5}$$

Dimana:

- F1 = Frekuensi responden yang menjawab 1 dari skor yang digunakan dalam pertanyaan questioner
- F2 = Frekuensi responden yang menjawab 2 dari skor yang digunakan dalam pertanyaan questioner
- F3 = Frekuensi responden yang menjawab 3 dari skor yang digunakan dalam pertanyaan questioner

- F4 = Frekuensi responden yang menjawab 4 dari skor yang digunakan dalam pertanyaan questioner
- F5 = Frekuensi responden yang menjawab 5 dari skor yang digunakan dalam pertanyaan questioner

Untuk mendapatkan kecenderungan jawaban responden terhadap masing-masing variabel, maka akan didasarkan pada nilai skor rata-rata (indeks) yang dikategorikan ke dalam rentang skor berdasarkan perhitungan *three box method* (Ferdinand, 2006).

- Batas atas rentang skor = $(\%F*5) / 5 = (50*5)/5 = 50$
- Batas bawah rentang skor = $(\%F*1) / 5 = (50*1)/5 = 10$

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Menurut Dewi, et al (2017:214) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal antara variabel terikat dengan variabel bebas. Dalam penelitian ini, untuk mengetahui normal atau tidaknya peneliti melakukan uji normalitas menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Test* melalui program SPSS 23. Jika nilai *Asymp. Sig.* suatu variabel lebih besar dari *level of significant* 5% (> 0.05) maka variabel tersebut terdistribusi normal, sedangkan jika nilai *Asymp. Sig.* suatu variabel lebih kecil dari *level of significant* 5% (< 0.05) maka variabel tersebut tidak terdistribusi dengan normal.

b. Uji Homoskedastisitas

Menurut Osborne dan Waters (2002), uji homoskedastisitas merupakan keadaan di mana *error variance* adalah sama pada setiap level variabel independen, jika *error variance* tidak sama maka terjadilah heteroskedastisitas. Peneliti menggunakan metode ini yaitu dengan cara melihat pola titik-titik pada grafik scatterplot antara standardized predicted value (ZPRED) dengan studentized residual (SRESID). Dasar pengambilan keputusannya yaitu:

- ❑ Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas.
- ❑ Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Jonathan Sarwono (2006) mendefinisikan korelasi digunakan untuk melihat kuat lemahnya hubungan antara variabel bebas dan terikat. Pembuktian kuat lemahnya hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu dengan menggunakan analisis korelasi *pearson correlation* melalui SPSS yang didasari dengan menggunakan metode penelitian analisis statistik deskriptif.

Regresi merupakan suatu alat ukur yang juga dapat digunakan ada atau tidaknya korelasi antar variabel. Metode analisis dalam penelitian ini menggunakan perhitungan regresi linier sederhana untuk memprediksikan

seberapa jauh perubahan nilai variabel independent (inovasi daerah) terhadap variabel dependent (kinerja). Model persamaan umum analisis regresi penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX + e$$

Dimana:

Y = Kinerja

a = Konstanta, besarnya nilai Y ketika nilai X=0

b = Arah koefisien regresi, yang menyatakan perubahan nilai Y apabila terjadi perubahan nilai X.

X = Variabel inovasi daerah

E = error



BAB IV

DESKRIPSI LOKASI PENELITIAN

4.1. Kabupaten Pelalawan

Nama Kabupaten Pelalawan berawal dari nama sebuah kerajaan Pelalawan yang pusat kerajaannya berada di pinggir sungai Kampar. Kerajaan ini berdiri tahun 1761 M, dan mulai terkenal pada masa pemerintahan Sultan Sayed Abdurrahman Fachrudin (1811-1822). Adapun Raja terakhir dari kerajaan Pelalawan adalah Tengku Besar Kerajaan Pelalawan yang memerintah pada tahun 1940-1945. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 53 Tahun 1999 tentang pembentukan 8 (delapan) Kabupaten/Kota di Propinsi Riau yang diresmikan oleh Menteri Dalam Negeri tanggal 12 Oktober 1999 di Jakarta dan Operasional Pemerintah Daerah tanggal 5 Desember 1999, salah satu di antaranya adalah Kabupaten Pelalawan. Kabupaten ini memiliki luas 13,067,29 Km² dan pada awal terbentuknya terdiri atas 4 kecamatan, yaitu kecamatan: Langgam, Pangkalan Kuras, Bunut, dan Kuala Kampar.

Dalam perkembangannya, Kabupaten Pelalawan secara administratif terdiri atas 12 wilayah kecamatan, yang meliputi 106 Desa dan 12 Kelurahan. Pada tahun 2001 kepala daerah Kabupaten Pelalawan ditunjuk oleh DPRD yaitu pasangan H.T Azmun Jaafar, SH dan H. Anas Badrun. Kemudian bulan Februari 2006, dilakukan lah pemilihan kepala daerah langsung pertama dengan pasangan terpilih H.T Azmun Jaafar, SH dan H.

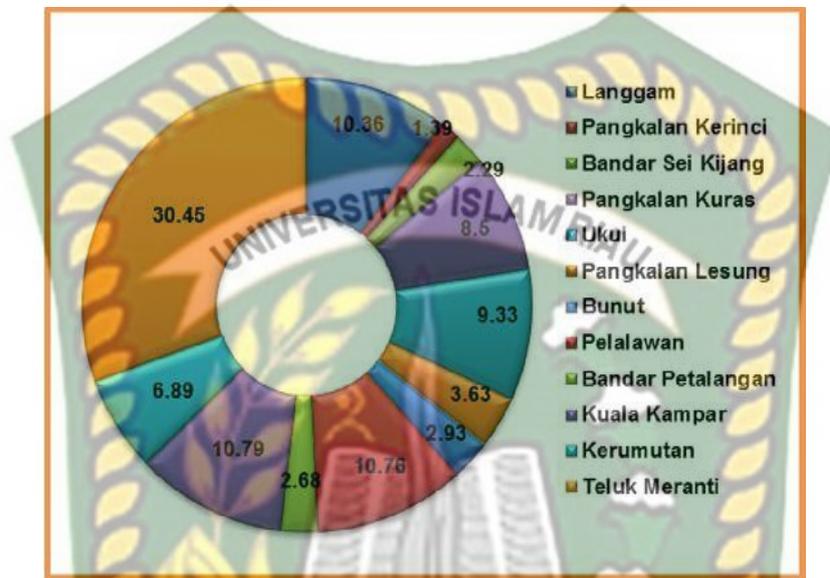
Rustam Efendi sebagai Bupati dan Wakil Bupati Kabupaten Pelalawan periode 2006-2012. Pemilukada tahap kedua di Kabupaten Pelalawan dilaksanakan pada tanggal 16 Februari 2012. Dalam Rapat Pleno Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Pelalawan tanggal 20 Februari 2012 ditetapkan pasangan HM Harris dan Marwan Ibrahim sebagai Bupati dan Wakil Bupati Kabupaten Pelalawan. Pilkada tahap ketiga di Kabupaten Pelalawan dilaksanakan pada tanggal 16 Desember 2015.

Dalam Rapat Pleno Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Pelalawan tanggal 27 Januari 2016 ditetapkan pasangan HM Harris dan Drs.H. Zardewan, MM periode (2016-2021) sebagai Bupati dan Wakil Bupati Kabupaten Pelalawan. Pilkada tahap keempat di Kabupaten Pelalawan dilaksanakan pada tanggal 16 Desember 2020. Dalam Rapat Pleno Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Pelalawan tanggal 16 Desember 2020 ditetapkan pasangan H.Zukri dan H. Nasaruddin, SH.,MH periode (2021-2026) sebagai Bupati dan Wakil Bupati Kabupaten Pelalawan. Ibukota Kabupaten Pelalawan berkedudukan di kota Pangkalan Kerinci yang merupakan bagian wilayah Kecamatan Langgam, sejak tahun 2001 Kabupaten Pelalawan mengalami pemekaran menjadi 10 Kecamatan yang terdiri dari, 1) Kecamatan Langgam, 2) Kecamatan Pangkalan Kerinci, 3) Kecamatan Pangkalan Kuras, 4) Kecamatan Ukui, 5) Kecamatan Pangkalan Lesung, 6) Kecamatan Bunut, 7) Kecamatan Pelalawan, 8) Kecamatan Kuala Kampar, 9) Kecamatan Teluk Meranti; dan 10) Kecamatan Kerumutan.

Kabupaten Pelalawan terus melaju dan meningkatkan segala pembangunan dengan melakukan pemekaran wilayah dari 10 Kecamatan menjadi 12 Kecamatan menjadi 12 Kecamatan, Kecamatan yang baru dimekarkan pada bulan Oktober 2005, adalah Kecamatan Bandar Sei Kijang, dan 2) Kecamatan Bandar Petalangan. Secara geografis Kabupaten Peralawan terletak di pesisir timur Sumatera, antara 1,25 Lintang Utara dan 0,20 Lintang Selatan, serta antara 100,42 Bujur Timur dan 103,28 Bujur Timur. Sebelah Utara berbatasan dengan Kabupaten Siak (Kecamatan Sungai Apit dan Siak) dan Kabupaten Kepura Ammeranti (Kecamatan Tebintingi), dan Sebelah Selatan berbatasan dengan Kecamatan Indra Gili Hilil (Kecamatan Kateman, Kec. Manda, Kec. Gown) dan Kec. Indra Gili Furu (Kecamatan Kateman, Kec. Manda, Kec. Gown) Berdampingan dengan Indra). Kecamatan, Kecamatan Pasir Penyau, Kecamatan Peranap, dan Kecamatan Kuala Cenayu), Kabupaten Kuantan Singingi (Kecamatan Kuantan Hiril dan Singingi), Kabupaten Kampar Barat (Kecamatan Kampar Kiri, Kabupaten Siakfur), Kota Pekanbaru (Kecamatan Rumbai dan Tenayan Raya); Sisi timur Kepulauan Riau.

Luas Kabupaten Pelalawan $\pm 13.067,29 \text{ Km}^2$, dimana kabupaten ini terdiri dari 12 kecamatan. Kecamatan Teluk Meranti adalah kecamatan terluas yaitu sebesar $4.113,03 \text{ Km}^2$ (31,48 %) dan Kecamatan Pangkalan Kerinci adalah yang paling kecil yaitu dengan luas $\pm 217,26 \text{ Km}^2$ atau 1,66 % dari luas wilayah Kabupaten Pelalawan.

Gambar 4.1 : Persentase Wilayah Kecamatan di Kabupaten Pelalawan



Sumber : Kabupaten Pelalawan dalam angka

Jarak lurus ibukota kecamatan yang terdekat dengan ibukota kabupaten adalah ibukota Kecamatan Pangkalan Kerinci ± 0 km. Sedangkan jarak yang terjauh adalah ibukota Kecamatan Kuala Kampar (Teluk Dalam) sejauh 159,2 km. Secara administrative Kabupaten Pelalawan terdiri dari 12 kecamatan, 104 desa dan 14 kelurahan. Adapun luas wilayah kabupaten Pelalawan menurut Kecamatan dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.1 Luas Wilayah Kabupaten Pelalawan Menurut Kecamatan, 2021

No.	Kecamatan	Ibu Kota Kecamatan	Luas Wilayah (Km ²)
1	Langgam	Langgam	1 476,29

No.	Kecamatan	Ibu Kota Kecamatan	Luas Wilayah (Km ²)
2	Pangkalan Kerinci	Pangkalan	217,26
3	Bandar Sei Kijang	Sekijang	325,03
4	Pangkalan Kuras	Sorek Satu	1 224,55
5	Ukui	Ukui Satu	1 337,47
6	Pangkalan Lesung	Pangkalan	438,08
7	Bunut	Pangkalan Bunut	444,65
8	Pelalawan	Pelalawan	1 469,38
9	Bandar Petalangan	Rawang Empat	361,85
10	Kuala Kampar	Teluk Dalam	683,39
11	Kerumutan	Kerumutan	976,31
12	Teluk Meranti	Teluk Meranti	4 113,03

Sumber : Kabupaten Pelalawan Dalam Angka, 2021

Berdasarkan tabel diatas, dari 12 Kecamatan di Kabupaten Pelalawan Kecamatan yang paling luas adalah kecamatan Teluk Meranti yaitu dengan total 4.1123,03 Km² sedangkan kecamatan yang paling kecil adalah kecamatan Kecamatan Pangkalan Kerinci yang merupakan ibukota Kabupaten Pelalawan yaitu dengan luas 217,26 Ha. Penduduk merupakan salah satu unsur penting pada suatu wilayah dalam menunjang perkembangan daerah tertentu, karena penduduk secara langsung mempengaruhi pertumbuhan pembangunan suatu daerah, karena semakin meningkat populasi penduduk suatu daerah akan diikuti dengan pertumbuhan pembangunan pada daerah tersebut. Banyaknya penduduk Kabupaten Pelalawan pada tahun 2020 adalah 390.046 jiwa. Jumlah tersebut terdiri dari penduduk laki – laki sebanyak 201.685 jiwa dan

penduduk perempuan sebanyak 188.361 jiwa. Mengenai jumlah penduduk bisa di lihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.2 Jumlah Penduduk dilihat dari Jenis Kelamin Menurut Kecamatan di Kabupaten Pelalawan, 2021

No	Kecamatan	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah	Rasio Jenis Kelamin
1.	Langgam	17.189	15.808	32.997	109
2.	Pangkalan Kerinci	48.673	45.912	94.585	106
3.	Bandar Sei Kijang	11.180	10.301	21.481	109
4.	Pangkalan Kuras	31.538	29.585	61.123	107
5.	Ukui	20.848	19.450	40.298	107
6.	Pangkalan Lesung	15.459	14.373	29.832	108
7.	Bunut	7.942	7.523	15.465	106
8.	Pelalawan	10.115	9.005	19.120	112
9.	Bandar Petalangan	8.458	7.989	16.447	106
10.	Kuala Kampar	9.240	8.597	17.837	107
11.	Kerumutan	12.561	11.859	24.420	106
12.	Teluk Meranti	8.482	7.959	16.441	107
	Jumlah	201.685	188.361	390.046	107

Sumber : Kabupaten Pelalawan Dalam Angka, 2020

Dari tabel 4.2 diketahui jumlah penduduk di Kabupaten Pelalawan berdasarkan jenis kelamin menurut Kecamatan. Jumlah penduduk yang paling banyak yaitu pada kecamatan Pangkalan Kerinci yang berjumlah 94.545 jiwa, sedangkan jumlah penduduk yang jumlahnya paling sedikit yaitu pada kecamatan Teluk Meranti yaitu berjumlah 16.441 jiwa.

4.2. Struktur Organisasi Badan Pengeolaan Keuangan Dan Aset Daerah

Menurut Perda No. 10 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kabupaten Pelalawan, susunan

organisasi pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Pelalawan adalah sebagai berikut:

Kepala Badan (Kaban) membawahi Sekretariat dan 6 (enam) bidang yang terdiri dari:

1. Bidang Anggaran dan Informasi Keuangan Daerah;
2. Bidang Perbendaharaan;
3. Bidang Akuntansi dan Bina Keuangan;
4. Bidang Pendataan dan Pelayanan Pajak Daerah;
5. Bidang Penagihan, Keberatan dan Banding; dan
6. Bidang Aset;

A. Sekretariat

Sekretariat dipimpin oleh seorang sekretaris yang mengemban tugas untuk menyiapkan/merumuskan kebijakan, perencanaan, koordinasi, dan pembinaan serta evaluasi pelaporan keuangan, umum dan kepegawaian. Untuk menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud Sekretariat mempunyai fungsi:

- a. Menyiapkan bahan perencanaan dan pelaporan program kegiatan Badan;
- b. Melaksanakan pembinaan organisasi dan tata laksana;
- c. Melaksanakan administrasi surat menyurat, kearsipan, perlengkapan, inventarisasi dan rumah tangga;
- d. Melaksanakan administrasi keuangan dan kepegawaian;

- e. Melaksanakan Menyiapkan data, informasi, humas dan Menyelenggarakan rapat, Menyusun dokumentasi dan perpustakaan;
- f. Melaksanakan pengawasan, evaluasi dan pelaporan badan; dan
- g. Melaksanakan tugas lain di bidang sekretariat yang diberikan oleh Kepala Badan.

Sekretariat terdiri dari tiga sub bagian yaitu : Subbag Umum dan Kepegawaian, Subbag Program dan Subbag Keuangan.

1. Subbag Umum dan Kepegawaian

Sub Bagian Umum dan Kepegawaian mempunyai tugas membantu Sekretaris Badan dalam melaksanakan pelayanan administrasi kepegawaian lingkup Badan. Untuk menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud Sub Bagian Umum dan Kepegawaian mengemban tugas dan fungsi sebagai berikut:

- a. Menyiapkan dan memfasilitasi berbagai permasalahan hukum yang terkait dengan pelaksanaan kegiatan Badan;
- b. Menyusun rencana kerja dan program pada Sub Bagian Umum dan kepegawaian;
- c. Merumuskan dan melaksanakan kebijakan teknis pada Sub Bagian umum dan kepegawaian;

- d. Melaksanakan surat menyurat, tata naskah dinas, humas dan protokol, kepustakaan, kearsipan, dan alat tulis pada unit kerja;
- e. Mengelola ketertiban, keamanan dan kebersihan ruang kerja serta lingkungan kerja Badan;
- f. Melaksanakan fungsi lain yang diberikan oleh Sekretaris sesuai dengan tugas pokoknya.
- g. Menyimpan, mendistribusikan dan mengelola aset Badan;
- h. Melaksanakan administrasi perjalanan dinas bagi pejabat dan staf di lingkungan Badan;
- i. Menghimpun, menelaah dan mendokumentasikan peraturan perundang- undangan di bidang kepegawaian;
- j. Menyiapkan bahan pembinaan dan pengembangan pegawai;
- k. Menyiapkan perlengkapan rapat dan pelayanan tamu;
- l. Melaksanakan administrasi kepegawaian;
- m. Menyiapkan dan pengevaluasian SOP sesuai bidang tugasnya;
- n. Mengevaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi;
- o. Menginventarisikan, mengidentifikasi dan menyiapkan bahan pemecahan permasalahan sesuai bidang tugasnya;
- p. Memberikan saran dan/atau pertimbangan kepada atasan mengenai langkah atau tindakan yang diambil sesuai bidang tugasnya;

2. Sub Bagian Program

Sub bagian program mengemban tugas untuk menyiapkan bahan, menyusun rencana program dan kegiatan, pendataan, serta melakukan evaluasi dan pelaporan. Sub Bagian program menjalankan tugas dan fungsi sebagai berikut:

- a. Melaksanakan koordinasi dalam rangka persiapan bahan perencanaan program kegiatan Sub Bagian Program;
- b. Menyusun rencana kegiatan dan program kerja tahunan, jangka menengah dan jangka panjang Badan;
- c. Menyiapkan bahan dan mengkoordinasikan perencanaan program kegiatan Badan;
- d. Mengkoordinasikan penyusunan bahan Laporan Menyelenggarakan Pemerintahan Daerah (LPPD), Laporan Keterangan Pertanggungjawaban (LKPJ) Bupati, dan Laporan Kinerja; dan
- e. Melaksanakan pemantauan, pengawasan dan evaluasi program kegiatan;
- f. Melaksanakan tugas lain di bidang Program yang diberikan oleh atasan.

3. Sub Bagian Keuangan

Sub bagian Keuangan mengemban tugas untuk urusan administrasi dan pengelolaan keuangan Badan. Subbagian Keuangan menjalankan tugas dan fungsi sebagai berikut:

- a. Melaksanakan koordinasi dalam rangka persiapan bahan perencanaan program kegiatan Sub Bagian Keuangan;
- b. Menyusun dan penyampaian laporan pertanggungjawaban keuangan;
- c. Melaksanakan pembukuan, verifikasi, dan pembinaan bendaharawan;
- d. Melaksanakan penyelesaian administrasi gaji pegawai;
- e. Melaksanakan koordinasi dalam Menyusun rencana anggaran Badan;
- f. Mengadministrasikan penerimaan, penyetoran dan pelaporan pajak;
- g. Melaksanakan tugas lain di bidang keuangan yang diberikan oleh atasan.

B. Bidang Anggaran dan Informasi Keuangan Daerah

Bidang Anggaran memiliki tugas untuk mengkoordinasikan, memfasilitasi, dan menyusun APBD dan Perubahan APBD, serta

melaksanakan kegiatan pembinaan dan evaluasi rancangan anggaran kabupaten. Dalam melakukan tugas pokoknya, Bidang Anggaran dan Informasi Keuangan Daerah memiliki fungsi sebagai berikut:

- a. Merencanakan program kegiatan bidang anggaran;
- b. Melaksanakan Koordinasi rancangan APBD dan rancangan perubahan APBD;
- c. Menyusun kebijakan dan pedoman Menyusun dan pelaksanaan APBD;
- d. Menyiapkan dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) dan Perubahan Pelaksanaan Anggaran (DPPA);
- e. Melaksanakan fasilitasi evaluasi RAPBD dan Rancangan Perubahan APBD;
- f. Melaksanakan fasilitasi tugas TAPD;
- g. Melaksanakan fasilitasi dan koordinasi Sistem Informasi Keuangan Daerah; dan
- h. Melaksanakan tugas lain dibidang anggaran serta pembinaan keuangan daerah yang diberikan oleh Kepala Badan.

Adapun Bidang Anggaran dan Informasi Keuangan Daerah memiliki 3 (tiga) Sub Bidang yang membantu dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, yaitu:

1. Sub Bidang Penyusunan Anggaran dan Dana Transfer

Sub Bidang Penyusunan Anggaran dan Dana Transfer memiliki tugas pokok melaksanakan urusan pada sub Bidang Penyusunan Anggaran dan Dana Transfer. Sub bidang ini memiliki tugas dan fungsi sebagai berikut:

- a. Menyiapkan rancangan program penyusunan anggaran dan kegiatan sub bidang Menyusun anggaran;
- b. Mengumpulkan dan mengkaji data dan informasi lainnya sebagai bahan perumusan kebijakan teknis Menyusun anggaran;
- c. Mengumpulkan, mengolah dan menganalisa data upaya pelayanan kegiatan Menyusun anggaran;
- d. Menyiapkan bahan rumusan kebijakan teknis Menyusun anggaran;
- e. Menyiapkan bahan pembinaan dan melakukan koordinasi Menyusun anggaran;
- f. Menyiapkan dan memfasilitasi tugas TAPD;
- g. Menyiapkan dan memfasilitasi evaluasi Rancangan APBD dan Rancangan Perubahan APBD;
- h. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang;

2. Sub Bidang Pelaksanaan Anggaran.

Sub Bidang Pelaksanaan Anggaran memiliki tugas pokok melaksanakan urusan pada Sub bidang Pelaksanaan Anggaran.

Sub bidang ini memiliki tugas dan fungsi sebagai berikut:

- a. Menyiapkan bahan rumusan kebijakan teknis Pelaksanaan Anggaran;
 - b. Menyiapkan bahan program Pelaksanaan Anggaran;
 - c. Melaksanakan sebagian fungsi kuasa BUD, meliputi manajemen anggaran kas dan penerbitan rancangan surat penyediaan dana (SPD);
 - d. Menyiapkan bahan pembinaan dan melakukan koordinasi Pelaksanaan Anggaran;
 - e. Menyiapkan dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) dan Perubahan Pelaksanaan Anggaran (DPPA); dan
 - f. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang;
3. Sub Bidang Informasi Keuangan Daerah
- Sub Bidang Informasi Keuangan Daerah memiliki tugas pokok melaksanakan urusan pada Subbidang Informasi Keuangan Daerah. Sub bidang ini memiliki tugas dan fungsi sebagai berikut:
- a. Menyiapkan bahan program Informasi Keuangan Daerah;
 - b. Menyiapkan bahan rumusan kebijakan teknis Informasi Keuangan Daerah;
 - c. Menyiapkan bahan pembinaan dan melakukan koordinasi Informasi Keuangan Daerah;
 - d. Melaksanakan fasilitasi dan koordinasi Sistem Informasi Keuangan Daerah;

- e. Mengumpulkan, pengolahan dan Menyiapkan informasi keuangan daerah;
- f. Menyiapkan perencanaan pelaksanaan pemeliharaan basis data, sistem aplikasi, piranti lunak dan piranti penunjang
Menyelenggarakan sistem informasi keuangan daerah;
- g. Melaksanakan sebagian fungsi kuasa BUD, meliputi penatausahaan data rekonsiliasi penggajian pegawai dan penerbitan surat keterangan pemberhentian pembayaran (SKPP); dan
- h. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang.

C. Bidang Perbendaharaan

Bidang Perbendaharaan mempunyai tugas pokok Melaksanakan proses penatausahaan keuangan daerah dalam penerbitan Surat Perintah Pencairan Dana (SP2D), menyiapkan Surat Penyediaan Dana (SPD) dan Anggaran Kas, pengujian penagihan, pembinaan bendahara, menyelenggarakan administrasi penerimaan penyimpanan dan pengeluaran kas daerah, pelaksanaan dan pengelolaan utang dan piutang daerah serta pengelolaan investasi daerah. Dalam menjalankan tugas pokoknya Bidang Perbendaharaan memiliki fungsi sebagai berikut:

- a. Mengumpulkan dan penganalisaan data di bidang perbendaharaan;
- b. Merumuskan pedoman dan petunjuk pelaksanaan mekanisme pengeluaran atas beban APBD;

- c. Menyiapkan bahan koordinasi dengan bidang unit kerja terkait untuk kelancaran pelaksanaan tugas;
- d. Melaksanakan sebagian fungsi kuasa BUD, meliputi manajemen anggaran kas dan penerbitan rancangan surat penyediaan dana (SPD);
- e. Menyiapkan Surat Penyediaan Dana (SPD);
- f. Menyiapkan bahan belanja daerah guna Menyusun Surat Penyediaan Dana (SPD) SKPD;
- g. Menerbitkan SP2D;
- h. Menyiapkan pelaksanaan pinjaman dan pemberian jaminan atas nama pemerintah daerah;
- i. Menyiapkan pelaksanaan pemberian pinjaman atas nama pemerintah daerah;
- j. Melaksanakan pengelolaan utang dan piutang daerah;
- k. Melaksanakan penagihan piutang daerah;
- l. Menyiapkan bahan penyelesaian Tuntutan Perbendaharaan dan Tuntutan Ganti Rugi (TPTGR) dalam pelaksanaan anggaran;
- m. Melaksanakan tugas lain dibidang Perbendaharaan dan Kas Daerah.

Bidang perbendaharaan membawahi 3 subbidang, yaitu:

1. Sub Bidang Penerimaan dan Pengeluaran

Sub Bidang Penerimaan Dan Pengeluaran memiliki tugas pokok melaksanakan urusan pada Subbidang Penerimaan dan Pengeluaran.

Sub Bidang ini memiliki fungsi sebagai berikut:

- a. Menyusun program dan rencana kerja Bidang Penerimaan dan Pengeluaran;
- b. Merumuskan dan melaksanakan kebijakan teknis Bidang Penerimaan dan Pengeluaran;
- c. Melaksanakan pembayaran gaji;
- d. Melaksanakan pengujian SPM belanja;
- e. Memproses penerbitan SP2D belanja;
- f. Melaksanakan pengendalian penerimaan dan pengeluaran dana APBD/ APBDP;
- g. Melaksanakan pemotongan, penyetoran dan pelaporan Iuran Wajib Pegawai (IWP), PPh Pasal 21 gaji PNS, Tabungan Perumahan (Taperum), Jaminan Kematian (JKM) dan Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK);
- h. Menyimpan uang daerah atas nama Kas Umum Daerah;
- i. Melaksanakan penempatan uang daerah dan mengelola/menatausahakan Investasi daerah;
- j. Melakukan koordinasi Dana Bagi Hasil (DBH);
- k. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang.

2. Sub Bidang Verifikasi dan Pelaporan

Sub Bidang Verifikasi dan Pelaporan mengemban tugas pokok melaksanakan urusan pada Subbidang Verifikasi dan Pelaporan.

Sub bidang ini memiliki fungsi sebagai berikut:

- a. Menyusun Rencana kerja Sub bidang penerimaan dan pengeluaran;
- b. Merumuskan dan pelaksanaan kebijakan teknis Verifikasi dan Pelaporan;
- c. Mengumpulkan dan Mengolah data dalam rangka perencanaan teknis dan pelaksanaan program dan kegiatan Verifikasi dan Pelaporan;
- d. Melaksanakan penelitian bukti kas penerimaan dan pengeluaran dari kas daerah;
- e. Melaksanakan penatausahaan dokumen SP2D belanja;
- f. Menyiapkan dan membuat laporan BUD;
- g. Memverifikasi dan mengesahkan pendapatan dan belanja BLUD;
- h. Menyiapkan bahan penyelesaian Tuntutan Perbendaharaan dan Tuntutan Ganti Rugi (TPTGR) dalam pelaksanaan anggaran;
- i. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang.

3. Sub Bidang Belanja PPKD

Sub Bidang Belanja PPKD memiliki tugas pokok melaksanakan urusan pada Subbidang Belanja PPKD. Sub bidang ini mengemban fungsi sebagai berikut :

- a. Menyusun Rencana kerja Sub bidang penerimaan dan pengeluaran;
- b. Merumuskan dan melaksanakan kebijakan teknis Subbidang Belanja PPKD;
- c. Mengumpulkan dan mengolah data dalam rangka perencanaan teknis dan pelaksanaan program dan kegiatan di subbidang Belanja PPKD;
- d. Melaksanakan pembinaan administrasi pengelolaan keuangan daerah yang berkaitan dengan belanja PPKD;
- e. Menyiapkan bahan penerbitan SPM pencairan dana Belanja PPKD;
- f. Melaksanakan pengendalian pencairan dana belanja PPKD;
- g. Melaksanakan penatausahaan dokumen SP2D belanja PPKD;
- h. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang.

D. Bidang Akuntansi dan Bina Keuangan

Bidang Akuntansi dan Pelaporan mengemban tugas pokok dalam melaksanakan urusan Penatausahaan Keuangan, Akuntansi dan Pembukuan serta Bina Keuangan. Dalam menjalankan tugas pokok tersebut diatas, Bidang ini memiliki fungsi:

- a. Menyusun program dan rencana kerja Bidang Akuntansi dan Bina Keuangan;
- b. Merumuskan dan melaksanakan kebijakan teknis Bidang Akuntansi dan Bina Keuangan;

- c. Menyelenggarakan pembinaan administrasi pengelolaan keuangan daerah;
- d. Menyelenggarakan penatausahaan pendapatan, belanja dan pembiayaan secara sistematis dan kronologis sesuai SAP;
- e. pelaksanaan konsolidasi laporan keuangan OPD dan BLUD;
- f. Menyusun laporan keuangan pemerintah daerah;
- g. Menyiapkan dokumen evaluasi pertanggung jawaban pelaksanaan APBD;

Selanjutnya Bidang Akuntansi dan Bina Keuangan memiliki 3 (tiga) Sub bidang yang membantu jalanya pekerjaan pada bidang ini, yaitu:

1. Sub Bidang Penatausahaan Keuangan

Sub Bidang Penatausahaan Keuangan mengemban tugas pokok dalam melaksanakan urusan pada Subbidang Penatausahaan Keuangan. Sub bidang memiliki fungsi:

- a. Menyiapkan bahan program penatausahaan keuangan;
- b. Menyiapkan bahan rumusan kebijakan teknis penatausahaan keuangan;
- c. Menyiapkan bahan pembinaan dan melakukan koordinasi penatausahaan keuangan;
- d. Melaksanakan penatausahaan pendapatan, belanja dan pembiayaan secara sistematis dan kronologis sesuai sap;

- e. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh kepala bidang.

2. Sub bidang Akuntansi dan Pembukuan

Sub Bidang Akuntansi dan Pembukuan mengemban tugas pokok dalam melaksanakan urusan pada Sub Bidang Akuntansi dan Pembukuan. Sub bidang ini memiliki fungsi :

- a. Menyiapkan bahan program Akuntansi dan Pembukuan;
- b. Menyiapkan bahan rumusan kebijakan teknis Akuntansi dan Pembukuan;
- c. Menyiapkan bahan pembinaan dan melakukan koordinasi Akuntansi dan Pembukuan;
- d. Pelaksanaan koordinasi realisasi Pendapatan daerah dan Belanja daerah
- e. Menyusun laporan keuangan pemerintah daerah;
- e. Menyiapkan dokumen evaluasi pertanggung jawaban pelaksanaan APBD;
- f. Menyiapkan bahan Menyusun laporan realisasi APBD bulanan, Triwulanan dan semesteran;
- g. Menyiapkan bahan Menyusun ikhtisar Laporan Keuangan BUMD;
- h. Menyiapkan konsolidasi laporan keuangan OPD dan BLUD;
dan
- i. Melakukan tugas lain yang didelegasikan oleh Kepala Bidang.

3. Sub Bidang Bina Keuangan

Sub Bidang Bina Keuangan mempunyai tugas pokok menyelenggarakan urusan pada Bina Keuangan. Sub bidang Bina Keuangan mempunyai fungsi :

- a. Menyiapkan bahan program Bina Keuangan;
- b. Menyiapkan bahan rumusan kebijakan teknis Bina Keuangan;
- c. Menyiapkan bahan pembinaan dan melakukan koordinasi Bina Keuangan;
- d. Menyelenggarakan koordinasi dan pembinaan administrasi pengelolaan keuangan daerah;
- e. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang.

E. Bidang Pendataan dan Pelayanan Pajak Daerah

Bidang ini mengemban tugas pokok dalam melaksanakan urusan Pendataan, Pengawasan, Verifikasi, Penetapan Pelayanan, dan Pelaporan pajak daerah. Dalam menjalankan tugas pokok tersebut diatas ini memiliki fungsi sebagai berikut:

- a. Menyusun program dan rencana kerja Bidang Pendataan dan Pelayanan Pajak Daerah;
- b. Merumuskan dan pelaksanaan kebijakan teknis Bidang Pendataan dan Pelayanan Pajak Daerah;

- c. Menyelenggarakan sosialisasi, pembinaan, monitoring dan evaluasi serta pengkoordinasian pendaftaran, penetapan, pendataan dan pelayanan pajak daerah;
- d. Menyelenggarakan koordinasi dan evaluasi pengelolaan Pendapatan Asli Daerah;
- e. Melaksanakan tugas lain di bidang Pendataan dan Pelayanan Pajak Daerah yang diberikan oleh atasan.

Selanjutnya Bidang Pendataan dan Penetapan memiliki 3 (tiga) Sub bidang yang membantu jalannya tugas dan fungsi pada bidang ini yaitu:

1. Sub Bidang Pendataan dan Pengawasan

Sub Bidang Pendataan dan Pengawasan mengemban tugas pokok dalam melaksanakan urusan pada Sub Bidang Pendataan dan Pengawasan. Sub Bidang ini memiliki fungsi :

- a. Menyiapkan bahan program pendataan dan pengawasan pajak daerah;
- b. Menyiapkan bahan rumusan kebijakan teknis pendataan dan pengawasan pajak daerah;
- c. Menyiapkan bahan pembinaan dan melakukan koordinasi pendataan dan pengawasan pajak daerah;
- d. Melakukan pendataan, evaluasi dan pengawasan terhadap pajak daerah; dan

- e. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang.

2. Sub Bidang Verifikasi dan Penetapan

Sub Bidang Verifikasi dan Penetapan mengemban tugas pokok dalam melaksanakan urusan pada Subbidang Verifikasi dan Penetapan. Sub bidang ini memiliki fungsi:

- a. Menyiapkan bahan program verifikasi dan penetapan pajak daerah;
- b. Menyiapkan bahan rumusan kebijakan teknis verifikasi dan penetapan pajak daerah;
- c. Menyiapkan bahan pembinaan dan melakukan koordinasi verifikasi dan penetapan pajak daerah;
- d. Melaksanakan survey, verifikasi, penilaian dan penetapan subjek dan objek pajak daerah; dan
- e. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang.

3. Sub Bidang Pelayanan dan Pelaporan PAD

Sub Bidang Pelayanan dan Pelaporan PAD mengemban tugas pokok dalam melaksanakan urusan pada Subbidang Pelayanan dan Pelaporan PAD. Sub bidang ini memiliki fungsi :

- a. Menyiapkan bahan program Pelayanan dan pelaporan PAD;
- b. Menyiapkan bahan rumusan kebijakan teknis Pelayanan dan pelaporan PAD;

- c. Menyiapkan bahan sosialisasi, pembinaan dan melakukan koordinasi Pelayanan dan Menyiapkan pelaporan PAD;
- d. Menyajikan informasi data objek dan subjek pajak daerah
- e. Menyiapkan Menyelenggarakan koordinasi dan evaluasi pengelolaan Pendapatan Asli Daerah;
- f. Menyelenggarakan pelayanan pembayaran pajak daerah;
- g. Menyiapkan sistem informasi pengolahan data pajak daerah; dan
- h. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang.

F. Bidang Penagihan, Keberatan dan Banding

Bidang Penagihan, Keberatan dan Banding mengemban tugas pokok dalam melaksanakan urusan penagihan, keberatan dan banding atas pajak daerah. Dalam menjalankan tugas pokok tersebut, bidang ini memiliki tugas sebagai berikut:

- a. Menyusun program dan rencana kerja Bidang Penagihan, keberatan dan banding pajak daerah;
- b. Merumuskan dan melaksanakan kebijakan teknis Bidang Penagihan, keberatan dan banding pajak daerah;
- c. Menyelenggarakan pembinaan, monitoring, evaluasi serta pengkoordinasian dan pelaksanaan penagihan, keberatan dan banding pajak daerah;

- d. Melaksanakan penyisihan piutang dan penyelesaian administrasi piutang;
- e. Menyelenggarakan dan mengkoordinasikan penagihan, piutang, pengurangan/ keringanan, keberatan dan banding, pengendalian operasional, pemeriksaan dan penindakan di bidang pajak daerah;
- f. Melaksanakan tugas lain di bidang penagihan, keberatan dan banding yang diberikan oleh Kepala Badan.

Selanjutnya, untuk menjalankan tugas pokoknya bidang ini dibantu oleh 3 (tiga) sub bidang yaitu diantaranya:

1. Sub Bidang Penagihan PBB dan BPHTB

Sub bidang penagihan PBB dan BPHTB memiliki tugas pokok dalam melaksanakan urusan pada Sub Bidang Penagihan PBB dan BPHTM. Sub bidang memiliki fungsi :

- a. Menyusun Rencana Kerja sub bidang penagihan PBB dan BPHTB;
- b. Merumuskan dan melaksanakan kebijakan teknis sub bidang PBB dan BPHTB;
- c. Melaksanakan penagihan pajak PBB dan BPHTB;
- d. Menyiapkan bahan pembinaan dan pengawasan piutang pajak PBB dan BPHTB;
- e. Mengumpulkan dan mengolah data hasil penagihan PBB dan BPHTB;
- f. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang.

2. Sub bidang penagihan pajak daerah lainnya

Sub bidang penagihan pajak daerah lainnya mengemban tugas pokok dalam melaksanakan urusan pada Subbidang penagihan pajak daerah lainnya. Sub bidang ini memiliki fungsi :

- a. Menyusun rencana kerja sub bidang penagihan pajak daerah lainnya;
- b. Merumuskan dan pelaksanaan kebijakan teknis sub bidang penagihan pajak daerah lainnya;
- c. Melaksanakan penagihan pajak daerah lainnya;
- d. Menyiapkan bahan pembinaan dan pengawasan piutang pajak daerah lainnya;
- e. Mengumpulkan dan pengolahan data hasil penagihan pajak daerah lainnya;
- f. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang.

3. Sub bidang Penyelesaian Piutang, Keberatan dan Banding

Sub bidang penyelesaian piutang, keberatan dan banding memiliki tugas pokok dalam melaksanakan urusan pada Subbidang Penyelesaian Piutang, keberatan dan banding. Sub bidang ini memiliki fungsi sebagai berikut:

- a. Menyusun rencana kerja sub bidang piutang, keberatan dan banding;

- b. Merumuskan dan pelaksanaan kebijakan teknis sub bidang piutang, keberatan dan banding;
- c. Melaksanakan penagihan dan penyelesaian piutang, keberatan dan banding;
- d. Menyiapkan bahan pembinaan dan pengawasan piutang, keberatan dan banding;
- e. Mengumpulkan dan mengolah data hasil penagihan piutang, keberatan dan banding;
- f. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala bidang.

G. Bidang Aset

Bidang Aset mengemban tugas pokok menyusun dan melakukan perencanaan program, pengendalian, dan pemberdayaan aset / Barang Milik Daerah (BMD). Dalam melaksanakan tugas pokoknya, bidang ini memiliki fungsi sebagai berikut:

- a. Menyusun pelaksanaan kegiatan perencanaan, pengendalian dan pemberdayaan aset;
- b. Menyiapkan bahan perumusan kebijakan teknis pengendalian dan pemberdayaan aset/BMD;
- c. Melaksanakan koordinasi perencanaan, pengendalian dan pemberdayaan aset/BMD;
- d. Melaksanakan pembinaan, monitoring, evaluasi dan pelaporan aset/BMD; dan

- e. Melaksanakan tugas lain di bidang pengendalian dan pemberdayaan aset yang diberikan oleh Kepala Badan.

Selanjutnya untuk menjalankan tugas pokoknya Bidang Aset dibantu oleh 3 (tiga) Sub bidang yang terdiri dari:

1. Sub Bidang Perencanaan Kebutuhan dan Pemanfaatan Aset

Sub Bidang Perencanaan Kebutuhan dan Pemanfaatan Aset memiliki tugas pokok dalam melaksanakan urusan pada Subbidang Perencanaan Kebutuhan dan Pemanfaatan Aset. Sub bidang ini memiliki fungsi :

- a. Menyiapkan bahan program perencanaan kebutuhan dan pemanfaatan aset/BMD;
- b. Menyiapkan bahan rumusan kebijakan teknis perencanaan kebutuhan dan pemanfaatan aset/BMD;
- c. Menyiapkan bahan fasilitasi dan melakukan koordinasi perencanaan kebutuhan dan pemanfaatan aset/BMD;
- d. Menyusun Standar Harga Barang dan Jasa (SHBJ);
- e. Melaksanakan verifikasi penyerahan hasil pengadaan aset/BMD;
- f. Melakukan monitoring dan evaluasi pelaksanaan perencanaan kebutuhan dan pemanfaatan aset/BMD; dan
- g. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang.

2. Sub Bidang Inventarisasi, Penatausahaan dan Pelaporan Aset

Sub Bidang Inventarisasi, Penatausahaan dan Pelaporan Aset memiliki tugas pokok dalam melaksanakan urusan pada Subbidang Inventarisasi Penatausahaan dan Pelaporan Aset. Sub bidang ini memiliki fungsi:

- a. Menyiapkan bahan perencanaan program kegiatan inventarisasi, penatausahaan dan pelaporan aset/BMD;
- b. Menyiapkan bahan rumusan kebijakan teknis inventarisasi, penatausahaan dan pelaporan aset/BMD;
- c. Menyiapkan bahan fasilitasi penatausahaan dan pelaporan aset/BMD;
- d. Menyiapkan bahan Menyusun pedoman dan petunjuk teknis pengelolaan aset/BMD;
- e. Melaksanakan fasilitasi, konsolidasi dan pengkoordinasian administrasi penatausahaan dan pelaporan aset/BMD;
- f. Melakukan pembinaan, monitoring dan evaluasi terhadap penatausahaan dan pelaporan aset/BMD; dan
- g. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang;

3. Sub Bidang Penilaian, Pengamanan, dan Penghapusan Aset

Sub Bidang Penilaian, Pengamanan dan Penghapusan Aset memiliki tugas pokok dalam melaksanakan urusan pada Sub

Bidang Penilaian, Pengamanan dan Penghapusan Aset. Sub bidang ini memiliki fungsi sebagai berikut:

- a. Menyiapkan bahan perencanaan program kegiatan penilaian, pengamanan dan penghapusan aset/BMD;
- b. Menyiapkan bahan rumusan kebijakan teknis penilaian, pengamanan dan penghapusan aset/BMD
- c. Menyiapkan bahan fasilitasi penilaian, pengamanan dan penghapusan aset/BMD;
- d. Melaksanakan fasilitasi, penyimpanan dan pengamanan surat berharga/dokumen kepemilikan aset/BMD;
- e. Melaksanakan verifikasi usulan penghapusan aset/BMD;
- f. Melaksanakan fasilitasi, konsolidasi dan pengkoordinasian penilaian, pengamanan dan penghapusan aset/BMD; dan
- g. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang.

4.3. Tugas dan Fungsi Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Pelalawan

Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Pelalawan sebagai Badan Daerah yang melaksanakan fungsi penunjang (*technostructure*) unsur keuangan sebagaimana amanat pasal 219 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah serta diperjelas melalui Pasal 46 Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah memiliki tugas dan fungsi sebagai pembantu kepala

Daerah yang bertanggungjawab dalam mengatur dan mengurus urusan pemerintahan umum unsur keuangan daerah untuk menunjang kelancaran pelaksanaan fungsi inti (*operating core*) yang dilaksanakan oleh dinas teknis daerah. Selanjutnya pada pasal 280 ayat (2) Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 mengamanatkan bahwasanya Pemerintah Daerah dalam pengelolaan Keuangan Daerah memiliki kewajiban meliputi :

1. Mengelola dana secara efektif, efisien, transparan dan akuntabel;
2. Menyinkronkan pencapaian sasaran program Daerah dalam APBD dengan program Pemerintah Pusat; dan
3. Melaporkan realisasi pendanaan Urusan Pemerintahan yang ditugaskan sebagai pelaksanaan dari Tugas Pembantuan.

Pembentukan BPKAD Kabupaten Pelalawan dilakukan berdasarkan Perda Kabupaten Pelalawan No. 10 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Pelalawan. Menurut perda tersebut BPKAD Kabupaten Pelalawan merupakan Badan Daerah dengan type A melaksanakan fungsi penunjang Keuangan. Selanjutnya berdasarkan Perbup Pelalawan Nomor 78 Tahun 2016 telah menetapkan kedudukan, tugas dan fungsi Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Pelalawan sebagai berikut :

1. Kedudukan

BPKAD Kab.Pelalawan dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati

melalui Sekretaris Daerah. yang mempunyai tugas menyusun, melaksanakan, memimpin, merumuskan, mengkoordinasikan, membina dan mengendalikan kebijakan teknis bidang Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah.

2. Tugas

Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Pelalawan mempunyai tugas menyusun, melaksanakan, memimpin, merumuskan, mengkoordinasikan, membina dan mengendalikan kebijakan teknis bidang Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah.

3. Fungsi

Adapun fungsi Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Pelalawan adalah sebagai berikut :

- a. Melaksanakan kegiatan kesekretariatan, meliputi pembinaan dan evaluasi, keuangan, umum dan kepegawaian;
- b. Mengelola administrasi Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah;
- c. Membina pelaksanaan pengelolaan APBD;
- d. Mengkoordinasi, Menyusun, perumusan dan pelaksanaan kebijakan pengelolaan keuangan dan aset daerah;
- e. Pengendalian pengelolaan keuangan dan aset daerah;
- f. Menyusun pedoman dan petunjuk teknis pengelolaan keuangan dan aset daerah;

- g. Melaksanakan evaluasi APBD dan Perubahan APBD, sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku;
- h. Menyusun rancangan APBD dan rancangan perubahan APBD;
- i. Melaksanakan fungsi Bendahara Umum Daerah (BUD) selaku Pejabat Pengelolaan Keuangan Daerah (PPKD);
- j. Menyusun laporan keuangan daerah dalam rangka pertanggung jawaban pelaksanaan APBD;
- k. Menyusun petunjuk teknis pelaksanaan sistem penerimaan dan pengeluaran kas daerah;
- l. Melaksanakan pinjaman dan pemberian pinjaman atas nama pemerintah daerah;
- m. Melaksanakan sistem akuntansi dan pelaporan keuangan daerah;
- n. Menyajikan informasi keuangan daerah;
- o. Membina kebijakan pengelolaan Badan Layanan Umum Daerah (BLUD); dan p. Melaksanakan tugas lain di bidang Keuangan dan Aset daerah yang diberikan oleh Bupati.

Tugas dan fungsi BPKAD tersebut kemudian dijabarkan ke dalam Rencana Strategi (RENSTRA) BPKAD yang memuat program kerja operasional sebagai arah dari pencapaian tujuan dan sasaran yang memberikan kontribusi bagi pencapaian visi dan misi Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah. Penjabaran Program kerja

operasional dalam bentuk kegiatan yang disusun secara tahunan dimuat dalam Rencana Kerja (RENJA) BPKAD. Renja tersebut juga menjadi bahan untuk mengevaluasi dan memperbaiki program kerja operasional.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB V

ANALISIS DATA DAN HASIL PENELITIAN

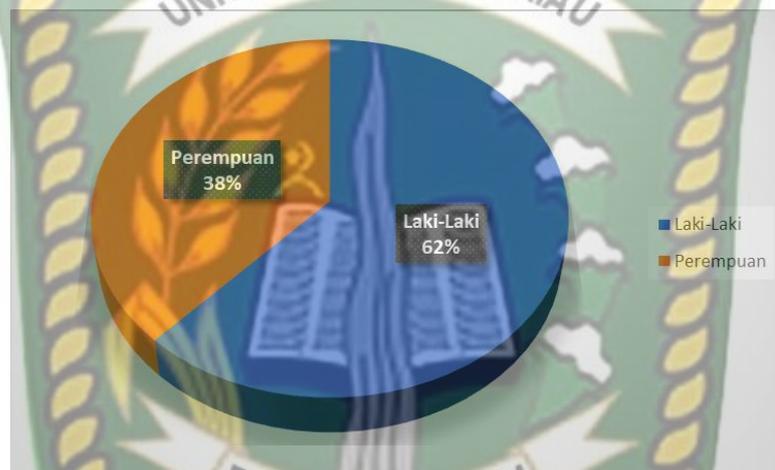
5.1 Deskripsi Responden Penelitian

Responden adalah subjek penelitian yang akan memberikan respon atau jawaban terkait dengan fenomena yang akan diteliti pada sebuah objek penelitian. Responden memiliki peran yang sangat penting dalam menyelesaikan sebuah penelitian dengan baik. Respon yang baik dari subjek penelitian akan menentukan tingkat keberhasilan penelitian karena respon tersebut akan menggambarkan kondisi di lapangan secara lebih nyata. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh staff Pegawai Negeri pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Pelalawan yang berjumlah sebanyak 50 orang. Profil atau identitas responden merupakan salah satu unsur penting yang harus diperhatikan dalam penelitian karena akan mempengaruhi hasil yang diharapkan. Selain itu profil responden akan sangat mempengaruhi bagaimana respon yang akan mereka berikan dan menjadi informasi penting dalam mempengaruhi hasil penelitian secara menyeluruh.

Untuk mendapatkan gambaran secara lebih detail mengenai responden dalam penelitian ini, berikut digambarkan profil responden berdasarkan jenis kelamin, kelompok umur dan pendidikan terakhir.

1. Jenis Kelamin

Salah satu faktor penting yang harus diketahui sebagai bagian dari profil responden dalam penelitian ini adalah jenis kelamin. Jenis kelamin akan mempengaruhi emosional responden yang bersangkutan dalam implementasi mengukur kualitas kerja ASN pada BPKAD Kabupaten Pelalawan. Dari hasil kuesioner yang sudah disebarakan ditemukan data jenis kelamin sebagai berikut.



Gambar 5.1 Komposisi Jenis Kelamin ASN Pada BPKAD Kabupaten Pelalawan
Sumber: Analisis Data, 2021

Data tersebut diatas menunjukkan bahwa, sebagian besar ASN di BPKAD Kabupaten Pelalawan adalah berjenis kelamin laki-laki yaitu dengan persentase sebanyak 62%.

2. Kelompok Umur

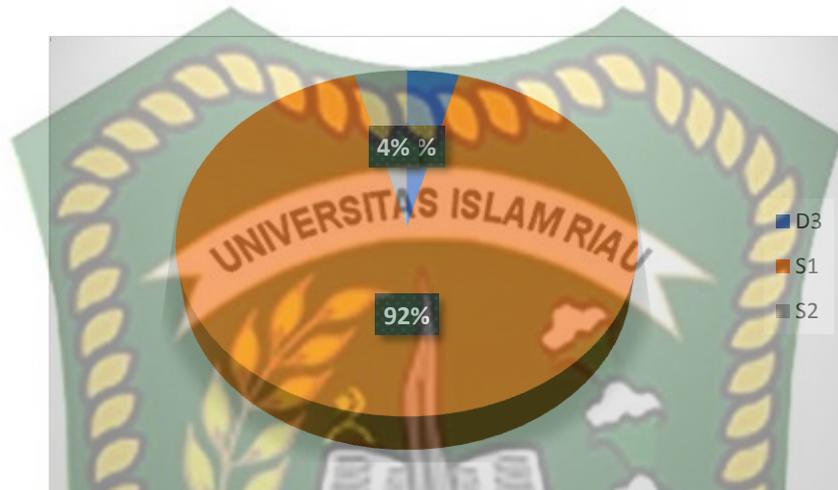
Salah satu faktor yang mempunyai pengaruh terhadap produktivitas karyawan adalah faktor usia (Tanto *et al.*, (2012), & Mahendra & Woyanti (2014)). Usia yang masih dalam masa produktif biasanya mempunyai tingkat produktivitas lebih tinggi dibandingkan dengan tenaga kerja yang sudah berusia

tua sehingga fisik yang dimiliki menjadi lemah dan terbatas. Selain faktor fisik, kemampuan beradaptasi dengan teknologi informasi juga menjadi faktor penting kenapa usia muda cenderung lebih produktif dibandingkan dengan usia tua karena saat ini hampir setiap sistem dalam di masing-masing perangkat kerja daerah sudah menggunakan sistem digital yang mengharuskan ASN memahami dan menguasai teknologi yang lebih modern. Pada penelitian ini proporsi identitas responden berdasarkan umur menggambarkan tingkat pengalaman dan kedewasaan pola pikir responden. Rentang usia responden dalam penelitian ini yaitu 29-52 tahun.

3. Kelompok Pendidikan

Peengetahuan adalah salah satu kunci sukses dalam meningkatkan kinerja pegawai atau ASN. Peengetahuan umumnya diperoleh melalui proses pendidikan. Tingkat pendidikan yang tinggi cenderung akan meningkatkan kualitas SDM pegawai atau ASN sebaliknya tingkat pendidikan yang rendah juga akan mempengaruhi kualitas kerja pegawai atau ASN. Dengan demikian pendidikan memegang peranan penting dalam menentukan kinerja, dimana kualitas kinerja antara pegawai yang satu dengan yang lainnya cenderung berbeda atau tidak sama, hal ini disebabkan karena adanya perbedaan tingkat pendidikan mereka. Pendidikan dapat membentuk manusia menjadi terampil, berpengetahuan dan memiliki sikap mental dengan kepribadian lebih baik. Tingkat pendidikan yang dimiliki oleh pegawai akan berpengaruh terhadap pola pikirnya. Tingkat pendidikan akan mempengaruhi cara berpikir, cara pandang, bahkan persepsi terhadap suatu kebutuhan. Dalam penelitian ini tingkat pendidikan diidentifikasi

untuk mengetahui bagaimana peran pendidikan dalam menentukan kualitas kerja pegawai atau ASN di BPKAD Kabupaten Pelalawan. Adapun tingkat pendidikan responden dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Gambar 5.2 Komposisi Tingkat Pendidikan ASN Pada BPKAD Kabupaten Pelalawan

Sumber: Analisis Data, 2021

5.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Analisis statistik deskriptif dilakukan untuk mengetahui gambaran mengenai jawaban responden terkait dengan variabel kepemimpinan, lingkungan kerja, kompetensi, dan kualitas kerja pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Pelalawan. Statistik deskriptif yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis Indeks untuk menggambarkan persepsi responden terhadap indikator (item pertanyaan) yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel tersebut.

Teknik *scoring* yang dilakukan dalam penelitian ini adalah minimum 1 dan maksimum 5, maka perhitungan indeks jawaban responden dilakukan dengan rumus sebagai berikut (Ferdinand, 2006):

$$\text{Nilai Indeks} = \frac{(\%F_1 \times 1) + (\%F_2 \times 2) + (\%F_3 \times 3) + (\%F_4 \times 4) + (\%F_5 \times 5)}{5}$$

Dimana:

- F1 = Frekuensi responden yang menjawab 1 dari skor yang digunakan dalam pertanyaan questioner
- F2 = Frekuensi responden yang menjawab 2 dari skor yang digunakan dalam pertanyaan questioner
- F3 = Frekuensi responden yang menjawab 3 dari skor yang digunakan dalam pertanyaan questioner
- F4 = Frekuensi responden yang menjawab 4 dari skor yang digunakan dalam pertanyaan questioner
- F5 = Frekuensi responden yang menjawab 5 dari skor yang digunakan dalam pertanyaan questioner

Untuk mendapatkan kecenderungan jawaban responden terhadap masing-masing variabel, maka akan didasarkan pada nilai skor rata-rata (indeks) yang dikategorikan ke dalam rentang skor berdasarkan perhitungan *three box method* (Ferdinand, 2006).

- Batas atas rentang skor = $(\%F \times 5) / 5 = (50 \times 5) / 5 = 50$
- Batas bawah rentang skor = $(\%F \times 1) / 5 = (50 \times 1) / 5 = 10$

Angka indeks yang dihasilkan menunjukkan skor 10 – 50, dengan rentang sebesar 40. Dengan menggunakan *three box method*, maka rentang 40 dibagi menjadi tiga bagian, sehingga menghasilkan rentang untuk masing-masing bagian sebesar 13,3 dimana akan digunakan sebagai daftar interpretasi indeks sebagai berikut:

- 10 – 23,3 = Rendah

□ 23,4 – 36,7 = Sedang

□ 36,8 – 50 = Tinggi

1. Deskripsi Tentang Lingkungan Kerja (X1)

Dalam penelitian ini variabel lingkungan kerja diidentifikasi dengan beberapa pertanyaan dalam questioner yang sudah disusun dari lima indikator yaitu kenyamanan bekerja (X1.1), support rekan kerja (X1.2), fasilitas yang disediakan (X1.3), lingkungan kerja yang kondusif (X1.4), dan lingkungan dalam meningkatkan kualitas kerja (X1.5). Indeks untuk variabel lingkungan kerja dijelaskan dalam tabel 5.1 berikut ini.

Tabel 5.1 Indeks Variabel Lingkungan Kerja

Variabel	Frekuensi Jawaban Responden Tentang Lingkungan Kerja					Indeks
	1	2	3	4	5	
X1.1	12	3	116	40		34,2
X1.2	8	4	15	120	25	34,4
X1.3	4	6	30	88	55	36,6
X1.4	2	10	15	124	35	37,2
X1.5	2	2	9	136	50	39,8
Rata-Rata						36,4

Sumber: Hasil Analisis, 2021

Tabel 5.1 di atas menunjukkan bahwa, rata-rata nilai indeks untuk variabel lingkungan kerja adalah sebesar 36,4. Skor ini menunjukkan bahwa nilai indeks untuk variabel lingkungan kerja berada pada kategori sedang yaitu berada diantara nilai indeks 23,4 – 36,7. Hal ini mengindikasikan bahwa secara umum faktor

lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai/ASN tetapi tidak sangat signifikan. Namun demikian ada beberapa indikator yang nilai indeksnya mencapai kategori tinggi (rentang nilai indeks 36,8 – 50) yaitu indikator lingkungan kerja yang kondusif (X1.4) dan lingkungan kerja meningkatkan kualitas kerja (X1.5). Ini menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini menganggap bahwa lingkungan kerja di BPKAD Kabupaten Pelalawan sangat mempengaruhi kualitas kerja mereka. Tersedianya dan terciptanya lingkungan kerja yang baik akan sangat mempengaruhi kualitas kerja pegawai/ASN.

2. Deskripsi Tentang Kompetensi (X2)

Dalam penelitian ini variabel kompetensi diidentifikasi dengan beberapa pertanyaan dalam questioner yang sudah disusun dari lima indikator yaitu kompetensi sesuai bidang kerja (X2.1), pendidikan sesuai bidang kerja (X2.2), pendidikan dan pelatihan untuk menunjang kinerja (X2.3), kemampuan menyelesaikan pekerjaan (X2.4), dan kendala dalam menyelesaikan pekerjaan (X2.5). Indeks untuk variabel kompetensi dijelaskan dalam tabel 5.2 berikut ini.

Tabel 5.2 Indeks Variabel Kompetensi

Variabel	Frekuensi Jawaban Responden Tentang Kompetensi					Total Skor	Indeks
	1	2	3	4	5		
X2.1	5	2	3	120	65	195	39,0
X2.2	1	4	12	136	45	198	39,6
X2.3	1	8	42	116	10	177	35,4
X2.4	1	2	21	132	40	196	39,2
X2.5	-	8	30	100	55	193	38,6
Rata-Rata							38,4

Sumber: Hasil Analisis, 2021

Tabel 5.2 di atas menunjukkan bahwa, rata-rata nilai indeks untuk variabel kompetensi adalah sebesar 38,4. Skor ini menunjukkan bahwa nilai indeks untuk variabel lingkungan kerja berada pada kategori tinggi yaitu berada diantara nilai indeks 36,8 - 50. Tingginya skor pada variabel ini mengindikasikan bahwa faktor kompetensi akan sangat mempengaruhi pegawai/ASN dalam menyelesaikan tugasnya sesuai dengan tupoksinya masing-masing. Tentunya kompetensi ini sangat dipengaruhi oleh pendidikan yang ditempuh, pelatihan yang diikuti, serta kemauan belajar yang tinggi agar mampu menyelesaikan setiap pekerjaan dengan baik dan mampu mengatasi setiap masalah/persoalan yang dihadapi.

3. Deskripsi Tentang Kepemimpinan (X3)

Dalam penelitian ini variabel kepemimpinan diidentifikasi dengan beberapa pertanyaan dalam questioner yang sudah disusun dari tujuh indikator yaitu karakter pemimpin yang mampu menciptakan rasa saling mempercayai (X3.1), apresiasi terhadap ide (X3.2), memperhatikan perasaan bawahan (X3.3), memperhatikan kenyamanan bawahan (X3.4), memperhatikan kesejahteraan bawahan (X3.5), kepuasan bawahan dalam menyelesaikan pekerjaan (X3.6), dan pengakuan terhadap status bawahan (X3.7). Indeks untuk variabel kepemimpinan dijelaskan dalam tabel 5.3 berikut ini.

Tabel 5.3 Indeks Variabel Kepemimpinan

Variabel	Frekuensi Jawaban Responden Tentang Kepemimpinan					Total Skor	Indeks
	1	2	3	4	5		
X3.1	10	12	0	92	55	169	33,8
X3.2	6	12	15	72	75	180	36,0

X3.3	3	12	33	88	40	176	35,2
X3.4	3	8	12	120	45	188	37,6
X3.5	3	8	9	124	45	189	37,8
X3.6	2	6	18	104	65	195	39,0
X3.7	1	8	9	128	50	196	39,2
Rata-Rata							36,9

Sumber: Hasil Analisis, 2021

Nilai rata-rata indeks untuk variabel kepemimpinan ditunjukkan oleh Tabel 5.3 di atas, yaitu dengan rata-rata nilai indeks sebesar 36,9. Skor ini menunjukkan bahwa nilai indeks untuk variabel lingkungan kerja berada pada kategori tinggi yaitu berada diantara nilai indeks 36,8 - 50. Hal ini menunjukkan bahwa menurut responden dalam penelitian ini, faktor kepemimpinan memiliki peran yang sangat vital dalam mendorong pegawai/ASN dalam menyelesaikan setiap pekerjaan dengan baik dan tepat waktu. Namun demikian, jika diamati ada beberapa indikator yang nilai indeksnya berada pada kategori sedang (23,4 – 36,7), yaitu indikator kepemimpinan yang mampu menciptakan rasa saling percaya (X3.1), kepemimpinan yang bisa mengapresiasi ide pegawai/staf (X3.2), dan kepemimpinan yang memperhatikan perasaan bawahan (X3.3). Ketiga indikator tersebut dianggap penting oleh responden tetapi tidak sangat signifikan mempengaruhi kualitas kerja pegawai/ASN.

4. Deskripsi Tentang Kualitas Kerja (Y)

Dalam penelitian ini variabel kualitas kerja diidentifikasi dengan beberapa pertanyaan dalam questioner yang sudah disusun dari 13 indikator yaitu indikator kualitas pekerjaan yang terdiri dari : output pekerjaan sudah sesuai dengan standar

yang ditetapkan (Y1.1), pekerjaan yang dibebankan bisa diselesaikan dengan baik (Y1.2), dan pekerjaan bisa diselesaikan sesuai dengan rencana kerja (Y1.3); indikator kecepatan/ketepatan yang terdiri dari : pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu (Y2.1) dan pekerjaan diselesaikan sesuai dengan rencana kerja (Y2.2); indikator inisiatif yang terdiri dari : pasif/menunggu perintah (Y3.1), memberikan masukan dalam menyusun rencana kerja (Y3.2), dan berinisiatif untuk mengerjakan tugas (Y3.3); indikator kemampuan yang terdiri dari : kualitas sesuai dengan bidang kerja (Y4.1), bisa menyelesaikan pekerjaan sesuai keahlian (Y4.2), dan pelayanan sudah sesuai dengan SOP (Y4.3); indikator komunikasi yang terdiri dari : mampu berkomunikasi dengan baik dengan rekan kerja (Y5.1) dan mampu berkomunikasi dengan baik dengan masyarakat dan OPD lainnya (Y5.2). Indeks untuk variabel Kualitas Kerja dijelaskan dalam tabel 5.4 berikut ini.

Tabel 5.4 Indeks Variabel Kualitas Kerja

Variabel	Frekuensi Jawaban Responden Tentang Kepemimpinan					Total Skor	Indeks
	1	2	3	4	5		
Y1.1	6	2	12	108	60	188	37,6
Y1.2	5	8	6	120	45	184	36,8
Y1.3	4	8	9	108	60	189	37,8
Y2.1	10	4	21	104	25	164	32,8
Y2.2	6	4	24	108	35	177	35,4
Y3.1	2	6	51	96	20	175	35,0
Y3.2	-	10	12	136	35	193	38,6
Y3.3	-	8	15	104	75	202	40,4
Y4.1	5	4	9	136	30	184	36,8
Y4.2	3	4	6	124	60	197	39,4

Y4.3	2	2	21	112	60	197	39,4
Y5.1	7	4	3	112	60	186	37,2
Y5.2	4	2	9	108	75	198	39,6
Rata-Rata							37,4

Sumber: Hasil Analisis, 2021

Nilai rata-rata indeks untuk variabel kualitas kerja ditunjukkan oleh Tabel 5.4 di atas, yaitu dengan rata-rata nilai indeks sebesar 37,4. Nilai tersebut menunjukkan bahwa indeks untuk variabel kualitas kerja berada pada kategori tinggi yaitu berada pada rentang nilai indeks 36,8 - 50. Ini mengindikasikan bahwa menurut responden kualitas kerja staff di BPKAD Kabupaten Pelalawan sudah sangat baik. Beberapa indikator bahkan memiliki indeks sebesar 40,04 yaitu indikator berinisiatif untuk mengerjakan tugas (Y3.3). Nilai tersebut adalah nilai tertinggi pada variabel kualitas kerja, yang mengindikasikan responden pada penelitian ini menyatakan bahwa staff di lingkungan kerja BPKAD Kabupaten Pelalawan mempunyai inisiatif yang tinggi dalam bekerja sesuai dengan tugas dan fungsinya. Namun demikian ada beberapa indikator yang masuk dalam kategori sedang (23,4 – 36,7), yaitu indikator mendorong pegawai/ASN dalam menyelesaikan setiap pekerjaan dengan baik dan tepat waktu. Namun demikian, jika diamati ada beberapa indikator yang nilai indeksnya berada pada kategori sedang (23,4 – 36,7) yaitu indikator pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu (Y2.1), pekerjaan diselesaikan sesuai dengan rencana kerja (Y2.2), dan pasif/menunggu perintah (Y2.3).

5.3 Uji Instrumen Penelitian

5.3.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2016). Uji validasi dilakukan untuk melihat apakah suatu pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner tergolong tidak relevan dan harus dihapus atau diganti. Uji validasi sering digunakan untuk mengukur keakuratan item kuesioner, terlepas dari apakah item kuesioner tersebut cocok untuk mengukur apa yang ingin diukur (Ghozali, 2006).

$$r = \frac{t}{\sqrt{df + t^2}}$$

Keterangan:

- r = Nilai r-tabel
- t = Nilai t-tabel
- df = Derajat bebas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai antara r-hitung yang dihasilkan dari pengujian dengan SPSS dengan r-tabel (ditentukan dengan jumlah N sebanyak 50 dan derajat signifikansi sebesar 5%) yaitu sebesar 0,279. Pada penelitian ini uji validitas dilakukan baik pada instrument pada variable X (lingkungan kerja, kompetensi dan gaya kepemimpinan) maupun pada variable Y (kualitas kerja). Hasil perhitungan menggunakan SPSS dengan metode *pearson product moment* diperoleh nilai r-hitung variable Kepuasan yang Dirasakan (X) sebagai berikut.

Tabel 5.5 Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Item Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X1.1	0.816	0.279	Valid
X1.2	0.854	0.279	Valid
X1.3	0.865	0.279	Valid
X1.4	0.729	0.279	Valid
X1.5	0.431	0.279	Valid

Sumber: Hasil Analisis, 2021

Tabel 5.6 Uji Validitas Variabel Kompetensi (X2)

Item Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X2.1	0.789	0.279	Valid
X2.2	0.805	0.279	Valid
X2.3	0.666	0.279	Valid
X2.4	0.537	0.279	Valid
X2.5	0.372	0.279	Valid

Sumber: Hasil Analisis, 2021

Tabel 5.7 Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X3)

Item Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X3.1	0.937	0.279	Valid
X3.2	0.887	0.279	Valid
X3.3	0.87	0.279	Valid
X3.4	0.749	0.279	Valid
X3.5	0.685	0.279	Valid
X3.6	0.658	0.279	Valid
X3.7	0.403	0.279	Valid

Sumber: Hasil Analisis, 2021

Tabel 5.8 Uji Validitas Variabel Kualitas Kerja (Y)

Item Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Y1	0.785	0.279	Valid
Y2	0.811	0.279	Valid
Y3	0.808	0.279	Valid
Y4	0.891	0.279	Valid
Y5	0.848	0.279	Valid

Item Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Y6	0.642	0.279	Valid
Y7	0.697	0.279	Valid
Y8	0.446	0.279	Valid
Y9	0.567	0.279	Valid
Y10	0.503	0.279	Valid
Y11	0.504	0.279	Valid
Y12	0.809	0.279	Valid
Y13	0.619	0.279	Valid

Sumber: Hasil Analisis, 2021

Tabel di atas (Tabel 5.5 – Tabel 5.8) menunjukkan bahwa semua item pertanyaan yang digunakan pada penelitian ini baik itu pada Variabel Lingkungan Kerja (X1), Kompetensi (X2), Gaya Kepemimpinan (X3), dan Kualitas Kerja (Y) memiliki nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel yaitu sebesar 0,279. Dengan demikian semua item pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini dianggap valid atau layak digunakan sebagai instrument pengambilan data.

5.3.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah proses untuk mengukur tingkat konsistensi instrument penelitian. Instrument penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah kuesioner, sehingga instrument tersebut dianggap konsisten jika responden terhadap pertanyaan yang diajukan bersifat stabil setiap waktu. Metode yang digunakan untuk mengukur tingkat reliabilitas sebuah kuesioner adalah *Cronbach Alpha Reliability Coefficient*. Standar pengukuran tingkat reliability adalah dengan menggunakan nilai koefisien *cronbach's alpha* sebesar 0,70. Jika nilai koefisien *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,70 maka instrument dianggap reliabel

sedangkan jika dibawah nilai 0,70 maka instrument penelitian dianggap tidak reliabel. Berikut ini adalah hasil perhitungan pada uji reliabilitas.

Tabel 5.9 Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien <i>cronbach's alpha</i> Standar	Koefisien <i>cronbach's alpha</i> Hasil Perhitungan
Lingkungan Kerja, Kompetensi, & Gaya Kepemimpinan (X)	0,70	0.905
Kualitas Kerja (Y)	0,70	0.911

Sumber: Hasil Analisis, 2021

Hasil uji reliabilitas yang ditunjukkan pada Tabel 5.9 menunjukkan bahwa nilai koefisien *cronbach's alpha* untuk variable Lingkungan Kerja, Kompetensi, & Gaya Kepemimpinan (X) adalah sebesar 0,905 lebih besar dibandingkan dengan nilai standar yang disyaratkan yaitu sebesar 0,70. Hal yang sama juga pada variabel Kualitas Kerja (Y) yang memiliki nilai koefisien *cronbach's alpha* sebesar 0,911 masih lebih besar dibandingkan nilai standar yang disyaratkan. Hal ini mengindikasikan bahwa kedua variable yang digunakan pada kuesioner sudah reliabel atau konsisten

5.4 Hasil Analisis Korelasi dan Uji Hipotesis

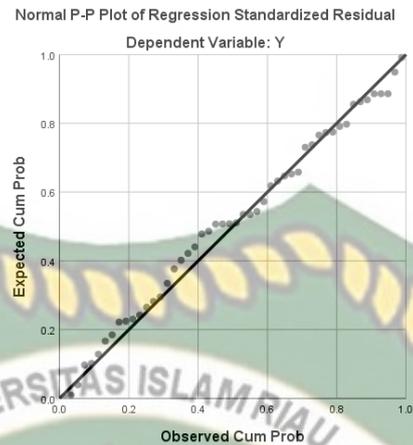
5.4.1 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah analisis yang dilaksanakan dengan maksud untuk mengetahui apakah di pada model regresi linear *Ordinary Least Square* (OLS) ada persoalan terkait dengan asumsi klasik. Dengan demikian ujio ini dilakukan untuk melihat secara lebih dalam apakah data yang diperoleh sudah

sesuai dengan kriteria dalam model regresi. Kriteria model regresi yang bagus adalah data residual yang tersebar secara normal, data yang linier, dan/atau data yang tidak ada multikolinearitas dan heteroskedastisitas. Penelitian ini tidak menggunakan uji autokorelasi karena jenis pengujian data tersebut biasanya digunakan untuk jenis data *time-series* (data sekunder), sedangkan penelitian ini hanya menggunakan data primer yang diambil dengan menggunakan kuesioner (Ghozali, 2018).

3. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah serangkaian proses pengujian yang dilakukan dengan maksud untuk menilai distribusi data pada data atau variable hasil penelitian yang sudah dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner, apakah sebaran datanya berdistribusi normal atau tidak. Pada penelitian ini uji normalitas dilakukan dengan pendekatan Probability Plot dimana uji normalitas dilakukan dengan metode grafik. Konsep dari uji ini adalah dengan membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Dasar pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar disekitar garis diagonal sebagai bentuk/pola distribusi normal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Seperti ditunjukkan pada gambar dibawah ini (Gambar 5.3), terlihat bahwa persebaran data adalah disekitar garis diagonal yang mengindikasikan bahwa persebaran data yang digunakan pada penelitian ini adalah terdistribusi secara normal.



Gambar 5.3 Uji Normalitas Probability Plot

Sumber: Hasil Analisis, 2021

4. Uji Multikolinearitas

Uji ini dilakukan dengan maksud untuk mengetahui apakah model regresi terjadi korelasi antar variable bebas yang digunakan pada penelitian. Pengukuran multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai toleransi atau nilai VIF. Jika nilai toleransi $< 0,1$ atau nilai VIF ≥ 10 maka terjadi multikolinearitas. Sebaliknya jika nilai toleransi $> 0,1$ atau nilai VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

Berdasarkan Tabel 5.10 nilai toleransi X1 (Lingkungan Kerja) adalah sebesar 0,443 dan nilai VIFnya adalah sebesar 2,257 yang artinya tidak terjadi multikolinearitas pada variable tersebut. Begitu juga dengan nilai toleransi X2 (Kompetensi) dan X3 (Gaya Kepemimpinan) yaitu sebesar 0,658 dan 0,399 dengan nilai VIFnya adalah sebesar 1,521 dan 2,506 yang yang artinya tidak terjadi multikolinearitas pada variable tersebut.

Tabel 5.10 Uji Multikolinearitas

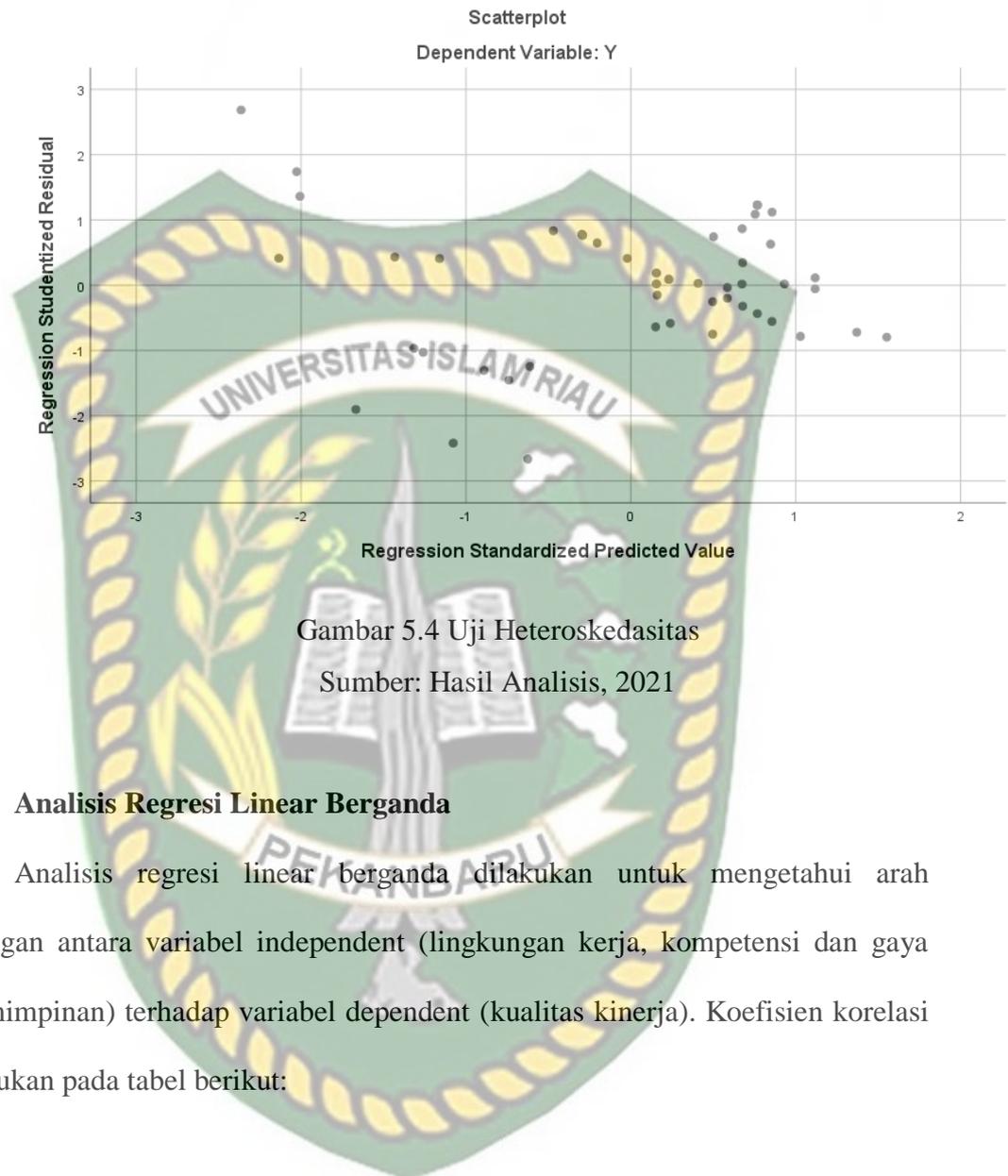
		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	5.865	6.179		.949	.348		
	X1	.652	.308	.286	2.119	.040	.443	2.257
	X2	.688	.390	.195	1.765	.084	.658	1.521
	X3	.686	.230	.424	2.984	.005	.399	2.506

a. Dependent Variable: Y

5. Uji Heteroskedasitas

Uji heteroskedasitas bermaksud untuk melihat apakah model regresi memiliki varian ketidaksetaraan dari satu pengamatan terhadap pengamatan lainnya. Menurut Imam Ghozali (2011), tidak terjadi heteroskedastisitas, jika tidak ada pola yang jelas (bergelombang, melebar kemudian menyempit) pada gambar scatterplot, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y.

Gambar 5.4 menunjukkan hasil pengujian heteroskedasitas dimana pola yang terjadi memenuhi unsur homoskedasity yaitu tidak memiliki pola yang jelas dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Ini mengindikasikan bahwa data yang digunakan pada penelitian ini sudah homoskedasity.



Gambar 5.4 Uji Heteroskedasitas

Sumber: Hasil Analisis, 2021

5.4.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independent (lingkungan kerja, kompetensi dan gaya kepemimpinan) terhadap variabel dependent (kualitas kinerja). Koefisien korelasi ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 5.11 Koefisien Korelasi

		Y	X1	X2	X3
Pearson Correlation	Y	1.000	.698	.582	.747
	X1	.698	1.000	.504	.740
	X2	.582	.504	1.000	.573
	X3	.747	.740	.573	1.000
Sig. (1-tailed)	Y	.000	.000	.000	.000
	X1	.000	.000	.000	.000
	X2	.000	.000	.000	.000
	X3	.000	.000	.000	.000
N	Y	50	50	50	50
	X1	50	50	50	50
	X2	50	50	50	50
	X3	50	50	50	50

Penelitian menggunakan uji korelasi *pearson correlation* karena penelitian ini menggunakan skala ordinal. Dari hasil uji korelasi di atas, diperoleh hasil pengujian sebagai berikut:

1. Angka korelasi variable X1 (lingkungan kerja) terhadap variable Y (kualitas kerja) sebesar 0.698 yang artinya hubungan antara lingkungan kerja terhadap kualitas kerja adalah “KUAT” (tabel 5.11). Korelasi bersifat positif (+) artinya bila lingkungan kerja semakin baik maka kualitas kerja pegawai juga akan semakin baik. Selanjutnya nilai Sig. $0,000 < 0,05$ yang artinya antar variabel ada hubungan dan signifikan, yaitu lingkungan kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap kualitas kerja.
2. Angka korelasi variable X2 (kompetensi) terhadap variable Y (kualitas kerja) sebesar 0.582 yang artinya hubungan antara

kompetensi terhadap kualitas kerja adalah “KUAT” (tabel 5.11). Korelasi bersifat positif (+) artinya bila kompetensi semakin baik maka kualitas kerja pegawai juga akan semakin baik. Selanjutnya nilai Sig. $0,000 < 0,05$ yang artinya antar variabel ada hubungan dan signifikan, yaitu kompetensi memiliki hubungan yang signifikan terhadap kualitas kerja.

3. Angka korelasi variable X3 (gaya kepemimpinan) terhadap variable Y (kualitas kerja) sebesar 0.747 yang artinya hubungan antara gaya kepemimpinan terhadap kualitas kerja adalah “KUAT” (tabel 5.12). Korelasi bersifat positif (+) artinya bila gaya kepemimpinan semakin baik maka kualitas kerja pegawai juga akan semakin baik. Selanjutnya nilai Sig. $0,000 < 0,05$ yang artinya antar variabel ada hubungan dan signifikan, yaitu gaya kepemimpinan memiliki hubungan yang signifikan terhadap kualitas kerja.

Tabel 5.12 Pedoman Penentuan Interpretasi Koefisien Korelasi

No	Interval Korelasi	Tingkat Hubungan
1	0,00 – 0,25	Sangat Lemah
2	0,26 – 0,5	Cukup
3	0,51 – 0,75	Kuat
4	0,76 – 1,00	Sangat Kuat

Sumber: Jonathan Sarwono (2005)

Tabel 5.13 Uji Nilai Signifikansi

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2934.414	3	978.138	26.062	.000 ^b
	Residual	1726.466	46	37.532		
	Total	4660.880	49			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Uji nilai signifikan digunakan untuk menentukan taraf signifikansi dari hasil regresi. Pembuktian dapat dilakukan dengan penentuan uji nilai signifikansi (Sig) dengan kriteria hipotesis sebagai berikut:

1. Ho : lingkungan kerja (X1), kompetensi (X2), dan gaya kepemimpinan (X3) tidak berpengaruh terhadap kualitas kerja (Y).
2. H1 : lingkungan kerja (X1), kompetensi (X2), dan gaya kepemimpinan (X3) berpengaruh terhadap kualitas kerja (Y).
3. Bila nilai sig. > 0,05, artinya Ho diterima.
4. Bila nilai sig. < 0,05 artinya Ho ditolak.

Berdasarkan tabel 5.13 di atas, diperoleh nilai Sig. 0.000 yang berarti Sig. < 0,05. Dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi berdasarkan data penelitian di atas adalah signifikan atau berpengaruh (Ho ditolak atau H1 diterima).

Tabel 5.14 Tabel Koefisien

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.865	6.179		.949	.348		
	X1	.652	.308	.286	2.119	.040	.443	2.257
	X2	.688	.390	.195	1.765	.084	.658	1.521
	X3	.686	.230	.424	2.984	.005	.399	2.506

a. Dependent Variable: Y

Hasil analisis regresi pada tabel 5.14 di atas menunjukkan nilai koefisien konstanta sebesar 5,865 dan koefisien variabel X1 (lingkungan kerja) sebesar 0,652, koefisien variabel X2 (kompetensi) sebesar 0,688, dan koefisien variabel X3 (gaya kepemimpinan) sebesar 0,686. Dengan demikian bisa disusun persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + bX1 + cX2 + dX3$$

Dimana:

- Y = Kualitas Kerja
- a = Konstanta
- b = Arah koefisien regresi X1, yang menyatakan perubahan nilai Y apabila terjadi perubahan nilai X1
- c = Arah koefisien regresi X2, yang menyatakan perubahan nilai Y apabila terjadi perubahan nilai X2
- d = Arah koefisien regresi X3, yang menyatakan perubahan nilai

Y apabila terjadi perubahan nilai X3

- X1 = Lingkungan Kerja
 X2 = Kompetensi
 X3 = Gaya Kepemimpinan
 E = Error

Dengan demikian model regresi yang dibentuk adalah sebagai berikut:

$$Y = 5,865 + 0,652 X1 + 0,688 X2 + 0,686 X3$$

5.4.3 Uji t Parsial

Uji t digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variable X (lingkungan kerja, kompetensi, dan gaya kepemimpinan) terhadap variabel Y (kualitas kerja). Berikut adalah hasil uji t menggunakan menggunakan SPSS.

Tabel 5.15 Uji t Parsial

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5,865	6,179		,949	,348		
	X1	,652	,308	,286	2,119	,040	,443	2,257
	X2	,688	,390	,195	1,765	,084	,658	1,521
	X3	,686	,230	,424	2,984	,005	,399	2,506

a. Dependent Variable: Y

Uji t dilakukan dengan melihat nilai signifikansi pada table 5.15. Menurut Imam Ghazali (2011), jika nilai Sig. < 0,05 maka artinya variable independent (X) secara parsial berpengaruh terhadap variable dependent (Y). Selanjutnya menurut V. Wiratna Sujarweni (2014), jika nilai t-hitung > t-tabel maka artinya variable independent (X) secara parsial berpengaruh terhadap variable dependent (Y).

Adapun rumus yang digunakan untuk mencari t-tabel = $(\alpha/2; n-k-1) = (0,05/2; 50-3-1) = (0,025; 46) = 2,01290$.

Berdasarkan perhitungan t-hitung dan t-tabel di atas, maka dapat disimpulkan bahwa nilai t-tabel (2,01290) lebih kecil dibandingkan dengan t-hitung variable X1 (lingkungan kerja) dan X3 (gaya kepemimpinan) begitu juga dengan nilai signifikansi variable X1 (lingkungan kerja) dan X3 (gaya kepemimpinan) yang memiliki nilai sig. sebesar 0,04 dan 0,005 yang lebih kecil dari 0,05. Sedangkan untuk variable X2 (kompetensi) memiliki nilai t-hitung sebesar $1,765 < t\text{-tabel sebesar } 2,01290$ dan juga memiliki nilai sig. $> 0,05$. Dengan demikian dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu sebagai berikut.

1. Variabel lingkungan kerja (X1) berpengaruh secara parsial terhadap variable kualitas kerja (Y);
2. Variabel kompetensi (X2) tidak berpengaruh secara parsial terhadap variable kualitas kerja (Y); dan
3. Variabel gaya kepemimpinan (X3) berpengaruh secara parsial terhadap variable kualitas kerja (Y).

5.4.4 Uji F Simultan

Uji simultan dilakukan untuk mengetahui apakah secara simultan/bersama-sama variable X (lingkungan kerja, kompetensi, dan gaya kepemimpinan) berpengaruh terhadap variable Y (kualitas kerja). Untuk mengetahuinya dapat dilihat pada table berikut.

Tabel 5.16 Uji F Parsial

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2934.414	3	978.138	26.062	.000 ^b
	Residual	1726.466	46	37.532		
	Total	4660.880	49			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Penentuan uji simultan dilakukan dengan melihat nilai sig. dan membandingkan nilai F-hitung dengan F-tabel. Menurut Imam Ghozali (2011), jika nilai Sig. < 0,05 maka artinya variable independent (X) secara simultan berpengaruh terhadap variable dependent (Y). Selanjutnya menurut V. Wiratna Sujarweni (2014), jika nilai F-hitung > F-tabel maka artinya variable independent (X) secara simultan berpengaruh terhadap variable dependent (Y). Adapun rumus yang digunakan untuk mencari t-tabel = (k; n-k) = (3; 47) = **2,80**.

Berdasarkan hasil pengujian yang ditunjukkan pada Tabel 5.16 menunjukkan bahwa nilai sig. sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai F-hitung sebesar 81,566 > F-tabel sebesar 2,80. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X (lingkungan kerja, kompetensi, dan gaya kepemimpinan) secara simultan berpengaruh terhadap variable Y (kualitas kerja).

5.4.5 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi diuji menggunakan program SPSS, dimana hasil pengujian determinasi adalah sebagai berikut.

Tabel 5.17 Hasil Uji Koefisien Dterminasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.793 ^a	.630	.605	6.126	1.299

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berapa persen pengaruh variable X (lingkungan kerja, kompetensi, dan gaya kepemimpinan) terhadap variable Y (kualitas kerja). Dapat diketahui dengan melihat hasil analisis pada model summary. Besarnya pengaruh variable independent terhadap variable dependet dikenal dengan istilah derajat determinasi. Dari hasil analisis regresi pada tabel 5.17 di atas diperlihatkan nilai R square sebesar 0,630 sehingga besarnya pengaruh v pengaruh variable X (lingkungan kerja, kompetensi, dan gaya kepemimpinan) terhadap variable Y (kualitas kerja) ditentukan berdasarkan besarnya koefisien determinasi yang dinyatakan dalam persentase.

Dapat disimpulkan bahwa nilai R square dalam bentuk presentase pengaruh pengaruh variable X (lingkungan kerja, kompetensi, dan gaya kepemimpinan) terhadap variable Y (kualitas kerja) adalah sebesar 63% sedangkan sisanya yaitu 37% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 5.18 Rangkuman Pengujian Hipotesis

Hipotesis		Hasil	Keterangan
H0	Lingkungan kerja, kompetensi, dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kualitas kerja	Sig. < 0,05 F-hitung > F-tabel	Diterima

H1	Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kualitas kerja	Sig. < 0,05 t-hitung > t-tabel	Diterima
H2	Kompetensi berpengaruh positif terhadap kualitas kerja	Sig. > 0,05 t-hitung < t-tabel	Ditolak
H3	Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kualitas kerja	Sig. < 0,05 t-hitung > t-tabel	Diterima

Sumber: Hasil Analisis, 2021

5.5 Pembahasan dan Diskusi Hasil Hipotesis

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, kompetensi pegawai, dan gaya kepemimpinan terhadap kualitas kerja pegawai di BPKAD Kabupaten Pelalawan. Dengan demikian ada 4 hipotesis yang diuji dalam penelitian ini menggunakan metode *regresi linear* dengan software SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan kondisi sebagai berikut.

Karakteristik responden dianalisis dengan menggunakan metode statistik deskriptif, yaitu menyusun data responden berdasarkan karakteristik tertentu kemudian mengelompokan data tersebut secara kuantitatif sehingga diperoleh nilai-nilai tertentu untuk masing-masing karakteristik yang sudah ditetapkan sebelumnya. Selanjutnya nilai-nilai tersebut di deskripsikan secara kualitatif untuk bisa menggambarkan kondisi demografis responden dan kaitannya dengan tujuan dari penelitian ini. Dalam penelitian ini karakteristik responden di klasifikasikan berdasarkan jenis kelamin, pendidikan, dan rentang usia. Berdasarkan jenis kelamin, responden dalam penelitian ini terbagi menjadi 62% laki-laki dan 38% perempuan.

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa variabel lingkungan, kompetensi, dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kualitas kerja, dengan demikian hipotesis pertama diterima. Hasil pengujian memperlihatkan bahwa variabel lingkungan, kompetensi, dan gaya kepemimpinan terbukti secara positif mempengaruhi kualitas kerja. Ini sejalan dengan beberapa teori yang menyatakan bahwa lingkungan kerja, kompetensi dan gaya kepemimpinan akan mempengaruhi kualitas kerja pegawai.

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja pengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja, dengan demikian hipotesis kedua diterima. Hasil pengujian memperlihatkan bahwa variabel lingkungan kerja terbukti secara positif mempengaruhi kualitas kerja. Ini sejalan dengan teori yang diungkapkan oleh Saydam (2008) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah semua sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi kinerjanya. Beberapa teori mengungkapkan bahwa faktor lingkungan kerja memberikan dampak yang signifikan dalam mempengaruhi hasil pekerjaan seorang pegawai. Hal ini karena lingkungan kerja akan berdampak pada psikologis seseorang sehingga menentukan tingkat kenyamanan mereka dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang dimiliki. Selain itu faktor lingkungan kerja adalah faktor kesediaan berbagai fasilitas penunjang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Ketersediaan fasilitas yang baik akan mempengaruhi hasil pekerjaan secara keseluruhan.

Dengan demikian lingkungan kerja atau kondisi tempat kerja adalah semua aspek baik itu kondisi fisik lingkungan kerja, kondisi psikologis kerja, dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan produktivitas kerja. Hal ini sejalan dengan konsep yang disampaikan oleh Newstrom (2008) yang menyatakan bahwa “... *work condition relates to the scheduling of work, the length of work days, and the time of day (or night) during which people work*”. Pernyataan-pernyataan tersebut mengindikasikan bahwa sudah selayaknya ada keterkaitan antara kondisi lingkungan kerja dan kualitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai, dimana hasil pengujian hipotesis menunjukkan kondisi yang sejalan dengan teori tersebut.

Hasil pengujian hipotesis ketiga pada penelitian ini membuktikan bahwa variabel kompetensi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja. Semakin baik kompetensi yang dimiliki oleh pegawai di lingkungan kerja Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Pelalawan maka hal tersebut juga akan meningkatkan kualitas kerja mereka. Hal ini sejalan dengan konsep yang disampaikan oleh Suryana (2006) menyatakan bahwa kemampuan seseorang sebenarnya dinyatakan dengan kemampuan dan motivasi untuk memulai suatu usaha (*start-up*), kemampuan untuk melakukan sesuatu yang baru (*creative*), motivasi dan kemampuan untuk mencari peluang (*opportunity*), dan kemampuan dan keberanian untuk mengambil risiko (*risk bearing*), dan kemampuan untuk mengembangkan ide dan mengolah sumber daya yang ada. Dengan demikian kemampuan dan kemauan ini secara tidak langsung akan berdampak pada kualitas pekerjaan yang lebih baik. Dengan demikian penting

sekali bagi organisasi atau pimpinan lembaga tertentu harus mampu menjaga dan meningkatkan kompetensi peegawainya agar senantiasa bisa meningkatkan kemampuan mereka dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan hasil yang bertentangan, hal ini mengindikasikan bahwa secara kompetensi akan mempengaruhi kualitas kerja bersama-sama dengan variable lain yang artinya variable ini tidak berdiri sendiri mempengaruhi kualitas kerja pegawai di Lingkungan Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Pelalawan. Sehingga variable kompetensi tidak akan mempengaruhi kualitas kerja jika tidak dibarengi dengan kondisi lingkungan kerja yang baik dan gaya kepemimpinan yang mampu mendorong pegawai lebih giat bekerja.

Pada hasil hipotesis keempat dalam penelitian ini, penulis menemukan ada pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel gaya kepemimpinan terhadap kualitas kerja pegawai di lingkungan kerja Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Pelalawan. Dengan demikian semakin baik karakter pemimpin maka akan meningkatkan kualitas kerja pegawai. Hal ini sejalan dengan hasil analisis deskripsi variabel, yaitu dengan nilai indeks sebesar 36,9 yang berada pada klasifikasi tinggi. Ini mengindikasikan bahwa karakter kepemimpinan di lingkungan kerja Badan Pengelolaan Aset dan Keuangan sudah baik dan sangat mempengaruhi kualitas kerja pegawai. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Dewi Suryani Harahap dan Hazmanan Khair yang menemukan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja selain itu kepemimpinan juga memiliki pengaruh yang kuat terhadap kepuasan kerja. Faktor kepemimpinan memang memberi dampak psikologis yang tinggi terhadap motivasi kerja

seorang pegawai hal ini karena gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya (Regina, 2010). Jadi secara teori gaya kepemimpinan dalam memimpin suatu organisasi sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya hal ini sesuai dengan hasil pengujian hipotesis pada penelitian ini.

Selanjutnya dari hasil regresi linear ditemukan rumusan yang membentuk keterkaitan antara variable X (lingkungan kerja (X1), kompetensi (X2), dan gaya kepemimpinan (X3)) terhadap variable Y (kualitas kerja) sebagai berikut: $Y = 5,865 + 0,652 X1 + 0,688 X2 + 0,686 X3$. Ini mengindikasikan bahwa X1, X2, dan X3 secara bersama-sama mempengaruhi Y dengan nilai masing-masing sebesar 0,652; 0,688, dan 0,686. Namun secara keseluruhan variable X mempengaruhi variable Y sebesar 63 persen, yang artinya masih ada sebanyak 37 persen variable lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Beberapa penelitian menjelaskan bahwa kualitas kerja pegawai juga ditentukan oleh variable motivasi kerja, disiplin kerja, kompensasi dan kualitas sumber daya. Variabel-variabel tersebut diperkirakan menjadi factor-faktor yang mempengaruhi kualitas kerja di lingkungan kerja Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Pelalawan. Dengan demikian untuk semakin meningkatkan kinerja ASN maka sangat perlu untuk menambahkan variable-variabel tersebut sebagai bagian yang harus dipertimbangkan.

5.6 Faktor – Faktor Penghambat Kualitas Kerja yang Baik

Menurut Gary Dessler (1992) kualitas kerja yang baik dapat diperoleh apabila para pegawai dapat memenuhi kebutuhan mereka dalam organisasi. Kualitas kerja dapat dilihat dari kemampuan pegawai dalam beberapa kondisi sebagai berikut:

1. Menyelesaikan tugas-tugas secara teliti, akurat, dan tepat waktu sehingga mencapai hasil yang diharapkan.
2. Menunjukkan perhatian pada tujuan-tujuan dan kebutuhan departemen yang bergantung pada pelayanan dan hasil kerjanya.
3. Menangani berbagai tanggungjawab secara efektif.
4. Menggunakan jam kerja secara produktif.

Kualitas kerja tersebut dapat diukur melalui kinerja individu atau kinerja organisasi dalam merealisasikan tujuan yang ditetapkan organisasi, kepuasan pelanggan serta kontribusinya terhadap perkembangan masyarakat (Satori, 2013). Dikutip oleh Cokroaminoto (2007), kinerja pegawai bisa ditentukan oleh 3 (tiga) faktor, yaitu:

1. Faktor individu seperti kemampuan individu, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial, karakteristik demografi, dll.
2. Faktor psikologis seperti persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, dan kepuasan kerja.
3. Faktor organisasi seperti struktur organisasi, desain tempat kerja, kepemimpinan, dan sistem penghargaan.

Dari hasil penelitian yang sudah dilakukan terhadap jajaran staff di lingkungan kerja BPKAD Kabupaten Pelalawan, ditemukan ada beberapa factor penghambat kualitas kerja diantaranya adalah 1) factor individu yaitu lemahnya kemampuan dan keterampilan akibat dari kurangnya program pendidikan dan pelatihan kepada staff terutama yang memiliki latar belakang pendidikan diluar bidang kerja yang saat ini ditempati. Dengan demikian factor ini akan sangat menghambat kinerja staff dalam menyelesaikan tugas dan fungsi pada bidangnya masing-masing; 2) faktor organisasi yang meliputi kurangnya optimalnya lingkungan kerja yang nyaman, support rekan kerja, fasilitas kerja yang disediakan, karakter pemimpin yang mampu menciptakan rasa saling mempercayai, karakter pemimpin yang bisa memberikan apresiasi terhadap ide/gagasan bawahan, dan karakter pemimpin yang memperhatikan perasaan bawahan. Faktor organisasi dalam penelitian ini memang memegang peran yang sangat penting dalam menciptakan staff dengan kualitas kerja yang baik. Hal ini tidak lepas dari mentalitas dan psikologis staff yang dibentuk oleh kondisi organisasi pada lingkungan kerja BPKAD Kabupaten Pelalawan. Mentalitas dan kondisi psikologis inilah yang seharusnya bisa diperhatikan lebih dalam untuk menciptakan suatu organisasi perangkat daerah yang baik yang mampu memberikan pelayanan yang baik terhadap masyarakat dan tentunya mendukung pengembangan dan pembangunan Kabupaten Pelalawan.

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan ditemukan hasil pengujian sebagai berikut:

1. Tujuan 1 yang menyatakan adanya hubungan antara variabel lingkungan kerja, kompetensi, dan gaya kepemimpinan terhadap kualitas kerja pegawai di BPKAD Kabupaten Pelalawan diterima karena variable-variaabel tersebut terbukti memberikan pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan kualitas kerja pegawai di lingkungan kerja Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Pelalawan.
2. Tujuan 2 (dua) yang menyatakan adanya hubungan antara variabel lingkungan kerja dengan kualitas kerja pegawai di BPKAD Kabupaten Pelalawan diterima karena variabel lingkungan kerja terbukti memberikan pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan kualitas kerja pegawai di lingkungan kerja Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Pelalawan.
3. Tujuan 3 (tiga) yang menyatakan adanya hubungan antara variabel kompetensi dengan kualitas kerja pegawai di BPKAD Kabupaten Pelalawan ditolak karena variabel kompetensi tidak terbukti memberikan pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan kualitas

kerja pegawai di lingkungan kerja Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Pelalawan.

4. Tujuan 4 (empat) yang menyatakan adanya hubungan antara variabel kepemimpinan dengan kualitas kerja pegawai di BPKAD Kabupaten Pelalawan diterima karena variabel kepemimpinan terbukti memberikan pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan kualitas kerja pegawai di lingkungan kerja Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Pelalawan.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan terhadap pegawai di lingkungan kerja Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Pelalawan, maka ada beberapa hal yang bisa menjadi masukan baik itu bagi organisasi, bagi akademisi, dan juga masyarakat secara umum:

1. Untuk meningkatkan kualitas kerja di BPKAD Kabupaten Pelalawan, maka harus ditingkatkan kualitas lingkungan kerjanya dan gaya kepemimpinan di lingkungan BPKAD Kabupaten Pelalawan.
2. Berdasarkan dari nilai r-square, maka kualitas kerja di BPKAD Kabupaten Pelalawan tidak hanya dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja, kompetensi, dan kepemimpinan, tetapi ada sebesar 37% dipengaruhi oleh faktor lain yang harus diperhatikan.
3. Untuk meningkatkan kualitas penelitian terkait dengan hubungan antara kualitas kerja dengan faktor lainnya bisa dilakukan penelitian lanjutan

yang mengkombinasikan metode kualitatif dan kuantitatif agar bisa digali lebih dalam faktor-faktor lain yang mempengaruhi kualitas kerja di BPKAD Kabupaten Pelalawan.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR PUSTAKA

A. BUKU-BUKU

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2005). Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Achmad S. Ruky, 2014. Sistem Manajemen Kinerja, Cetakan Ketiga, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta. Harijanja, Marihot Tua Effendi.
- Achmad S Ruky, 2001, Sistem Manajemen Kinerja. Panduan Praktis Untuk Merancang dan Meraih Kinerja. Prima, Penerbit : PT. Gramedia.
- Andry, Hendry. 2015. Perilaku dan Etika Administrasi Publik. Marpoyan Tujuh. Pekanbaru.
- Anggara, Sahya, 2012. Ilmu Administrasi Negara. Pustaka Setia.
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2000, Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan, Cetakan Ke-2, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Danang Sunyoto. 2013. Dasar – dasar Manajemen Pemasaran. Yogyakarta. CAPS.
- Danim, Sudarwan. 2009. Manajemen Kepemimpinan Transformasional. Kepala Sekolah. Jakarta: Rineka Cipta.
- Djatmika Sastra dan Marsono, 1995, Hukum Kepegawaian di Indonesia,. Djambatan, Jakarta
- Eko, Widodo Suparno. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya. Manusia. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Fahmi, Irham. 2010. Manajemen Kinerja. Bandung: Alfabet.

- Handoko, T.Hani, 2003, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Yogyakarta, BPFE-Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani, 2008. Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia, Edisi. Kedua, Yogyakarta, Penerbit : BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2012. "Manajemen Sumber Daya manusia". Jakarta: PT Bumi. Aksara.
- Hessel, Nogi S. Tangkilisan. 2007. Manajemen Publik. Jakarta: Grasindo
- Idris, Amiruddin. 2016. Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Deepublish.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia. Jakarta : Balai Pustaka. Depdikbud, 1997. Studi Kasus. Jakarta: Depdikbud.
- Keban, Y.T.2004. Enam Dimensi Strategi Administrasi Publik: Konsep, Teori, dan Isu. Yogyakarta: Gava Media.
- Kristiadi, JB 1994 Administrasi/Manajemen Pembangunan LAN-RI, Jakarta
- Mahmudi. 2010. Manajemen Kinerja Sektor Publik, UPP STIM YKPN. Yogyakarta.
- Mahsun, Mohamad, 2006. Pengukuran Kinerja Sektor Publik,. Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Makmur, Syarief. 2008. Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dan Efektivitas Organisasi. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

- Moleong, Lexy J. 2012. Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung : PT Remaja.
- Nawawi, H. 2006. Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi. Cetakan Pertama. Gadjah. Mada University Press. Yogyakarta.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Pasolong, Habrani. 2008. Kepemimpinan Birokrasi. Bandung : Alfabeta
- Pasolong, Harbani. 2010. Teori Administrasi Publik. Alfabeta, Bandung.
- Robbins, Stephen P., 1994. Teori Organisasi: Struktur, Desain dan Aplikasi, Alih Bahasa Jusuf Udaya, Jakarta, Arcan
- Robbins, Stephen P. 2001. Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Jilid. 1, Edisi 8, Prenhallindo, Jakarta.
- Samsudin. Sadili. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Pustaka Setia. Bandung.
- Sedarmayanti, 2007, Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, Bandung, Penerbit Mandar Maju
- Simanjuntak. 2005. Manajemen Dan Evaluasi Kinerja. Jakarta: Bumi Aksara
- Siagian, Sondang P. 2008. Filsafat Administrasi. Alfabeta. Bandung.
- Sondang P. Siagian, 1996, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara,. Jakarta.
- Sopiah. 2008. Perilaku Organisasi, Yogyakarta: Andi Offset.

- Stephen P. Robbins, 1996. Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi dan Aplikasi. Alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaka. Edisi Keenam. Penerbit PT.Bhuana.
- Sudarmanto. 2009. Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM,. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Suyadi Prawirosentono.1999. Manajemen sumber Daya Manusia (Kebijakan Kinerja Karyawan), Kiat membangun Organisasi Kompetitif menjelang Perdagangan Bebas Dunia, Edisi Pertama. Yogyakarta;BPFE.
- Sugiyono 2011. Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D. Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung.
- Syafri, Wirman. 2012. Studi Tentang Administrasi Publik. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Tayibnapi, (1986). Administrasi Kepegawaian; Suatu tinjauan Analitik. Jakarta : Pradnya Paramitha.
- Waluyo, 2007 Manajemen Publik (Konsep Aplikasi dan Implementasinya dalam pelaksanaan Otonomi Daerah). Mundur Maju. Bandung
- Wibowo, 2008. Manajemen Kinerja, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Widodo, Joko, 2006, Membangun Birokrasi Berbasis Kinerja, Bayumedai Publishing. Jakarta.

Yani, M, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia, Mitra Wacana Media, Jakarta.

Zulkifli, 2005. Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen. Pekanbaru. UIR Press.

B. JURNAL-JURNAL

Ahdiyana, M. 2010. Dimensi organizational citizenship behavior (ocb) dalam kinerja organisasi. vol. 10 (1), 1-10

Amaliyyah, Y. K., Nurhajati, N., & Khalikussabir, K. (2021). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Kualitas Kerja, Profesionalisme Kerja dan Komitmen Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan PDAM Kota Malang. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 10(13).

Basori, M. A. N., Prahyawan, W., & Kamsin, D. (2017). Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Krakatau Bandar Samudera). *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa*, 1(2).

MULYONO, D. (2017). Analisis Faktor Pendorong dan Faktor Penghambat Pelaksanaan Pelayanan Publik di Kelurahan Pondok Kacang Timur Kecamatan Pondok Aren Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Mozaik*, 9(2), 94-100.

Idayati, I., Surajiyo, S., & Hazalena, M. (2020). PENGARUH KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI

MELALUI MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KOTA LUBUKLINGGAU. *Jurnal Media Ekonomi (JURMEK)*, 25(3), 194-202.

Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69-88.

Komara, E. (2019). Kompetensi Profesional Pegawai ASN (Aparatur Sipil Negara) di Indonesia. *Mimbar Pendidikan*, 4(1), 73-84.

Selviati, V. (2012). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Pendapatan, Bidang Anggaran dan Perbendaharaan DPPKAD Kota Tanjungpinang. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 1(2), 1-15.

Syah, B. A. (2018). Akuntabilitas dan transparansi kinerja sektor publik.

C. PERATURAN DAN KEBIJAKAN

Undang – Undang Dasar 1945

Undang – Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah

Undang - Undang Nomor 5 tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara

Undang – Undang Kepegawaian Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok – Pokok Kepegawaian

Undang – Undang Nomor 53 Tahun 1999 Undang-undang (UU) tentang Pembentukan Kabupaten Pelalawan, Kabupaten Rokan Hulu, Kabupaten

Rokan Hilir, Kabupaten Siak, Kabupaten Karimun, Kabupaten Natuna, Kabupaten Kuantan Singingi, dan Kota Batam.

Peraturan Pemerintahan Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah

Keputusan Kepala LAN RI No 239/IX/6/8/2003 tentang perbaikan Pedoman Penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP)

Peraturan Daerah Kabupaten Pelalawan Nomor 10 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Pelalawan.

Peraturan Daerah Nomor 07 Tahun 2008 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Kabupaten Pelalawan, Penjabaran Tugas dan Fungsi Dinas Pengelola Keuangan dan Kekayaan Daerah Kabupaten Pelalawan.

Peraturan Daerah Kabupaten Pelalawan Nomor 09 Tahun 2012 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Daerah Kabupaten Pelalawan Nomor 07 Tahun 2008 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Kabupaten Pelalawan.

Peraturan Daerah Nomor 10 Tahun 2016 tentang pembentukan dan Susunan Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Pelalawan

Peraturan Bupati Pelalawan Nomor 78 Tahun 2016 telah menetapkan kedudukan, tugas dan fungsi Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Pelalawan.