

## **PENGARUH TANGGUNG JAWAB, KEMAMPUAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PENGELOLA KEUANGAN DAN ASET DAERAH (BPKAD) KABUPATEN PARIGI MOUTONG**

**KAMAL \*)**

### **ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh tanggung jawab, kemampuan dan lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Parigi Moutong, pengaruh tanggung jawab terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Parigi Moutong, pengaruh kemampuan terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Parigi Moutong, pengaruh lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Parigi Moutong, penelitian ini dilaksanakan di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Parigi Moutong dengan subjek para pegawai PNS. Alasan memilih lokasi penelitian adalah Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Parigi Moutong memiliki tanggung jawab yang sangat penting dalam pengelolaan keuangan dan aset daerah. Objek penelitian yaitu tanggung jawab, kemampuan, lingkungan Kerja dan kinerja Pegawai. Waktu penelitian selama 3 bulan, Berdasarkan analisis diatas dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu tanggung jawab, kemampuan dan lingkungan Kerja berpengaruh nyata terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Parigi Moutong, tanggung jawab berpengaruh nyata terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Parigi Moutong, kemampuan berpengaruh nyata terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Parigi Moutong dan Lingkungan kerja berpengaruh secara tidak nyata terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Parigi Moutong

### **PENDAHULUAN**

Pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi, merupakan wujud tanggung jawab terhadap anggota organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang ditetapkan. Peningkatan sumber daya manusia dapat dilakukan melalui berbagai upaya salah satunya meningkatkan tanggung jawab pekerjaan di lingkungan pegawai.

Saat ini, berbagai daerah tengah berupaya menciptakan pertumbuhan ekonomi yang tinggi, aspek politik yang kondusif dan tingkat kesejahteraan yang tinggi, tidak terkecuali Kabupaten Parigi Moutong yang merupakan Kabupaten hasil pemekaran. Tentunya masyarakat menaruh harapan bagi pemerintah untuk meningkatkan pelayanan pemerintah terutama memperhatikan sumber daya pegawai daerah. Begitupun pimpinan SKPD termasuk Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Parigi Moutong.

Sebagai pemimpin, Kepala Badan dibantu oleh segenap pegawai yang berada dalam rentang kendalinya. Program-program

pemerintah harus di laksanakan secara professional sesuai tuntutan yang ditetapkan. Badan merupakan satuan kerja yang sangat strategis dalam penyelenggaraan program pembangunan. Hal ini karena Badan secara teknis dapat secara langsung melaksanakan program tersebut.

Olehnya itu kepala Badan seyogyanya perlu memperhatikan bagaimana tanggung jawab ditingkat pegawai dilaksanakan secara baik. Sebagai organisasi pemerintah dengan fungsi yang sangat penting, Kantor Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Parigi Moutong (BPKAD) Kabupaten Parigi Moutong memiliki tanggung jawab besar dalam pengelolaan keuangan dan asset daerah sebagai tanggung jawab pekerjaan.

Disini sangat diharapkan agar semua perencanaan dapat dilaksanakan oleh pegawai sesuai bidang tugasnya masing-masing. Olehnya itu titik berat yang harus diperhatikan adalah pada tanggung jawab pekerjaan masing-

masing, sehingga dapat mengimbangi banyaknya tuntutan masyarakat.

Program yang ditetapkan organisasi sebagaimana halnya pada Kantor Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Parigi Moutong (BPKAD) Kabupaten Parigi Moutong, sesungguhnya lahir dari kebutuhan yang ada. Kemudian seluruh kebutuhan itu ditentukan prioritas mana yang lebih dulu dilakukan. Dalam kondisi ini kesadaran pegawai untuk melaksanakan program secara sungguh-sungguh sangat dituntut mengingat seluruh program tersebut sangat vital bagi kepentingan masyarakat.

Tanggung jawab sebagai suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan, baik peranan itu merupakan hak maupun kewajiban ataupun kekuasaan. Secara umum tanggung jawab diartikan sebagai kewajiban untuk melakukan sesuatu atau berperilaku menurut cara tertentu (Ridwan Halim;1988).

Tanggung jawab pekerjaan masing-masing pegawai dapat saja berbeda dan dapat saja sama. Jika berbeda maka menunjukkan tanggung jawab pekerjaan tidak merata dikalangan pegawai. Hal ini dikhawatirkan akan menghambat sebagian penyelesaian program pada bagian-bagian tertentu. Jika tanggung jawab pekerjaan sama itu menunjukkan kesadaran pegawai hampir sama untuk semua pekerjaan.

Selain tanggung jawab, kemampuan dan lingkungan kerja ikut berperan dalam pencapaian kinerja pegawai. Kemampuan kerja merupakan suatu keadaan pada seseorang yang secara penuh kesungguhan, berdayaguna dan berhasilguna melaksanakan pekerjaan sehingga menghasilkan sesuatu yang optimal. Dalam kemampuan terdapat tiga unsur, yaitu: unsur kecakapan, unsur fisik, unsur mental. (Munir; 1987; 76)

Unsur kecakapan, fisik dan mental menjadi cerminan dalam pengukuran tanggung jawab. Kecakapan pegawai dalam pelaksanaan pekerjaan yang dibebankan kepadanya merupakan ciri dari pegawai yang memiliki kemampuan. Begitupun fisik yang kuat dan mampu melaksanakan tugas yang dibebankan

merupakan hal yang memastikan bahwa pegawai tersebut memiliki kemampuan kerja. Melalui mental yang kuat dan tak mudah goyah oleh berbagai intervensi lingkungan, maka pegawai tersebut dapat dikatakan memiliki kemampuan yang baik.

Adapun lingkungan kerja adalah faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Faktor fisik ini mencakup peralatan kerja, suhu I tempat kerja, kesesakan dan kepadatan, kebisingan, luas ruang kerja sedangkan non fisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk di instansi antara atasan dan bawahan serta antara sesama karyawan. (Sihombing; 2004)

Lingkungan kerja yang baik akan memberikan kenyamanan kepada pegawai dalam bekerja. Sejauh ini lingkungan kerja pegawai ditanggapi dengan beragam oleh pegawai. Hal ini karena ada ukuran masing-masing individu tentang cara pandang mereka menyangkut lingkungan kerja.

Mengingat pentingnya masalah tanggung jawab pekerjaan, kemampuan dan lingkungan kerja di kalangan pegawai, maka perlu dikaji lebih jauh dan secara ilmiah dianalisis menggunakan alat analisis tertentu. Olehnya penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Tanggung Jawab, Kemampuan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Parigi Moutong".

## Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka permasalahan dalam penelitian ini dirumuskan yaitu:

1. Apakah tanggung Jawab, kemampuan dan lingkungan Kerja secara serempak berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Parigi Moutong
2. Apakah tanggung Jawab berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Parigi Moutong

3. Apakah kemampuan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Parigi Moutong
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Parigi Moutong

#### **Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Pengaruh tanggung Jawab, kemampuan dan lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Parigi Moutong
2. Pengaruh tanggung Jawab terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Parigi Moutong
3. Pengaruh kemampuan terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Parigi Moutong
4. Pengaruh lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Parigi Moutong

#### **Kegunaan Penelitian**

1. Untuk memberi bekal wawasan kepada penulis disamping teori-teori yang telah diperoleh dibangku kuliah.
2. Sebagai saran dan masukan bagi pihak Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Parigi Moutong dalam upaya meningkatkan kinerja di kalangan pegawai.

#### **Kerangka Pemikiran**

Tanggung jawab pekerjaan penting diperhatikan karena tanggung jawab pekerjaan akan mendorong peningkatan kinerja. Cerminan dari tanggung jawab seorang pegawai terlihat dari berbagai indikatornya. Tanggung jawab menurut kamus besar bahasa Indonesia adalah " Suatu keadaan wajib menanggung segala sesuatunya (kalau ada

sesuatu hal, boleh dituntut, dipersalahkan, diperkarakan dan sebagainya). Kata tanggung pada dasarnya adalah dipastikan tentu, dijamin kebaikannya misalnya pekerjaan rapi dan memuaskan".

Tanggung jawab sebagai suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan, baik peranan itu merupakan hak maupun kewajiban ataupun kekuasaan. Secara umum tanggung jawab diartikan sebagai kewajiban untuk melakukan sesuatu atau berperilaku menurut cara tertentu (Ridwan Halim;1988)

Dalam pengukuran tanggung jawab dapat dilihat dari kemampuan seseorang untuk menanggung resiko dari pekerjaannya. Begitupun jika seorang pegawai tersebut sadar akan tugas yang dibebankan kepadanya sehingga pegawai bersangkutan di katakan bertanggung jawab. Jika dirinya terpanggil maka pegawai tersebut bertanggung jawab.

Begitupun kemampuan dan lingkungan kerja. Kedua hal tersebut memberikan ruang bagi pegawai untuk menciptakan kinerja yang tinggi. Kemampuan kerja merupakan suatu keadaan pada seseorang yang secara penuh kesungguhan, berdayaguna dan berhasilguna melaksanakan pekerjaan sehingga menghasilkan sesuatu yang optimal. Dalam kemampuan terdapat tiga unsur, yaitu: unsur kecakapan, unsur fisik, unsur mental. (Munir; 1987; 76)

Jika seorang pegawai memiliki kecakapan dalam bekerja maka pegawai tersebut dapat dikatakan memiliki kemampuan. Memiliki kemampuan fisik untuk melaksanakan tugasnya dan mental yang baik, tentu pegawai tersebut merupakan pegawai yang memiliki kemampuan kerja.

Lingkungan kerja adalah faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Faktor fisik ini mencakup peralatan kerja, suhu I tempat kerja, kesesakan dan kepadatan, kebisingan, luas ruang kerja sedangkan non fisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk di instansi antara atasan dan bawahan serta antara sesama karyawan. (Sihombing; 2004)

Lingkungan kerja yang baik dicirikan oleh berbagai indikatornya misalnya kondisi fasilitas yang digunakan. Fasilitas yang mendukung pekerjaan akan memberi kenyamanan bagi pegawai untuk bekerja. Begitupun gaji dan tunjangan yang memadai termasuk dalam lingkungan kerja yang diharapkan memberi kesempatan bagi pegawai untuk mencapai kinerja tinggi. Adanya hubungan kerja yang baik di antara pegawai justru akan menciptakan suatu harmonisasi pekerjaan yang tentunya memicu peningkatan kinerja pegawai.

## METODE PENELITIAN

### Tipe Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian verifikatif yaitu mendasarkan penelitian atas data-data empiris yang kemudian diolah dan dibuktikan melalui analisis statistik.

### Lokasi, Objek dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Parigi Moutong dengan subjek para pegawai PNS. Alasan memilih lokasi penelitian adalah Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Parigi Moutong memiliki tanggung jawab yang sangat penting dalam pengelolaan keuangan dan aset daerah. Objek penelitian yaitu tanggung Jawab, kemampuan, lingkungan Kerja dan kinerja Pegawai. Waktu penelitian selama 3 bulan.

### Teknik Pengumpulan Data

Penulis menggunakan serangkaian teknik pengumpulan data sebagai berikut:

a. Metode Wawancara

Penulis melakukan tanya jawab kepada para pegawai pada Kantor Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Parigi Moutong (BPKAD) Kabupaten Parigi Moutong.

b. Metode Kuisisioner (Angket)

Penulis memberikan angket untuk menjangkau tanggapan para responden.

c. Metode Dokumentasi

Penulis mengumpulkan dan mencari berbagai bahan tertulis atau dokumen yang bisa digunakan untuk menunjang keakuratan data.

### Jenis Dan Sumber Data

- Data Primer; data yang dikumpulkan secara langsung dari pihak kantor berupa hasil wawancara langsung, maupun melalui angket yang diberikan kepada responden.
- Data Sekunder; data yang diperoleh tidak secara langsung yang ada hubungannya dengan penelitian ini, berupa jumlah pegawai dan karakteristik responden.

### Populasi Penelitian

Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Parigi Moutong sebanyak 113 orang yang terdiri atas PNS 81 orang dan honorer 32 orang. Penelitian ini menggunakan sampel yang ditentukan menurut teknik Taro Yamane dalam Riduwan (2007; 249) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{N.d^2 + 1}$$

$$n = \frac{113}{113(10\%)^2 + 1}$$

$$n = \frac{113}{113(0,01) + 1}$$

$$n = \frac{113}{2,13}$$

$$n = 54 \text{ orang}$$

### Metode Analisis

1. Metode kualitatif

Analisis kualitatif merupakan bentuk analisis yang berdasarkan dari data yang bersifat bukan angka yang dinyatakan dalam bentuk uraian. Analisis kualitatif ini digunakan untuk membahas dan menerangkan hasil penelitian tentang berbagai gejala atau kasus yang dapat diuraikan dengan kalimat.

- Nawawi, Hadari, 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk yang Kompetitif*, Cet. I, Gadjah Mada University Press Jogjakarta.
- Nazir, Moh, 1988, *Metode Penelitian*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Notoatmodjo, Sukidjo, 1991, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta
- Panggabean, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Erlangga.
- Pasolong*, Harbani, 2007. *Teori Administrasi Publik*. Penerbit Alfabeta, Bandung
- Rangkuti, Freddy, 1997, *Riset Pemasaran*, Lembaga Penerbit BPFE-UI, Jakarta.
- Riduwan, 2007, *Rumus dan Data Dalam Dalam Analisis Statistik*, Alfabeta, Bandung
- Riduwan, 2008, *Metode Dan Teknik Menyusun Tesis*, Alfabeta Bandung.
- Rabi'ah, 2010, *Pengaruh profesionalisme, kreativitas, disiplin dan ketekunan terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tojo Una-Una*, Skripsi, (tidak dipublikasikan)
- Sarbini Wono dkk, 2008, *Pengaruh Sistem Penilaian Kinerja dan Keterbukaan Nilai Kinerja Terhadap Motivasi Kerja (Kasus Pekerja Bottom Line di Organisasi Rokok PT. "G")*, *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, Vol.10, No. 1, Maret 2008: 18-29, Jurusan Ekonomi Manajemen, Fakultas Ekonomi – Universitas Kristen Petra, Malang
- Sedarmayanti, 2000, *Restrukturisasi Dan Pemberdayaan Organisasi*
- Siegel, Sidney, 1997, *Statistik Non Parametrik (Untuk Ilmu-Ilmu Sosial)*, Terjemahan Zanzawi Suyuti dan Landung Simatupang, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Simamora, Henry, 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. STIE: YKPN
- Siswanto Sastrohadwiryono, 2005. *Cetakan ke-3, Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Stolovitch, Harold D., and Keeps, Erica J., 1992, *Handbook of Human Performance Technology A Comprehensive Guide for Analysis and Solving Performance Problem in Organizations*. San Francisco: Jersey-Bass Publisher.
- Sugiono, 2001, *Metode penelitian Administrasi*, Lembaga Penerbit Alfabeta, Bandung
- Supranto, Johannes, 1993, *Teknik Riset Pemasaran Dan Ramalan Penjualan*, Penerbit PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Supriyadi, Dedi, 1996, *Kreativitas Kebudayaan Dan Perkembangan Iptek*, Alfabeta, Bandung.
- Tommy Joesoef dalam Riduwan, 2008, *Pengaruh kinerja pegawai terhadap kualitas pelayanan kesehatan di Rumah Sakit Dustira Cimahi*, Tesis (tidak dipublikasikan)
- Veithzal Rivai dan Ahmad Fawzi. 2002. *Performance Appraisal*, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.