

KAPASITAS SDM TERHADAP KINERJA PEGAWAI
(Studi Pada Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Nabire)

RESOURCE CAPACITY ITS EFFECT ON EMPLOYEE PERFORMANCE
(study at the Nabire Regency Regional Financial and Asset Management Agency)

Theresia Ordaidina Ukago
Program Studi Magister Manajemen
Pascasarjana Universitas Langlangbuana

ABSTRAK

Suatu kantor mengharapkan pegawai untuk bersedia dan mampu bekerja secara giat, tetapi juga harus memiliki kapasitas sumber daya manusia yang mampu, trampil dan kecakapan yang baik untuk mencapai tujuan organisasi. Pegawai yang kinerjanya baik, maka perilakunya diarahkan dalam bentuk bekerja dan semangat kerja tinggi, memanfaatkan kemampuan dan keterampilannya seoptimal mungkin, hingga diperoleh suatu kinerja yang baik.

Penilaian kinerja atau penilaian prestasi kerja juga mutak dilakukan untuk melihat sejauh mana kapasitas sumber daya manusia, pemberian fasilitas kerja, serta kenyamanan lingkungan kerja kepada pegawai tersebut. Oleh karena itu penelitian ini bertujuan untuk mengetahui memperoleh gambaran yang mendalam dan memberikan bukti empiris mengenai pengaruh Kapasitas Sumber Daya Manusia, Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja, dan pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dan kuantitatif. Pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan teknik random sampling, dimana jumlah pegawai Kantor Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten (BPKAD) Nabire yang berjumlah 60 orang pegawai dan diambil secara acak menjadi 52 orang pegawai yang dijadikan sebagai subjek dalam penelitian ini.

Tehnik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Tehnik analisis menggunakan analisis jalur dan pengujian hipotesis secara parsial dan simultan dengan uji t dan uji F. Hasil penelitian menunjukan bahwa Kapasitas Sumber Daya Manusia, Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan hasil uji t (parsial) dan hasil uji F (Simultan) menunjukan bahwa Kapasitas Sumber Daya Manusia, Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif, dimana lingkungan kerja memiliki pengaruh yang lebih besar di bandingkan Kapasitas Sumber Daya Manusia dan Fasilitas Kerja. Hal ini menjelaskan bahwa apabila Lingkungan Kerja dijaga dan didukung pula dengan Kapasitas Sumber Daya Manusia dan Fasilitas Kerja yang baik maka akan

mampu meningkatkan Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten (BPKAD) Nabire.

Kata Kunci : Kapasitas Sumber Daya Manusia Kinerja Pegawai

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Organisasi memerlukan sumber daya untuk mencapainya tujuan. Sumber daya itu antara lain sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya ilmu pengetahuan dan teknologi, serta sumber daya manusia. Diantara sumber daya tersebut, sumber daya yang terpenting adalah sumber daya manusia, (Ambarita, 2017), selanjutnya. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset perusahaan yang paling mahal dibanding dengan aset-aset lain karena penggerak utama organisasi perusahaan. Pengelolaannya secara optimal, *continue* diberikan dan ekstra perhatian serta memenuhi hak-haknya. Selain perusahaan, SDM juga senantiasa harus meningkatkan kompetensinya seiring dengan perkembangan era globalisasi. Agar dapat bersaing dalam persaingan bisnis perusahaan dituntut untuk memperoleh, mengembangkan, dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas. (Ambarita, 2017).

Sumber Daya Manusia sebagai penggerak organisasi banyak dipengaruhi oleh kinerja kerja pegawai, serta peran fungsinya sangat mendukung untuk keberhasilan organisasi. Pengembangan kapasitas sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang sangat penting dalam mencapai keberhasilan suatu instansi atau organisasi. Sumber daya manusia saat ini

bukan lagi sekedar alat untuk mencapai tujuan organisasi, tapi sudah merupakan aset yang penting dan dapat dikembangkan. Sehingga organisasi tidak hanya mengejar pencapaian produktivitas kerja yang tinggi tetapi lebih pada kinerja dalam proses pencapaiannya. Hal ini dikarenakan tingginya kinerja kerja yang dimiliki pegawai kantor dalam bergerak secara aktif, kreatif dan inovatif (Ambarita, 2017). selanjutnya

Kontribusi pegawai bagi kantor sangat besar, karena pegawai adalah penghasil kerja bagi organisasi. Dapat diartikan bahwa setiap pekerjaan dalam organisasi selalu dilaksanakan oleh pegawai. Berhasil tidaknya suatu organisasi ditentukan oleh unsur manusia yang melakukan pekerjaan sehingga perlu adanya balas jasa terhadap pegawai.

Kinerja kerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain kapasitas sumber daya manusia yang efektif dan efisien dalam bekerja, fasilitas tempat kerja yang memadai dan mendukung pegawai, serta lingkungan kerja yang bisa menjamin pegawai dalam bekerja. Kinerja yang baik harus dimiliki oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar mereka dapat bekerja dengan efektif (Wibowo, 2015). Apabila

dalam suatu instansi pegawai memiliki kinerja kerja yang rendah ketika melaksanakan pekerjaannya maka instansi tersebut mengalami kerugian yang disebabkan karena pegawai tidak bekerja dengan seluruh kemampuan yang dimiliki. Sebaliknya dengan kinerja yang tinggi dapat membantu meningkatkan produktifitas kerja pegawai dan memberikan hasil kerja yang optimal baik secara kuantitatif maupun kualitatif sehingga tujuan instansi dapat tercapai. Hal ini dikarenakan para pegawai bekerja dengan sepenuh hati sesuai dengan bidang masing-masing sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat. Disamping itu dengan kinerja yang baik akan menjadikan karyawan mau bekerja sama dan saling membantu dalam melaksanakan pekerjaan yang membutuhkan tenaga dan waktu yang lebih banyak (Morhead & Griffin, 2016).

Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) yang bergerak dibidang keuangan negara merupakan badan penunjang pemerintah yang dikelola oleh kepala badan yang berkedudukan dibawah dan bertanggungjawab kepada Bupati melalui sekretaris daerah. Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Nabire dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai, dirasakan penting dan terus dikembangkan agar memiliki wawasan, kemampuan, keterampilan yang diharapkan dapat meningkatkan dan mampu memenuhi kebutuhan perusahaan dilain pihak maupun memberikan serta meningkatkan kualitas jasa pelayanan pada masyarakat guna lebih memanfaatkan peningkatan kualitas SDM.

Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Nabire dituntut untuk meningkatkan kinerja pegawai dan kualitas jasa pelayanan yang dilandasi sikap tanggap, oleh karena fasilitas kerja yang memadai dan mendukung pegawai dalam bekerja. Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Nabire dalam upaya mengembangkan kapasitas sumber daya manusia sedang mengupayakan pelatihan agar dapat mengubah perilaku para pegawai dalam suatu arah guna meningkatkan kinerja. Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Nabire dalam meningkatkan kenyamanan pegawai dibutuhkan lingkungan kerja yang nyaman agar dapat bekerja secara optimal serta produktif di tempat kerja dan melalui hal tersebut dapat meningkatkan kinerja.

Berdasarkan wawancara dengan kabag umum dan kepegawaian pada tanggal 23 September 2019, Bapak Petrus Pigome S.Sos. di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Nabire sedang mengupayakan peningkatan semangat dalam kinerja pegawai melalui pengembangan kapasitas sumber daya manusia dari dalam diri pegawai itu sendiri. Dari hasil kinerja, pegawai diharapkan berprestasi yang tumbuh dari dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang, maka pencapaian kinerja akan lebih mudah. Selain itu rendahnya semangat dari beberapa orang pegawai dan minimnya pelatihan kerja disebabkan karena mereka

masih menganggap kurang berprestasi. Apa bila semuanya berjalan lancar maka dapat memberikan prestasi kerja yang dapat mengembangkan kantor.

Berdasarkan pra survei ke kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Nabire diduga masih adanya permasalahan mengenai kapasitas SDM diantaranya; Pengalaman kerja yang kurang baik dalam kantor karena pegawai tidak bisa bekerja tenang; Pendidikan yang tidak sesuai jabatan dimana pegawai yang latar belakangnya dari Teknik dilantik menjadi Kepala Bidang Akuntansi dan Keterbatasan keterampilan karena selama bekerja di kantor pegawai tidak melaksanakan tugas dan kegiatannya seiring masa kerja yang didapat.

1.2 Identifikasi Masalah

Manusia merupakan sumber daya yang paling menentukan dalam mencapai tujuan yang diinginkan kantor. Permasalahan dari kantor ini adalah rendahnya kinerja pegawai, suatu upaya yang dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam bekerja, dengan permasalahan tersebut diduga kapasitas SDM, Fasilitas kerja, Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap Kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis mengajukan masalah kapasitas SDM, Fasilitas kerja, Lingkungan kerja, dan pengaruhnya terhadap Kinerja pada badan pengelola keuangan dan aset daerah kabupaten nabire. Maka masalah – masalah yang di identifikasikan sebagai berikut :

Bagaimana kapasitas SDM pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Nabire ? Apakah kapasitas SDM berpengaruh terhadap kinerja pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Nabire ?

Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang mendalam dan memberikan bukti empiris mengenai pengaruh kapasitas SDM dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai . Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk membuktikan dan mengkaji :

1. Keadaan kapasitas SDM dan Kinerja pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Nabire ?
2. Besarnya pengaruh kapasitas SDM terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Nabire ?

1.3 Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian menurut Sugiono (2019:7) adalah secara umum data yang telah diperoleh dari penelitian dapat digunakan untuk memahami masalah, memecahkan masalah, mengantisipasi masalah dan untuk membuat kemajuan.

1.4.1 Pengembang Ilmu Pengetahuan

Ilmu pengetahuan adalah pembentukan pemikiran asosiatif yang menghubungkan atau menjalin sebuah pemikiran dengan kenyataan atau dengan

pemikiran lain, berdasarkan pengalaman yang berulang-ulang dan metode – metode tertentu dengan pemahaman mengenai kausalitas (sebab-akibat) yang hakiki dan universal dari suatu objek, Herman Seowandi (2015).

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan baru dan inovasi baru yang berhubungan dengan pengaruh kapasitas sdm, fasilitas kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja.

1.4.2 Pemecahan Masalah

Pemecahan masalah adalah meminimalkan atau menghilangkan masalah dan mengantisipasi dengan megupayakan agar masalah tidak terjadi dan membuat kemajuan, Sugiono (2019). Penelitian ini diharapkan dapat membantu urusan dalam langkah pemecahan masalah kapasitas sdm, fasilitas kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja.

II. KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kapasitas Sumber Daya Manusia

Para ahli banyak mendefinisikan kapasitas sumber daya manusia diantaranya oleh Rachmawati (2015:57) yang mengatakan bahwa :

Kapasitas sumber daya manusia adalah “Kemampuan seseorang atau individu, suatu organisasi (kelembagaan) atau suatu sistem untuk melaksanakan fungsi-fungsi atau kewenangannya untuk

mencapai tujuannya secara efektif dan efisien.”

Sedangkan Kapasitas Sumber Daya Manusia menurut Sudayat (2015:35) adalah:

“Kemampuan individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu, kemampuan keseluruhan seseorang pada hakikatnya terdiri dari dua faktor, yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.”

Selanjutnya Kapasitas Sumber Daya Manusia menurut Desi dan Ertambang (2015:35) adalah:

“Kemampuan, ketrampilan, pemahaman, sikap, nilai – nilai, hubungan, perilaku motivasi, dan kondisi – kondisi yang memungkinkan setiap individu, organisasi, jaringan /kerja, sektor dan simtem yang lebih luas untuk melaksanakan fungsi – fungsi mereka dan mencapai tujuan pembangunan yang telah ditetapkan dari waktu ke waktu.”

Kemudian menurut Schuler Dowling (2015 : 18) mengartikan Human Resource Capacity is

“ the recognition of the importance of an organization’s workforce as vital human resources contributing to the goals of the organization, and the utilisationof several functions and activities to ensure that they are used effectively and fairly for the benefit of the individual , the organization and society”.

Artinya bahwa Kapasitas Sumber Daya Manusia adalah :

“ Pengakuan dari pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan – tujuan organisasi, dan penggunaan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa Kapasitas SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat.”

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa, kapasitas sumber daya manusia adalah kemampuan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam organisasi dengan bekal pendidikan, pelatihan dan pengalaman yang memadai untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Pegawai yang memiliki kapasitas sdm yang tinggi akan mampu memahami logika kerja dengan baik dan kemudian menggunakan pengetahuan dan pemahamannya dalam mengerjakan pekerjaan serta dapat meminimalisir kesalahan pada pekerjaan. Selain itu, sumber daya manusia yang berpengalaman akan mampu bekerja dengan cepat, sehingga pekerjaan yang dihasilkan bisa tepat waktu (relevan) dan berkualitas.

2.1.1 Tingkatan Kapasitas Sumber Daya Manusia

Tingkat kapasitas sumber daya manusia menurut Manullan dalam Sudayat (2015:49) diukur dari kapasitas individu, tingkatan kompetensi bisa diukur melalui konsep dari Gross, yang menyatakan bahwa

kompetensi yang harus dimiliki aparatur dalam menjalankan tugas dan fungsi pemerintahan dan pembangunan adalah sebagai berikut :

1. Pengetahuan meliputi : pengetahuan umum, pengetahuan teknis, pekerjaan, organisasi, konsep administrasi, metode dan pengetahuan diri.
2. Kemampuan meliputi : manajemen, pengambilan keputusan, komunikasi, perencanaan, pengorganisasian, pengontrolan, bekerja dengan orang lain, penanganan konflik, pikiran intuitif, komunikasi dan belajar.
3. Tujuan meliputi : orientasi tindakan, kepercayaan diri, tanggung jawab, serta norma dan etika.

Tingkat Kapasitas Sumber Daya Manusia merupakan dimensi dari kapasitas sumber daya manusia dalam penelitian ini.

2.1.2 Tujuan Kapasitas Sumber Daya Manusia

Tujuan kapasitas sumber daya manusia yang dikemukakan oleh Sudayat, (2015:46) sebagai berikut :

1. Mengurangi dan menghilangkan kinerja yang buruk.
2. Meningkatkan produktivitas karyawan.
3. Meningkatkan fleksibilitas dari angkatan kerja.
4. Meningkatkan komitmen karyawan.
5. Mengurangi turn over dan absensi.

2.2 Kinerja Pegawai

Para ahli banyak mendefinisikan kinerja pegawai diantaranya oleh Prabu (2016 : 67) yang mengatakan bahwa :

“Kinerja pegawai adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik

kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam periode waktu melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Sedangkan Kinerja Pegawai menurut Hakim (2016 : 103) adalah:

“Hasil kerja yang dicapai oleh individu yang sesuai dengan peran dan tugas individu tersebut dalam suatu perusahaan pada suatu periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja.

Selanjutnya Kinerja Pegawai menurut Ramdhani (2017:18) adalah:

“Kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.”

Kemudian Mashun (2016: 25) mengartikan Employee performance is

“a picture of approval level for carrying out an activity or program or policy in realizing the goals, objectives, mission and vision of the organization strategic planning and plan organization.” Artinya bahwa Kinerja Pegawai adalah : “Gambaran tentang tingkat persetujuan pelaksanaan sesuatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan tujuan, misi, dan visi organisasi yang perencanaan strategis suatu perencanaan organisasi.”

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu organisasi yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi dimana individu bekerja.

2.2.1 Dimensi dan Indikator Kinerja Pegawai

Dimensi dan indikator yang digunakan dalam penelitian ini mengadaptasi teori yang diutarakan oleh Prabu (2015 : 61) yang dibagi kedalam dimensi dan indikator yaitu:

1. Dimensi Kuantitas Kerja artinya jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan.

Dimensi kualitas kerja kerja diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu:

- a. Mampu menyelesaikan semua pekerjaan yang menjadi tugas pokok.
- b. Menyelesaikan pekerjaan tambahan yang diberikan.

2. Dimensi Kualitas Kerja artinya kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat – syarat kesesuaian dan ditentukan.

Dimensi kualitas kerja diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu:

- a. Berhati – hati dalam bekerja
- b. Bekerja sesuai standar

3. Dimensi Ketepatan waktu artinya dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan pada permulaan waktu yang ditetapkan.

Dimensi ketepatan waktu diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu:

- a. Mampu menyelesaikan tugas sesuai ketentuan.
 - b. Tidak menunda pekerjaan.
4. Dimensi Kehadiran artinya pegawai mampu untuk hadir tepat pada waktunya.

Dimensi kehadiran diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu:

- a. Hadir di kantor sesuai jam kerja.
- b. Tidak meninggalkan kantor pada jam kerja.

2.2.2 Kegunaan Kinerja Pegawai

Menurut Prabu (2015:50) Kegunaan Kinerja Pegawai adalah:

1. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan pemberian balas jasa.
2. Untuk mengukur sejauh mana seorang pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya.
3. Sebagai alat untuk menerima kekurangan atau kelemahan dan meningkatkan kemampuan pegawai.
4. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan pegawai.
5. Sebagai dasar untuk memperbaiki atau mengembangkan uraian tugas.

2.3 Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiono (2016:129) kerangka berfikir adalah sintesa tentang hubungan antara variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan.

2.3.1 Pengaruh Kapasitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hidayat (2018) menunjukkan bahwa penelitian yang telah dilaksanakan secara parsial kapasitas sdm memiliki pengaruh terhadap kinerja. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin meningkat kapasitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh pegawai dalam bekerja disekretariat kantor dinas perhubungan kota pekanbaru tersebut maka kinerja pegawai pun akan semakin meningkat dan sebaliknya semakin rendah kapasitas pegawai yang ada di sekretariat kantor dinas perhubungan kota pekanbaru maka semakin rendah pula kinerja pegawai.

Selanjutnya dalam hasil penelitian Hapsoro (2015) menegaskan bahwa, kapasitas sdm berpengaruh terhadap kinerja pemerintah daerah. Hal ini dapat diartikan bahwa probabilitas pegawai mengalami peningkatan kinerja setelah di pengaruhi kapasitas sdm dalam hal ini tingkat keahlian yang dimiliki oleh pegawai. Semakin baik tingkat keahlian yang dimiliki pegawai dalam pemerintah daerah tersebut maka kinerja pemerintah daerah pun akan semakin meningkat dan sebaliknya semakin rendah kapasitas sumber daya manusia yang ada di pemerintah daerah maka semakin rendah pula kinerja pemerintah daerahnya.

Kemudian dalam hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurdin, Wawo, Julia (2018) menunjukkan bahwa kapasitas sumber daya manusia aparatur pemerintah daerah berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan

dan Aset Daerah Kota Kendari. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin meningkat kapasitas sumber daya manusia yang bekerja di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Kendari tersebut maka kinerja pegawai pun akan semakin meningkat dan sebaliknya semakin rendah kapasitas sumber daya manusia yang ada di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Kendari maka semakin rendah pula kinerja pegawai.

2.4 Hipotesis

Berdasarkan pada landasan teori dan kerangka pemikiran diatas maka peneliti mengambil hipotesis sebagai berikut :

1. Kapasitas Sumber Daya Manusia dan Kinerja pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Nabire cukup baik.
2. Terdapat pengaruh Kapasitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Nabire.

III. METODE PENELITIAN

3.1 Metode yang di Gunakan

Manurut Sugiono (2016:2) metode penelitian adalah “ Cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan atau kegunaan tertentu.” Dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif asosiatif dengan pendekatan survey. Menurut sugiyono (2019 :226) metode penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk menganalisis data dengan cara menggambarkan data yang telah terkumpul

sebagai mana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum. Mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel yang lain .

3.2 Operasionalisasi Variabel

Manurut sugiono (2016), Variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan. Berdasarkan judul penelitian yaitu “Kapasitas Sumber Daya Manusia, Fasilitas kerja, Lingkungan kerja, dan pengaruhnya terhadap Kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Nabire” terdapat dua variabel yaitu :

1. Variabel independent/ Variabel bebas (X) menurut Sugiono (2016) adalah :

“Variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependent(terkait)”.

Pada penelitian ini yang menjadi variabel bebas (X) adalah :

X1 = Kapasitas Sumber Daya Manusia

2. Variabel dependent/ Variabel terkait (Y) menurut Sugiono (2016) adalah :

“Variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas”.

Dalam penelitian ini Variabel dependent yang di teliti adalah Kinerja (Y).

3.3 Sumber dan Cara Penentuan Data

3.3.1 Sumber Data

Menurut Sekaran dan Bougie (2017:130) sumber data adalah : “Data dapat diperoleh dari sumber primer atau sekunder. Data primer (*primary data*) mengacu pada informasi yang diperoleh langsung (dari tangan pertama) oleh peneliti atau petugasnya terkait dengan variabel keterikatan untuk tujuan tertentu dari studi. Data sekunder (*secondary data*) mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber yang sudah ada.”

Dalam penelitian ini, sumber data yang diteliti adalah data primer yang bersifat kuantitatif, yaitu menyebarkan kuesioner dan melakukan wawancara secara langsung dengan pihak-pihak yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan di Kantor kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Nabire.

3.3.2 Populasi

Menurut Sugiyono (2016:148) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Tabel 3.2 Populasi Penelitian

No	Departemen	Jumlah Pegawai
1	Kepala badan	1
2	Skretaris	1
3	Kepala sub, bagian	15
4	Pegawai sub bagian	16
	Kepala bidang	5
	Pegawai kepala bidang	10
5	Unit pelepasana	7
6	Kelompok jabatan fungsional	5
Jumlah		60

Berdasarkan tabel 3.2, pada penelitian ini populasi yang diambil adalah Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Nabire dengan jumlah populasi sebanyak 60 orang.

3.4 Tehnik Pengumpulan Data

3.4.1 Penarikan Sampel

Sampel penelitian menurut Sugiyono (2017:137) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Pengukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan penelitian. Untuk menentukan besarnya sampel dapat dilakukan dengan statistik atau berdasarkan estimasi penelitian. Pengambilan sampel ini harus dilakukan sedemikian rupa sehingga diperoleh sampel yang benar-benar dapat menggambarkan populasi yang sebenarnya atau *representatif* (mewakili).

Berdasarkan uraian diatas ukuran sampel ini menggunakan random sampling karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan stara yang ada dipopulasi

itu. Ukuran sampel yang diteliti dalam penelitian ini dengan jumlah populasi 60 menggunakan rumus Slovin.

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

Keterangan :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran Populasi

e = persen kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat di tolerir atau diinginkan, misalnya 5%.

$$n = \frac{60}{1 + 60 (0.05)^2}$$

$$n = \frac{60}{1 + 60 (0.0025)}$$

$$n = \frac{60}{1 + 0,15}$$

$$n = \frac{60}{1 + 0,15}$$

n = 52,173 dibulatkan menjadi 52 responden

Dari hasil penelitian ini akan diberlakukan untuk 60 orang tersebut sacara acak, maka jumlah yang diambil 52 sampel dari jumlah populasi tersebut yaitu 60 orang.

3.4.2 Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dari tanggal 15 September 2019 sampai Maret 2020. Untuk menunjang hasil penelitian, maka peneliti menggunakan dua teknik pengumpulan data yaitu :

1. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Diperoleh dari dua macam data yaitu data primer dan data sekunder. Adapun data

primer peneliti mendapatkan melalui penelitian yang dilakukan secara langsung terhadap objek yang sedang diteliti yaitu :

- a. Observasi
- b. Wawancara
- c. Kuesioner

2. Penelitian Perpustakaan (*Library Researc*)

Menurut Sugiyono (2017:93)

“skala likert digunakan untuk mengukur sikap, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial yang telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti”. Dengan skala likert, maka variabel yang diukur akan dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item – item instrumen yang dapat berupa pertanyaan – pertanyaan pada kuesioner tersebut. Penggunaan skala likert mempunyai gradiasi dari sangat positif sampai sangat negatif dari sekian item instrumen.

3.5 Rancangan Analisis dan Pengujian Hipotesis

3.5.1 Uji Validitas

Selajutnya menurut Narimawati (2015:79) mengatakan bahwa: Sesuai dengan standar pembuatan instrument, bahwa sebelum instrument digunakan sebagai alat uji penelitian, maka harus diuji cobakan terlebih dahulu kepada sekurang-kurangnya 30 responden sebagai *try out*.

Validitas suatu data tercapai jika pernyataan tersebut mampu mengungkapkan apa yang akan diungkapkan. Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan masing-masing

pernyataan dengan jumlah skor untuk masing-masing variabel. Teknik korelasi yang digunakan adalah teknik korelasi *pearson product moment*. Menurut Muhidin dan Abdurahman (2015: 225), rumus yang dapat digunakan adalah rumus Korelasi *Product Moment* yang dikemukakan oleh Pearson sebagai berikut:

$$r_{yx} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(n \sum X^2 - (\sum X)^2)(n \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan:

r = Koefisien validitas item yang dicari

X = Skor yang diperoleh subjek seluruh item

Y = Skor total

= Jumlah skor dalam distribusi X

$\sum X$

= Jumlah skor dalam distribusi Y

$\sum Y$

= Jumlah kuadrat dalam skor distribusi X

= Jumlah kuadrat dalam skor

distribusi Y

n = Banyaknya responden

Kriteria pengambil keputusan :

1. Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,361) maka item pernyataan tersebut dikatakan valid ($n=30$; $df=28$ & α 0,05) (Ghozali, 2016:45).
2. Jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ (0,361) maka item pernyataan tersebut dikatakan tidak valid.

3.

3.5.2 Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini, metode yang digunakan untuk uji reliabilitas adalah *Split*

Half Method (Spearman–Brown Correlation) Teknik Belah Dua. Metode ini menghitung reliabilitas dengan cara memberikan tes pada sejumlah subjek dan kemudian hasil tes tersebut dibagi menjadi dua bagian yang sama besar (berdasarkan pemilihan genap–ganjil). Cara kerjanya adalah sebagai berikut :

- a. Item dibagi dua secara acak (misalnya item ganjil/genap), kemudian dikelompokkan dalam kelompok I dan kelompok II.
- b. Skor untuk masing–masing kelompok dijumlahkan sehingga terdapat skor total untuk kelompok I dan kelompok II.
- c. Korelasikan skor total kelompok I dan skor total kelompok II.
- d. Hitung angka reliabilitas untuk keseluruhan item dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r_1 = \frac{2r_b}{1+r_b}$$

Keterangan :

r_1 = reliabilitas internal seluruh item

r_b = korelasi product moment antara belahan pertama dan belahan kedua (Sugiono 2016 :25)

Sekumpulan butir pertanyaan dalam kuesioner dapat diterima jika memiliki nilai koefisien reliabilitas lebih besar atau sama dengan 0,7

Tabel 3.5 Standar Penilaian Koefisien Validitas dan Reliabilitas

Kriteria	Reliability	Validity
Good	0,80	0,50
Acceptable	0,70	0,30
Marginal	0,60	0,20
Poor	0,50	0,10

Sumber : Barker et al, 2015:70

3.5.3 Analisis Deskriptif

Pengolahan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan perhitungan persentase dalam total skor rata-rata jawaban responden dalam penelitian ini menurut Sugiyono (2016 : 14) menggunakan rumus:

$$\% \text{ Skor Aktual} = \frac{\text{Skor Aktual}}{\text{Skor Ideal}} \times 100\%$$

Skor aktual adalah jawaban keseluruhan responden atas kuesioner yang telah diajukan. Skor ideal adalah skor atau bobot tertinggi atau semua responden diasumsikan memiliki jawaban dengan skor tertinggi. Adapun kriteria skor yang telah ditetapkan adalah sebagai berikut:

Tabel 3.6 Kriteria Persentase Skor

No	% Jumlah Skor	Kriteria
1	20.00% - 36.00%	Sangat Rendah/Tidak Baik
2	36.01% - 52.00%	Rendah/Kurang Baik
3	52.01% - 68.00%	Cukup Tinggi/Cukup Baik
4	68.01% - 84.00%	Tinggi/Baik
5	84.00% - 100%	Sangat Tinggi/Sangat Baik

Sumber: Narimawati (2015:85)

3.5.4 Analisis Jalur (Path Analysis)

Adapun hubungan antara variabel dalam analisis jalur ada dua, yaitu:

1. Pengaruh langsung biasanya digambarkan dengan panah satu arah dari satu variabel ke variabel lainnya.
2. Pengaruh tidak langsung digambarkan dengan panah satu arah pada satu variabel pada variabel lain, kemudian dari variabel lain panah satu arah ke variabel berikutnya.

Sebelum melakukan analisis jalur peneliti menggambarkan terlebih dahulu pola hubungan antar variabel penyebab dan variabel akibat yang didasarkan pada teori-teori yang terdahulu.

Secara umum bentuk persamaan jalurnya adalah sebagai berikut:

$$Y = \rho_{yx1}X_1 + \rho_{yx2}X_2 + \rho_{yx3}X_3 \dots + \rho_{yxk}X_k + \varepsilon$$

Keterangan:

Y = variabel akibat (endogenus)

ρ = koefisien jalur antara variabel akibat dan variabel penyebab

ε = variabel residu

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Sejarah Kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Nabire

Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) adalah lembaga Negara non Department. Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Nabire dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 6 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah dan Peraturan Bupati Nomor 58 tahun 2009 tentang

Struktur Organisasi, Penjabaran Tugas Pokok dan Fungsi serta Tata Kerja Pengelolaan Keuangan Daerah.

Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) berkedudukan sebagai unsur penunjang Pemerintah Daerah, dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang berada dibawah dan bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekertaris Daerah Kabupaten Nabire. BPKAD mempunyai tugas membantu Bupati dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah dibidang pengelolaan keuangan daerah.

4.1.2 Karakteristik Responden

Berdasarkan penyebaran kuesioner, maka dapat diketahui karakteristik yang dimiliki para responden. Dimana karakteristik responden diketahui berdasarkan jenis kelamin, dan usia. Berikut ini disajikan karakteristik responden yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frek	%
Pria	31	59,62
Wanita	21	40,38
Total	52	100

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frek	%
20 – 25 Tahun	8	15,38
26 – 36 Tahun	22	42,31
36 – 45 Tahun	18	34,62
> 46 Tahun	4	7,69
Total	52	100

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Kapasitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai

Kapasitas SDM diukur menggunakan tiga dimensi yaitu dimensi pengetahuan, dimensi kemampuan dan dimensi tujuan dengan enam belas item pertanyaan. Dari

ketiga dimensi tersebut skor tertinggi berada pada dimensi pengetahuan yang membentuk Kapasitas Sumber Daya Manusia menjadi paling baik yang akan mempengaruhi Kinerja Pegawai.

Sedangkan dimensi yang paling terendah berada pada dimensi tujuan yang diukur menggunakan empat item pertanyaan. Dari empat pertanyaan tersebut item ke empat belas menunjukkan skor presentase terendah mengenai pernyataan “Tingkat kepercayaan diri dari pegawai dalam bekerja sesuai prosedur”. Kemudian skor presentase tertinggi berada pada item ke tiga belas mengenai pernyataan “Orientasi tindakan pegawai bekerja sesuai prosedur”. Untuk dimensi tujuan jika mengacu pada skor presentase kriteria penilaian termasuk cukup baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa masih ada permasalahan yang perlu diperbaiki kembali mengenai dimensi tujuan pada variabel Kapasitas Sumber Daya Manusia.

Berdasarkan pengujian hipotesis diperoleh hasil secara parsial dan simultan Kapasitas Sumber Daya Manusia memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Setelah dilakukan perhitungan dan analisis data statistik dapat diketahui bahwa Kapasitas Sumber Daya Manusia memberikan pengaruh yang kuat terhadap Kinerja Pegawai, dimana pengaruh tidak langsung memberikan nilai lebih besar di bandingkan dengan pengaruh langsung. Hal tersebut menunjukkan bahwa Kapasitas Sumber Daya Manusia yang baik dan didukung oleh Lingkungan kerja yang baik akan berdampak pada Kinerja Pegawai. Maka hasil penelitian ini sesuai dengan hasil –

hasil penelitian yang dilakukan sebelumnya.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka diambil beberapa kesimpulan sesuai identifikasi masalah yang dicari sebagai berikut:

1. Kapasitas Sumber Daya Manusia, Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Pegawai di Kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Nabire masih tergolong cukup baik, yang menunjukkan bahwa masih ada masalah dilapangan yang harus diperbaiki kembali sesuai fenomenanya masing-masing.
2. Secara parsial Kapasitas Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Nabire, dengan kontribusi yang kuat.
3. Secara parsial Fasilitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Nabire, dengan kontribusi yang kuat.
4. Secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Nabire, dengan

kontribusi yang kuat. Secara simultan Kapasitas Sumber Daya Manusia, Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Nabire, dengan total kontribusi yang kuat sedangkan sisanya merupakan pengaruh atau kontribusi dari faktor lain yang tidak diteliti diluar penelitian.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dipaparkan, peneliti akan mengajukan saran-saran dengan harapan dapat bermanfaat bagi semua pihak yang berkepentingan. Ada pun saran-saran yang akan peneliti kemukakan adalah:

1. Akan lebih sesuai Kapasitas Sumber Daya Manusia dilingkungan kerja di Kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Nabire ditingkatkan agar pegawai dapat memperoleh kepercayaan diri dalam bekerja sesuai prosedur lebih meningkat, sehingga kinerja pegawai akan lebih baik lagi.
2. Fasilitas kerja didalam lingkungan kantor perlu dilengkapi sebaik mungkin dan hendaknya kantor dapat menyediakan perlengkapan inventaris seperti gedung sebagai tempat menyimpan arsip agar dapat menjamin keselamatan bahan pertanggung jawaban tentang perencanaan, pelaksanaan dan peyelenggaraan tatanan pemerintahan sehingga kinerja pegawai akan lebih baik lagi.

3. Akan lebih baik lagi jika Lingkungan Kerja Fisik seperti temperatur udara yang mendukung disekitar Kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Nabire ditingkatkan dengan menanam tanaman hijau agar kenyamanan pegawai lebih meningkat, sehingga Kinerja Pegawai akan membaik.
4. Penelitian selanjutnya diharapkan untuk menambahkan variabel lainnya yang diduga dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai sehingga memberikan hasil yang lebih luas.
5. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh Kapasitas Sumber Daya Manusia, Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Oleh karena itu, atasan di Kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Nabire harus memperhatikan Kapasitas Sumber Daya Manusia, Fasilitas Kerja, dan Lingkungan Kerja agar Kinerja Pegawai pun tercapai dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdulkarim Jailan. 2016. "Pengaruh Kapasitas Sdm , Motivasi Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kota Palangka Raya". Vol 5. Nmr 2. Bandung. *Jurnal Sains Manajemen*.
- Afifuddin. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Ambarita Albel. 2017. *Manajemen Sekolah*. Jogjakarta: PT Media Akademi.
- Anam Khoirul dan Rahardja Edy. 2017. "Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah)". Vol 6. Nmr 4. Jawa Tengah. *Jurnal Manajemen*.
- Ghozali, Imam. 2015. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Cetakan Kelima. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hapsoro Tri Argo. 2015. "Pengaruh Kapasitas Sumber Daya Manusia, Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Sistem Pengendali Inter Pemerintah Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah". Vol 3. Surakarta. *Jurnal Ekonomi Bisnis*.
- Handoko, T. Hani. 2018. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan Malayu S.P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan Malayu. S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Salemba Empat.

- Poltak Sinambela, Lijan. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Juavani. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Cetakan Pertama. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sekaran Uma dan Bougie Roger. 2017. *Metode Penelitian Untuk Bisnis*. Edisi Keenam. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono, Suharsimi. 2016. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana.
- Terry, George. R dan Rue, Leslie W. 2015. *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wibowo. 2015. *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.