

## **Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Bagian Kas Daerah di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Pemerintah Provinsi Sumatera Utara**

**Mohd Haiqal Alif Ramadhani**

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Email: [haiqalalyf@gmail.com](mailto:haiqalalyf@gmail.com)

**Nurbaiti**

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Email: [nurbaiti@uinsu.ac.id](mailto:nurbaiti@uinsu.ac.id)

Korespondensi penulis: [haiqalalyf@gmail.com](mailto:haiqalalyf@gmail.com)

### **Abstract.**

*As Regional General Treasurer, BPKAD is an agency that has responsibility for collecting regional income and channeling regional needs through the Regional General Treasury. In the regional treasury, the region regulates the adequacy of funds to finance regional expenditures. The aim of the research is to find out the work of the state civil apparatus (BPKAD), namely the qualitative method is a methodology that uses content analysis, which requires the transmission of steps in writing to achieve goals and information that is complete and objective, and has certain ways and methods according to the problem. faced. This type of research is direct research and library research. Based on the results of this study it can be concluded that the performance of employees who have performed well at the Regional Office of the Financial and Asset Management Agency (BPKAD) of North Sumatra Province can improve this good performance to also create good jobs that advance positions according to the key indicators of current North Sumatra Province BPKAD employees .And already in good improvement efforts it can be seen that the ability to use working time effectively, the quality of work carried out and employee responsibilities are good. This is because the Regional Economic Development Board administrators are able to communicate with their staff to improve service quality and provide good facilities and infrastructure ideal for advancing the development of the Second sector in the province of North Sumatra and achieving these development goals.*

**Keywords:** *Employee Performance, Regional Cash Section*

### **Abstrak.**

Sebagai Bendahara Umum Daerah, BPKAD adalah instansi yang memiliki tanggung jawab atas pemungutan pendapatan sebuah daerah dan penyaluran dana kebutuhan didaerah melalui Kas Umum Daerah. Dalam kas daerah, daerah mengatur kecukupandana untuk membiayai pengeluaran daerah. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pekerjaan aparat sipil negara (BPKAD), yaitu metode kualitatif merupakan metodologi yang menggunakan analisis isi, yang memerlukan transmisi langkah-langkah secara tertulis untuk mencapai tujuan dan informasi yang lengkap dan objektif, serta memiliki cara dan metode tertentu sesuai dengan masalah yang dihadapi. Jenis penelitian ialah penelitian secara langsung dan penelitian secara kepustakaan. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai yang sudah berkinerja baik pada Kanwil Badan Pengelola Keuangan dan Aset (BPKAD) Provinsi Sumatera Utara dapat meningkatkan kinerja yang baik tersebut untuk juga menciptakan pekerjaan yang bagus yang memajukan jabatan sesuai indikator kunci pegawai BPKAD Provinsi Sumut saat ini. Dan sudah dalam upaya peningkatan yang baik terlihat kemampuan

---

Received Oktober 30, 2022; Revised November 2, 2022; Accepted Desember 08, 2022

\*Corresponding author, e-mail [haiqalalyf@gmail.com](mailto:haiqalalyf@gmail.com)

## *Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Bagian Kas Daerah di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Pemerintah Provinsi Sumatera Utara*

dalam menggunakan waktu kerja secara efektif, kualitas pekerjaan yang dilakukan dan tanggung jawab karyawan sudah baik. Hal ini dikarenakan pengurus Dewan Pengembangan Ekonomi Daerah mampu berkomunikasi dengan jajarannya untuk meningkatkan kualitas pelayanan dan memberikan sarana dan prasarana yang ideal untuk memajukan pembangunan sektor Keuda di provinsi Sumatera Utara dan mencapai tujuan pembangunan tersebut.

**Kata Kunci:** Kinerja Karyawan, Bagian Kas Daerah

### **LATAR BELAKANG**

#### **Latar Belakang**

Masa reformasi dicap dengan pergantian pemerintahan dari masa orde baru ke jaman reformasi pada tahun 1998. Salah satunya yang terjadi di Indonesia adalah reformasi administrasi yang dicap dengan pemberian otonomi daerah yang luas kepada pemerintah daerah. Otonomi teritorial adalah kewenangan daerah otonom untuk mengurus kepentingan masyarakat di daerah setempat atas prakarsa sendiri berdasarkan keinginan masyarakat menurut ketentuan yang ditata dalam perundang-undangan (Indra Bastian 2006:338). Dari pengertian otonomi daerah dapat dipahami bahwa daerah memiliki kekuasaan yang besar untuk mengatur rumah tangganya sendiri tanpa campur tangan pemerintah.

Dalam sistem operasional perkantoran, potensi SDM pada hakekatnya adalah salah satu kekuatan dan memegang peran yang berpengaruh dalam pencapaian tujuan instansi. Oleh karena itu, lembaga harus mengelola SDM dengan sebaik-baiknya. Karena faktor keberhasilan suatu instansi bukan hanya keunggulan teknologi dan akses permodalan, tetapi yang menjadi faktor paling penting keberhasilan suatu instansi adalah manusia atau tenaga kerja. Kinerja karyawan adalah hal yang paling utama dalam pengelolaan kepegawaian. Menurut Mangkunegara (2003), pekerjaan pegawai adalah hasil kerja secara kualitatif dan kuantitatif yang dapat diraih pegawai dengan menjalankan tugas-tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Salah satu upaya dengan memperhatikan lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai pegawai..

Oleh karena itu, penulis menganalisa faktor apa saja yang dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pembangunan Daerah di Dinas Keuangan dan Aset Daerah. Beberapa teori terdahulu tampak penting dan menjadi landasan yang layak untuk diakui. Namun, penelitian tentang pengaruh kinerja karyawan dan pengembangan teoritis diperlukan. Selain itu, model teoritis sebelumnya harus menggunakan model yang lebih kuat untuk berbagi prediksi. Teori-

teori sebelumnya sebagian besar terkhusus untuk faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Belum termasuk paradigma baru dalam kajian faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

### **Rumusan Masalah**

Dari latar belakang diatas penulis menjelaskan, maka penulis bisa merumuskan masalah penelitian yang timbul dari tugas ini, yaitu: Faktor apa saja yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan di Bagian Kas Daerah Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Pemerintah Provinsi Sumatera Utara ?

### **Tujuan dan Manfaat**

Untuk mengetahui kinerja para karyawan yang ada di Bidang Kas Daerah Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Provinsi Sumatera Utara

### **KAJIAN TEORITIS**

Kinerja biasanya dilihat sebagai tingkat pencapaian tujuan fungsional dan operasional. Menurut Mutiarini dan Zaenudin (201 :95), efektivitas berasal dari kata kerja efektif yang berarti terjadinya akibat yang diinginkan terhadap suatu tindakan. Sedangkan menurut Ravianto (201 :11), “pengertian efisiensi adalah seberapa bagus pekerjaan dilakukan, sejauh mana orang membawa hasil yang diinginkan”. Gibson dkk. Menurut Pasolong (2013:), “efisiensi ialah pencapaian tujuan melalui usaha bersama”.

Menurut Gibson, Donnelly, dan Ivancevich (198 ), kendala berkaitan dengan penetapan kriteria efektivitas organisasi dengan menggunakan pendekatan sistematis, yaitu:

1. Produksi (produksi) Produksi ialah kemampuan kelompok untuk menghasilkan keluaran secara kuantitatif dan kualitatif sesuai dengan persyaratan lingkungan.
2. Efisiensi Konsep didefinisikan sebagai perbandingan output terhadap input. Ukuran efektivitas ini harus disebut sebagai perbandingan manfaat biaya maupun waktu atau output.
3. Kepuasan Fokus pada penghargaan bagi peserta dan pelanggan. Kepuasan dan moral adalah istilah kembar yang menunjukkan seberapa baik organisasi dalam mengatasi kebutuhan karyawannya.

*Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Bagian Kas Daerah di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Pemerintah Provinsi Sumatera Utara*

4. Adaptasi Adaptasi mengacu pada seberapa jauh suatu organisasi bisamerespon perubahan internal maupuneksternal. Nila Apriani et al.: Efektivitas implementasi tujuan kinerja karyawan.
5. Pengembangan Organisasi wajib berinvestasi pada organisasi itu sendiri supaya memperlebar kemampuannya untuk bertahan dalam waktu yang lama.

Pengembangan konvensional adalah program pelatihan untuk karyawan manajerial dan non-manajerial, namun saat ini pengembangan organisasi telah berkembang dalam banyak hal dan mencakup sejumlah pendekatan psikologis dan sosiologis.

Menurut G. Shabbir Cheema dan Denis A. Rondinell (1983) Mutiarin dan Zaenudin (201 :98-99) merupakan empat faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu sebagai berikut.

1. Kondisi Lingkungan
2. Hubungan Antar Organisas
3. Sarana organisasi pelaksanaanprogram
4. Fitur dan kemampuan lembaga pelaksana

## **METODE PENELITIAN**

### **Waktu dan Tempat Penelitian**

Peneliti melakukan penelitian melalui kerja praktek (magang) di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Utara yang berlokasi di Jl. Imam Bonjol no. 18 (Gedung Bank Sumut Lantai 7), Madras Hulu, Kec. Medan Maimun, Kota Medan, Sumatera Utara 20212. Selama proses magang, penulis ditempatkan di bagian daerah selama 1 bulan yaitu. 17.1.-17.2.2022.Jam perdagangan mulai pukul 08:00 WIB - 17:00 WIB.

### **Jenis Penelitian**

Metode analisis kualitatif atau deskriptif digunakan dalam penelitian, yaitu.penelitian yang tujuannya untuk mengetahui keadaan, keadaan, peristiwa, kegiatan, dan fakta lainnya, yaitu metode kualitatif adalah metode yang menggunakan analisis isi yang memerlukan langkah-langkah tertulis yang harus diambil untuk mencapai maksud dan tujuan dan informasi yang lengkap dan tertuju serta memiliki cara tertentu yang sama sesuai dengan masalah yang mau dijabarkan.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Dalam penulisan penelitian ini, penulis mengambil data langsung dari objek yang diteliti. Dalam studi lapangan ini, penulis menggunakan beberapa metode yaitu:

- a. Observasi adalah pengumpulan data langsung tentang pokok bahasan yang dipelajari melalui pengamatan dan pencatatan secara langsung. Penulis menyertakan penggunaan teknik observasi untuk pengamatan langsung pada kondisi lapangan sambil mengumpulkan data, dan dengan melihat dan mengamati langsung memperbaiki lokasi tempat penelitian atau dengan melihat dan mengamati kegiatan yang berlangsung di tempat penelitian.
- b. Wawancara adalah teknik pengumpulan data yang melibatkan mengajukan pertanyaan langsung melalui survei dan menanggapi perusahaan yang memiliki informasi. Teknik ini digunakan untuk mendapatkan informasi yang mendalam. Penulis mengatur informasi tentang proses administrasi kontrak bisnis untuk mengumpulkan informasi.
- c. Studi Kepustakaan penelitian yang dilakukan melalui penelitian dan kajian dan diperoleh dari literature, informasi bisnis, majalah dan internet, yang bisadijadikan sebagai sumber yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan data pantauan, aktivitas pejabat Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Sumut dalam pembangunan ekonomi daerah dapat dilihat telah memperoleh hasil yang maksimal. Hal ini disebabkan karena kemampuan karyawan dalam memanfaatkan waktu kerjanya, serta kualitas hasil kerja yang dihasilkan optimal dan cepat tanggap. Kinerja pegawai yang optimal tidak lepas dari faktor-faktor yang mendukungnya, seperti kualitas dan kuantitas SDM serta kewenangan manajer dalam mengembangkan kompetensi profesional pegawai. Untuk meningkatkan efisiensi karyawan, semua karyawan menjadi efisien sehingga dapat menjalankan tugasnya dengan sungguh-sungguh, lebih mengutamakan kepentingan umum daripada kepentingan pribadi serta dapat menghindari praktik-praktik yang tidak etis.

seorang birokrat Upaya lain untuk mendukung peningkatan kinerja pegawai dapat dilaksanakan melalui pengembangan keterampilan profesional melalui pelatihan, kemudian melalui penggunaan dan pemanfaatan sumber daya pribadi, dukungan penambahan ruang kegiatan yang memadai dan tidak lupa evaluasi keberhasilan kerja pegawai. pekerja .

Temuan menunjukkan bahwa semua karyawan mengubah kemampuan karyawan untuk menggunakan waktu kerja secara optimal. Masalah lain yang terkait dengan efektivitas

*Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Bagian Kas Daerah di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Pemerintah Provinsi Sumatera Utara*

karyawan ialah keunggulan pekerjaan yang dilakukan. Penelitian memperlihatkan bahwa, keunggulan pekerjaan yang dilakukan karyawan sebanding dengan harapan, hal ini dapat dilihat dari kehadiran yang dinilai tepat pada waktunya. Masalah lain dalam kinerja pegawai dapat ditentukan berdasarkan tanggung jawab pegawai sebagai PNS. Staf selalu ramah dan menawarkan solusi jika ada masalah. Tujuannya adalah untuk memperluas efisiensi kepegawaian dengan mengembangkan kapasitas sumber daya staf, memperbaiki dan meningkatkan kemampuan dukungan, dan meningkatkan tingkat kepegawaian sesuai dengan kebutuhan lembaga.

Untuk memperhatikan persyaratan mutu dan keterbatasan sumber daya manusia, kegiatan pengurus harus mengembangkan keterampilan pegawai melalui pendidikan dan pelatihan. Jenis pelatihan yang dibuat adalah keterampilan komunikasi, keterampilan presentasi, kreativitas, keterampilan pemecahan masalah, keterampilan kepemimpinan dan kecerdasan emosional. Pelatihan dapat diperoleh dengan mengadakan seminar dan rapat staf. Pendidikan adalah salah satu upaya dalam meningkatkan kekuatan intelektual agar tenaga kerja bias mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Kemudian menurut keterampilan yaitu keterampilan untuk melakukan pekerjaan dengan badan dan alat yang ada. Dengan keterampilan dan kemampuan yang cukup, tugas atau pekerjaan bisa diselesaikan dengan benar, cepat dan sesuai dengan keinginan semua orang, baik pemerintah maupun masyarakat.

Selanjutnya usaha lain yang dapat dibuat untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan meningkatkan pergantian staf. Dilihat dari volume pekerjaan yang tidak lagi sepadan dengan jumlah pegawai, maka perlu dilakukan penambahan jumlah pegawai sesuai dengan yang dibutuhkan. Dalam meningkatkan pekerjaan pegawai, tidak lepas dari faktor pendukung dan penghambat. Faktor pendukungnya antara lain komitmen yang kuat dari manajemen untuk meningkatkan pekerjaan pegawai sehingga pelayanan masyarakat bisa terlaksana dengan benar dan memuaskan. Meskipun faktor penghambatnya adalah ketidaktepatan pegawai dalam pekerjaan, berkurangnya kesadaran pegawai akan tanggung jawabnya serta tidak seimbangnyaukuran antara jumlah pegawai dengan jumlah pekerjaannya tentu bias menyebabkan hasil yang tidak optimal.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

## **Kesimpulan**

Berdasarkan temuan penelitian pengembangan keuangan daerah penulis terhadap kinerja pegawai yang sudah mampu bekerja dan dapat meningkatkan kinerja yang baik untuk menghasilkan yang baik, juga kegiatan yang mempromosikan kantor BPKAD Provinsi Sumut sesuai ukuran kinerja pegawai saat ini. Dan sudah dalam upaya peningkatan yang baik terlihat kemampuan dalam menggunakan waktu kerja secara efektif, kualitas pekerjaan yang dilakukan dan tanggung jawab karyawan sudah baik. Hal ini dikarenakan pengurus Dewan Pengembangan Ekonomi Daerah mampu berkomunikasi dengan jajarannya untuk meningkatkan kualitas pelayanan dan memberikan sarana dan prasarana yang ideal untuk memajukan pembangunan sektor Keuda di Provinsi Sumatera Utara dan mencapai tujuan dinas.

## **Saran**

Menurut hasil yang diteliti oleh penulis maka terdapat hal yang mau peneliti utarakan kepada Badan Pengelolaan Keuangan dan Kas Daerah (BPKAD) Provinsi Sumatera Utara Khususnya kepada Nidang yang memperkuat pengawasan, sering adakan pelatihan dan gathering night, selalu terapkan 5S yaitu senyum, sapa, salam, sopan, dan santun kepada karyawan disaat menjalankan aktivitas didalam kantor. Lalu untuk pemimpin didalam kantor juga harus lebih memperdulikan dan memperhatikan pekerjaan para pegawainya.

## **DAFTAR REFERENSI**

- Annisa Rickastari Suryadi, 2021, Analisis Kinerja Pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Provinsi Riau (Studi Pada Bidang Kepegawaian dan Umum), Pekanbaru, Universitas Islam Riau.
- Andayani, Wuryan. 2007. Akuntansi Sektor Publik Malang: Banyumedia
- Bustian, Indra. 2006. Akuntansi Sektor Publik: Suatu pengantar. Yogyakarta : Erlangga.
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. 1995. Kamus Besar Bahasa Indonesia (edisi kedua). Jakarta: Balai Pustaka.
- Nurmagustini, Raja Syafira. "Pengaruh Sistem Penilaian Kinerja dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja PNS" Jurnal Polibatam 2020

*Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Bagian Kas Daerah di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Pemerintah Provinsi Sumatera Utara*

Nurhayati, Ema. “Pengaruh Penerapan Sistem Penilaian E-Kinerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Semarang Timur Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening” Jurnal Penelitian Ekonomi dan Bisnis Vol. 2 No. 2 Tahun 2017.

BPKAD PROVSU, <http://bpkad.sumutprov.go.id/> / (Diakses Maret 14, 2022)

Peraturan Perundang-Undangan

Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 1 Tahun 2013 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 1979 tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil dalam bentuk Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil atau disebut DP3 PNS