

KINERJA PEGAWAI DI BADAN PENGELOLA KEUANGAN DAERAH (BPKD) DALAM PENGELOLAAN ASET DAERAH DI KABUPATEN ENREKANG

Rika Adelina^{1*}, Muhlis Madani², Burhanuddin³

1. Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia
2. Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia
3. Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia

Abstract

The purpose of this study was to find out the quality of work, work quantity, implementation of duties and responsibilities of employees at the Regional Financial Management Agency (BPKD) in Regional Asset Management. The results of this study showed the quality of work with 3 indicators, namely quality work, In accordance with user expectations and Accurately and honestly getting the results of data processing showing an average score of 3.58 Quantity of work with 2 indicators, namely the amount of work and achievement targets showing an average score of 3.59 for variable implementation of tasks with 2 indicators, namely employee duties and work time discipline. employees got the results of data processing that showed an average score of 3.44 the variable of work employee responsibility with 3 indicators namely employee commitment, an honest employees and employee motivation got from the results of data processing that showed an average score of 3.51, from these variables it produced results in Regional Asset Management Agency office in Enrekang Regency was very good.

Keywords: *duties, quantity, quality, responsibilities*

Abstrak

Tujuan penelitian dalam penelitian ini untuk mengetahui kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pegawai di Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD). Hasil penelitian ini menunjukkan kualitas kerja dengan 3 indikator yaitu hasil kerja bermutu, sesuai harapan pengguna dan cermat dan jujur mendapatkan hasil pengolahan data menunjukkan rata rata skor 3,58 kuantitas kerja dengan 2 indikator yaitu jumlah pekerjaan dan target capaian menunjukkan rata rata skor 3,59 variabel pelaksanaan tugas dengan 2 indikator yaitu Tupoksi pegawai dan disiplin waktu kerja pegawai mendapatkan hasil pengolahan data menunjukkan rata rata skor 3,44 variabel tanggung jawab pegawai kerja dengan 3 indikator yaitu komitmen pegawai, sikap jujur pegawai dan motivasi pegawai mendapatkan dari hasil pengolahan data menunjukkan rata rata skor 3,51, dari ke variabel tersebut membuahkan hasil di Kantor Badan Pengelolaan Aset Daerah di Kabupaten Enrekang sangat baik.

Kata kunci: kuantitas, kualitas, pelaksanaan tugas, tanggung jawab

* rikaadelina@gmail.com

PENDAHULUAN

Eksistensi kinerja dalam instansi pemerintah merupakan suatu keniscayaan yang harus diwujudkan baik pada konteks instansinya maupun pada konteks kinerja pegawainya. Oleh karena itu, pegawai diharapkan bekerja maksimal dengan dukungan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki sehingga kinerja yang diharapkan dapat tercapai. Selain itu keberhasilan mencapai kinerja bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia, sarana ataupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia (pegawai). Sumber daya manusia yang harus dimiliki oleh organisasi adalah pegawai yang berkualitas agar pencapaian tujuan organisasi menjadi maksimal.

Penilaian kinerja pegawai pemerintah telah diatur dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) disebutkan bahwa sistem manajemen kinerja Pegawai Negeri Sipil adalah suatu proses sistematis yang terdiri dari perencanaan kinerja; pelaksanaan, pemantauan, dan pembinaan kinerja; penilaian kinerja; tindak lanjut; dan sistem informasi kinerja. Peran pegawai

ASN 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 korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Dalam kegiatan penilaian kinerja pegawai dilaksanakan dalam suatu Sistem Manajemen Kinerja PNS yang terdiri atas perencanaan kinerja; pelaksanaan, pemantauan kinerja, dan pembinaan kinerja; penilaian kinerja; tindak lanjut; dan Sistem Informasi Kinerja PNS. Pada pasal 4 Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) juga telah diatur prinsip-prinsip penilaian kinerja PNS yaitu setiap PNS harus bekerja dengan prinsip-prinsip objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan.

Penilaian kinerja Pegawai sebagaimana dimaksud sebagaimana yang ada pada PP di atas dapat dilakukan dengan memberikan bobot masing-masing unsur penilaian: a. 70% (tujuh puluh persen) untuk penilaian SKP, dan 30% (tiga puluh persen) untuk penilaian Perilaku Kerja; atau b. 60% (enam puluh persen) untuk penilaian SKP, dan 40% (empat puluh persen) untuk penilaian Perilaku Kerja,

Penilaian Kinerja Pegawai dengan bobot 70% (tujuh puluh persen) untuk penilaian SKP dan 30% (tiga puluh persen) untuk penilaian Perilaku Kerja sebagaimana dimaksud, menurut PP ini, dilakukan oleh Instansi Pemerintah yang tidak menerapkan penilaian Perilaku Kerja dengan mempertimbangkan pendapat rekan kerja setingkat dan bawahan langsung, Sedangkan Penilaian Kinerja Pegawai dengan bobot 60% (enam puluh persen) untuk penilaian SKP dan 40% (empat puluh persen) untuk penilaian Perilaku Kerja, menurut PP ini, dilakukan oleh Instansi Pemerintah yang menerapkan penilaian Perilaku Kerja dengan mempertimbangkan pendapat rekan kerja setingkat dan bawahan langsung.

Badan Pengelola Keuangan Daerah khususnya pada Kabupaten Enrekang dalam mengelola aset daerah diatur dalam Pasal 86 ayat (3) dan ayat (6) Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014, yang memuat tentang: Pedoman tentang penyusunan, perubahan, dan perhitungan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah. Selanjutnya ayat (6) mengatur tentang: Pedoman tentang pengurusan, pertanggungjawaban, dan pengawasan keuangan daerah serta tata cara penyusunan anggaran pendapatan

dan belanja daerah, pelaksanaan tata usaha keuangan daerah dan penyusunan perhitungan anggaran pendapatan dan belanja daerah ditetapkan sesuai dengan peraturan Perundang-Undangan.

Untuk menjalankan seluruh tugas dan wewenangnya secara menyeluruh, Badan Pengelolah Keuangan Daerah Kabupaten Enrekang (BPKD) menyelenggarakan pemerintahan daerah. Dan kebijakan tersebut membutuhkan pendanaan dalam bentuk pendapatan, belanja dan pembiayaan daerah. Seluruh kegiatan pendanaan tersebut perlu dikelola dalam sistem pengelolaan keuangan daerah yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, pelaporan, pertanggung jawaban dan pengawasan keuangan daerah. Sistem pengelolaan keuangan yang digunakan untuk membantu berdirinya kebijakan pemerintah tersebut berkaitan erat dengan pengelolaan Laporan Keuangan yang terdiri dari Laporan Realisasi Anggaran Neraca, Laporan Suplus Defisit Anggaran dan Catatan Atas Laporan keuangan dimana harus ada standar atau acuan yang nantinya bisa dipergunakan untuk melihat kinerja dalam periode tertentu

Dari hasil data Badan Pengelolaan Keuangan dari tahun 2018-2020 di mana menunjukkan sangat efektif dalam

realisasi anggaran dan tidak menutup kemungkinan di tahun ini pun juga bisa mencapai hal tersebut, tapi data yang ditunjukkan hanya realisasi anggaran dimana dalam belum mencakupi secara keseluruhan data untuk pengukuran suatu kinerja dalam sebuah lembaga dimana dalam pengukuran kinerja organisasi menurut John Miner (Sudarmanto, 2009) yang mengemukakan adanya empat dimensi yang dapat dijadikan sebagai tolak ukur atau indikator dalam menilai kinerja organisasi, yaitu: Kualitas, yaitu: tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan; Kuantitas, yaitu: jumlah pekerjaan yang dihasilkan; Penggunaan waktu dalam bekerja, yaitu: tingkat ketidakhadiran, Keterlambatan; waktu kerja efektif/jam kerja hilang; kerjasama dengan orang lain dalam bekerja, dimana semua indikator tersebut yang akan menjadi tolak ukur dalam menentukan kinerja sebuah organisasi.

Penilaian kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Enrekang telah dilakukan dari tahun ke tahun. Namun pada kenyataannya kinerja pegawai masih kurang maksimal bila dilihat dari hasil observasi awal yang peneliti menggunakan teori dari Mangkunegara (2011) di Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Enrekang. Hasil

observasi awal teridentifikasi beberapa aspek: Kualitas pengelolaan aset daerah belum maksimal hal ini dapat dilihat dari pencatatan data aset daerah yang belum menyeluruh, regulasi tentang pengelolaan aset daerah yang masih tumpang tindih, pengetahuan pegawai tentang pengelolaan aset daerah yang masih minim dan masih membutuhkan pelatihan lebih lanjut dan Kuantitas kerja Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Enrekang masih belum maksimal dilihat dari hasil-hasil data pengelolaan aset daerah yang masih minim, kegiatan-kegiatan pengembangan hasil aset daerah untuk kepentingan masyarakat masih minim. Pelaksanaan tugas pegawai di badan pengelola keuangan daerah dalam pengelolaan aset daerah masih belum terampil dilihat dari data-data pengelolaan aset daerah belum terstruktur dengan baik dan masih perlu perbaikan. Tanggung jawab pegawai di Badan Pengelola Keuangan Daerah belum terlihat maksimal dilihat dari keseluruhan pengelolaan aset daerah yang masih memerlukan perbaikan.

Pada umumnya, kinerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Dengan tegas Lawler dan Porter (1967), mengemukakan bahwa kinerja adalah

kesuksesan di dalam melaksanakan tugasnya (Irfani Fahmi, 2008: 2). Prawirosentoro (1999), mengatakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawabnya masing-masing, dalam rangka sebagai upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, dan tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral maupun juga etika (Sutrisno, 2010: 17).

Pengukuran kinerja perlu untuk dilakukan agar dapat diketahui apakah selama pelaksanaan kinerja terdapat deviasi dari rencana yang telah ditentukan, atau apakah kinerja dapat dilakukan sesuai jadwal waktu yang ditentukan, atau apakah hasil kerja telah dicapai sesuai dengan yang diharapkan. Pengukuran kinerja hanya berkepentingan untuk mengukur apa yang penting dan relevan. Hal-hal yang diukur tergantung pada apa yang dianggap penting oleh *stakeholder* dan pelanggan. Pengukuran kinerja yang tepat dapat dilakukan dengan cara (Whittaker: 2012)

Menurut Kreitner dan Kinicki (Wibowo, 2007) bahwa Pengukuran kinerja perlu untuk memenuhi persyaratan diantaranya: (1) dalam posisi mengamati perilaku dan kinerja

yang menjadi kepentingan individu; (2) mampu memahami tentang dimensi atau gambaran kinerja; (3) mempunyai pemahaman tentang skala dan instrumennya; dan (4) harus memotivasi untuk melakukan pekerjaan rating secara standar.

Kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas (Sutrisno, 2011). Kemudian Robbins (2007) mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Mangkunegara (2011) menyebutkan jika kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang Pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Simamora (2002) menjelaskan jika kinerja merupakan hasil kerja yang dapat

dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Mathis dan Jackson (2006) menyatakan bahwa kinerja merupakan rangkaian yang kritis antara strategi dan hasil organisasi, banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja individu Pegawai yaitu kemampuan mereka, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan dan hubungan mereka dengan organisasi.

Kinerja pegawai merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor. Faktor-faktor tersebut adalah faktor lingkungan internal organisasi dan faktor lingkungan eksternal organisasi. Faktor lingkungan internal pegawai, yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan, misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Sementara itu, faktor-faktor yang diperoleh, misalnya pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja. Setelah dipengaruhi oleh

lingkungan internal organisasi dan lingkungan eksternal, faktor internal pegawai ini menentukan kinerja pegawai, (Wirawan 2012;7). Sedangkan Faktor lingkungan eksternal organisasi. Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang memengaruhi kinerja pegawai. Misalnya, krisis ekonomi dan keuangan yang terjadi di Indonesia tahun 1997 meningkatkan inflasi, menurunkan nilai nominal upah dan gaji karyawan, dan selanjutnya menurunkan daya beli karyawan. Jika inflasi tidak diikuti dengan kenaikan upah atau gaji para karyawan yang sepadan dengan tingkat inflasi, maka kinerja mereka akan menurun (Wirawan 2012: 9).

METODE

Lokasi penelitian ini dilakukan di wilayah Kabupaten Enrekang, khususnya di kantor Badan Penegelolaan keuangan daerah (BPKD) Kabupaten Enrekang dan dilakukan dalam jangka waktu dua bulan.

Dalam penelitian ini peneliti adalah kuantitatif dengan menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer didapat dengan cara membagi kuesioner kepada responden. Data sekunder didapat dengan cara

kepustakaan dan dokumentasi contohnya dari buku, dokumen, gambar serta keterangan yang dapat dijadikan acuan pada penelitian yang telah tersedia dalam instansi.

Tipe penelitian ini yaitu penelitian survey. Alasan peneliti menggunakan tipe penelitian ini karena dalam penelitian ini hanya satu variabel dengan menggunakan tabel frekuensi.

Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai baik PNS maupun tenaga honorer yang ada di Kantor Badan Penegelolaan keuangan daerah (BPKD) dengan total 30 orang.

Sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh karena total populasinya relatif sedikit sehingga mengambil semua anggota populasi untuk dijadikan sampel.

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan menggunakan beberapa cara, di antaranya:

Observasi yaitu melakukan pengamatan terhadap seluruh aktivitas yang dilakukan oleh pegawai di Kantor Badan Penegelolaan keuangan daerah (BPKD) dan kuesioner yaitu peneliti mengedarkan kuesioner kepada seluruh reponden yang ada di Badan Penegelolaan keuangan daerah (BPKD).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah segala yang berkaitan dengan pekerjaan yang telah dihasilkan menunjukkan hasil kerja yang bermutu, hasilnya sesuai dengan harapan pengguna, serta dikerjakan secara cermat dan jujur di Badan Pengelolaan Aset Daerah di Kabupaten Enrekang dan adapun yang menjadi penilaian bagi peneliti sebagai berikut: Hasil kerja bermutu, sesuai harapan pengguna dan cermat dan jujur dari ketiga indikator kualitas yang di dapatkan melalui hasil dari pengolahan data rata diatas 3,26 yang menunjkan bahwa hasil di atas 3,26 menunjukan sangat sangat baik.

Hasil Kerja yang Bermutu

Berdasarkan kesimpulan tersebut dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai memiliki standar kinerja bermutu yang baik. Yang mendominasi yaitu, “sangat memiliki” sebanyak 20 dari 30 responden orang dengan dengan rata rata skor yang di dapatkan 3,67. Selanjutnya jawaban responden mengenai memenuhi standar yang telah ditetapkan. Yang mendominasi yaitu, “sangat memenuhi” sebanyak 18 dari 30 responden orang dengan presentase 3,6, Sehingga Dari

kedua pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa pengawasan dari indikator hasil kerja yang bermutu memperoleh penilaian rata-rata skor sebesar 3,63 sehingga masuk dalam kategori “Sangat Baik”.

Sesuai Harapan Pengguna

Berdasarkan kesimpulan tersebut dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai sesuai mengerjakan tugas sesuai dengan permintaan bermutu yang baik. Yang mendominasi yaitu, “sangat sesuai” sebanyak 16 dari 30 responden orang dengan dengan rata rata skor yang di dapatkan 3,46. Selanjutnya jawaban responden mengenai mengerjakan tugas sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Yang mendominasi yaitu, “sangat Sesuai” sebanyak 20 dari 30 responden orang dengan presentase 3,66, Sehingga Dari kedua pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa pengawasan dari indikator Sesuai harapan pengguna memperoleh penilaian rata-rata skor sebesar 3,56 sehingga masuk dalam kategori “Sangat Baik”.

Cermat dan Jujur

Berdasarkan kesimpulan tersebut dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai mengerjakan tugas penuh kehati-hatian. Yang

mendominasi yaitu, “hati-hati” sebanyak 16 dari 30 responden orang dengan dengan rata rata skor yang di dapatkan 3,33. Selanjutnya jawaban responden mengenai mengerjakan tugas penuh penuh kejujuran. Yang mendominasi yaitu, “sangat Jujur” sebanyak 19 dari 30 responden orang dengan presentase 3,60, Sehingga dari kedua pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa pengawasan dari indikator cermat dan jujur memperoleh penilaian rata-rata skor sebesar 3,46 sehingga masuk dalam kategori “Sangat Baik”.

Dari ketiga indikator yang didapatkan melalui dari hasil pengolahan data menunjukkan rata rata 3,58 dimana dari persetnase sebelumnya bila diatas 3,26 menunjukkan hasil kinerja sangat baik dan hasil yang didapatkan dari kualitutas kerja dengan 3 indikator menunjukkan rata rata 3,58 sehingga membuahkan hasil kualitas kinerja di Kantor Badan Pengelolaan Aset Daerah di Kabupaten Enrekang sangat baik.

Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja adalah jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh pegawai dalam rentang waktu di Badan Pengelolaan Aset Daerah Kabupaten Enrekang. dan adapun yang

menjadi penilaian bagi peneliti sebagai berikut: Jumlah pekerjaan dan target capaian dari kedua indikator kuantitas kerja yang didapatkan melalui hasil dari pengolahan data rata diatas 3,26 yang menunjkan bahwa hasil di atas 3,26 menunjukan sangat sangat baik.

Jumlah Pekerjaan

Berdasarkan kesimpulan tersebut dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai sesuai menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah di tatapkan bermutu yang baik. Yang mendominasi yaitu, “sangat sesuai” sebanyak 20 dari 30 responden orang dengan dengan rata rata skor yang didapatkan 3,67. Selanjutnya jawaban responden mengenai di amanahkan sebuah tugas sesuai dengan waktu yang telah diberikan. Yang mendominasi yaitu, “sangat sesuai” sebanyak 18 dari 30 responden orang dengan presentase 3,6, Sehingga dari kedua pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa pengawasan dari indikator Jumlah Pekerjaan memperoleh penilaian rata-rata skor sebesar 3,63 sehingga masuk dalam kategori “Sangat Baik”.

Target Capaian

Berdasarkan kesimpulan tersebut dapat diketahui bahwa jawaban

responden mengerjakan tugas sesuai dengan target yang mendominasi yaitu, “sangat sesuai” sebanyak 16 dari 30 responden orang dengan dengan rata rata skor yang didapatkan 3,46. Selanjutnya jawaban responden mampu menyelesaikan pekerjaan sebanyak-banyaknya dari pada terjadi penumpukan yang mendominasi yaitu, “sangat mampu” sebanyak 20 dari 30 responden orang dengan presentase 3,66 sehingga dari kedua pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa pengawasan dari indikator target capaian memperoleh penilaian rata-rata skor sebesar 3,56 sehingga masuk dalam kategori “Sangat Baik”.

Dari ketiga indikator yang didapatkan melalui dari hasil pengolahan data menunjkan rata rata 3,55 dimana dari persentase sebelumnya bila diatas 3,26 menunjkan hasil kinerja sangat baik dan hasil yang didapatkan dari kuantitas kerja dengan 2 indikator menunjkan rata rata 3,59 sehingga membuahkan hasil kuantitas kinerja di Kantor Badan Pengelolaan Aset Daerah di Kabupaten Enrekang sangat baik.

Pelaksanaan Tugas

Pelaksanaan tugas pegawai yaitu tugas yang dilaksanakan oleh pegawai sesuai tugas pokok dan fungsi pegawai

(Tupoksi) dan kedisiplinan waktu kerja di Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Enrekang dan adapun yang menjadi penilaian bagi peneliti sebagai berikut: Tupoksi pegawai dan disiplin waktu kerja dari kedua indikator Pelaksanaan tugas pegawai yang di dapatkan melalui hasil dari pengolahan data rata diatas 3,26 yang menunjukkan bahwa hasil diatas 3,26 menunjukkan sangat sangat baik.

Tupoksi Pegawai

Berdasarkan kesimpulan tersebut dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai sering menjalankan kewajiban dalam menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawab yang di berikan bermutu yang baik. Yang mendominasi yaitu, “sering” sebanyak 18 dari 30 responden orang dengan dengan rata rata skor yang didapatkan 3,33. Selanjutnya jawaban responden mengenai menjalankan kewajiban dalam menjalankan fungsi yang menjadi tanggung jawab yang di berikan. Yang mendominasi yaitu, “sangat sering” sebanyak 19 dari 30 responden orang dengan presentase 3,63, Sehingga dari kedua pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa pengawasan dari indikator Tupoksi pegawai memperoleh penilaian rata-rata

skor sebesar 3,48 sehingga masuk dalam kategori “Sangat Baik”.

Disiplin Waktu

Berdasarkan kesimpulan tersebut dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai sering datang di kantor tepat waktu. Yang mendominasi yaitu, “sangat sering” sebanyak 19 dari 30 responden orang dengan dengan rata rata skor yang didapatkan 3,33. Selanjutnya jawaban responden mengenai menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Yang mendominasi yaitu, “sangat sering” sebanyak 15 dari 30 responden orang dengan presentase 3,5, Sehingga Dari kedua pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa pengawasan dari indikator Disiplin waktu memperoleh penilaian rata-rata skor sebesar 3,41 sehingga masuk dalam kategori “Sangat Baik”.

Dari kedua indikator yang didapatkan melalui dari hasil pengolahan data menunjukkan rata rata 3,44 dimana dari persentase sebelumnya bila diatas 3,26 menunjukkan hasil kinerja sangat baik dan hasil yang didapatkan dari pelaksanaan tugas dengan 2 indikator menunjukkan rata rata 3,44 sehingga membuahkan hasil kuantitas kinerja di Kantor Badan Pengelolaan Aset Daerah di Kabupaten Enrekang sangat baik.

Tanggung Jawab Pegawai

Tanggung jawab pegawai yaitu sikap yang ditunjukkan pegawai dalam mengelola aset-aset daerah sebagai bentuk komitmen pegawai dalam mengelola asset, sikap jujur yang dimiliki, dan motivasi yang ditunjukkan dalam melaksanakan tugas di Badan Pengelolaan Aset Daerah Kabupaten Enrekang. dan adapun yang menjadi penilaian bagi peneliti sebagai berikut: Komitmen pegawai, sikap jujur pegawai dan motivasi pegawai dari ketiga indikator tanggung jawab pegawai yang didapatkan melalui hasil dari pengolahan data rata diatas 3,26 yang menunjukkan bahwa hasil sangat baik.

Komitmen Pegawai

Berdasarkan kesimpulan tersebut dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai sering komitmen dalam menjalankan tugas yang di berikan. Yang mendominasi yaitu, “sangat Komitmen” sebanyak 19 dari 30 responden orang dengan dengan rata rata skor yang didapatkan 3,36. Selanjutnya jawaban responden mengenai loyal dalam menjalankan tugas yang diberikan. Yang mendominasi yaitu, “sangat loyal” sebanyak 18 dari 30 responden orang dengan presentase 3,56, Sehingga dari

kedua pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa pengawasan dari indikator Komitmen pegawai memperoleh penilaian rata-rata skor sebesar 3,46 sehingga masuk dalam kategori “Sangat Baik”.

Sikap Jujur

Berdasarkan kesimpulan tersebut dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai jujur dalam menjalankan tugas yang di berikan. Yang mendominasi yaitu, “sangat Jujur” sebanyak 16 dari 30 responden orang dengan dengan rata rata skor yang didapatkan 3,5. Selanjutnya jawaban responden mengenai Bertindak selama ini sesuai aturan yang berlaku. Yang mendominasi yaitu, “sangat sesuai” sebanyak 23 dari 30 responden dengan presentase skor 3,76, Sehingga Dari kedua pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa pengawasan dari indikator sikap jujur memperoleh penilaian rata-rata skor sebesar 3,63 sehingga masuk dalam kategori “Sangat Baik”.

Motivasi Pegawai

Berdasarkan kesimpulan tersebut dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja. Yang mendominasi yaitu, “sangat Tinggi”

sebanyak 15 dari 30 responden orang dengan dengan rata rata skor yang didapatkan 3,46. Selanjutnya jawaban responden mengenai rajin dan sesuai dengan standar yang ditentukan. Yang mendominasi yaitu, “sangat sesuai” sebanyak 18 dari 30 responden dengan persentase skor 3,43, Sehingga Dari kedua pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa pengawasan dari indikator motivasi pegawai memperoleh penilaian rata-rata skor sebesar 3,44 sehingga masuk dalam kategori “Sangat Baik”

Dari ketiga indikator yang didapatkan melalui dari hasil pengolahan data menunjukkan rata-rata 3,51 dimana dari persentase sebelumnya bila diatas 3,26 menunjukkan hasil kinerja sangat baik dan hasil yang didapatkan dari Tanggung jawab dengan 3 indikator menunjukkan rata rata 3,51 sehingga membuahkan hasil Tanggung jawab di Kantor Badan Pengelolaan Aset Daerah Kabupaten Enrekang sangat baik.

Adapun perbedaan antara penelitian terdahulu dengan hasil penelitian yang didapatkan oleh peneliti dimana penelitian terdahulu yang bernama Henny Juliani tahun 2017 lebih fokus ke upaya yang dilakukan oleh para pegawai BPKD dalam mengatasi masalah keuangan di

Kabupaten Kendal kemudian yang kedua yang bernama Yogi Perwira tahun 2014 dimana hasil penelitian yang didapatkan berkaitan dengan kinerja keuangan di BPKD kabupaten klaten dan penelitian yang di lakukan oleh Mariyanto Setyawan tahun 2019 dimana hasil penelitian tersebut lebih fokus ke peningkatan pendapat yang dialami dalam di BPKD Kabupaten Boyolali sedangkan dari peneliti dimana peneliti mencari tau lebih dalam tentang kinerja pegawai dalam pengelolaan aset di BPKD Kabupaten Enrekang dan hal ini terlihat jelas bahwa peneliti lebih fokus kineerja pegawai dalam melakukan pengelolaan aset.

KESIMPULAN

Adapun kesimpulan yang didapatkan oleh peneliti dengan menggunakan variabel kualitas kerja dengan 3 indikator yaitu Hasil kerja bermutu, Sesuai harapan pengguna dan cermat dan jujur mendapatkan hasil pengolahan data menunjukkan rata rata skor 3,58 dimana dari persentase sebelumnya bila diatas 3,26 menunjukkan hasil kinerja sangat baik dan hasil yang didapatkan dari kualitas kerja dengan 3 indikator menunjukkan rata rata skor 3,58 sehingga membuahkan hasil kualitas kinerja di Kantor Badan Pengelolaan Aset Daerah

Kabupaten Enrekang sangat baik. Adapun kesimpulan yang didapatkan oleh peneliti dengan menggunakan variabel kuantitas kerja dengan 2 indikator yaitu jumlah pekerjaan dan target capaian mendapatkan hasil pengolahan data menunjukkan rata rata skor 3,55 dimana dari persentase sebelumnya bila diatas 3,26 menunjukkan hasil kinerja sangat baik dan hasil yang didapatkan dari kuantitas kerja dengan 2 indikator menunjukkan rata rata skor 3,59 sehingga membuahkan hasil kuantitas kinerja di Kantor Badan Pengelolaan Aset Daerah Kabupaten Enrekang sangat baik. Adapun kesimpulan yang didapatkan oleh peneliti dengan menggunakan variabel pelaksanaan tugas dengan 2 indikator yaitu tupoksi pegawai dan disiplin waktu kerja pegawai mendapatkan hasil pengolahan data menunjukkan rata rata skor 3,44 dimana dari persentase sebelumnya bila diatas 3,26 menunjukkan hasil kinerja sangat baik dan hasil yang didapatkan dari pelaksanaan tugas dengan 2 indikator menunjukkan rata rata skor 3,44 sehingga membuahkan hasil kuantitas kinerja di Kantor Badan Pengelolaan Aset Daerah Kabupaten Enrekang sangat baik. Adapun kesimpulan yang didapatkan oleh peneliti dengan menggunakan variabel tanggung jawab

pegawai kerja dengan 3 indikator yaitu komitmen pegawai, sikap jujur pegawai dan motivasi pegawai mendapatkan dari hasil pengolahan data menunjukkan rata rata skor 3,51 dimana dari persentase sebelumnya bila diatas 3,26 menunjukkan hasil kinerja sangat baik dan hasil yang didapatkan dari tanggung jawab dengan 3 indikator menunjukkan rata rata skor 3,51 sehingga membuahkan hasil tanggung jawab di Kantor Badan Pengelolaan Aset Daerah Kabupaten Enrekang sangat baik.

REFERENSI

- Fahmi. (2011). *Kinerja Organisasi Dalam Pencapaian Suatu Organisasi*. Bandung: PT. Angkasa Jaya.
- Fahmi, I. (2018). *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Indarja, H. J. (2017) Upaya Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Dalam Pengelolaan Aset Daerah di Kabupaten Kendal. *Diponegoro Law Journal*, 5(4).
- Mahmudi. (2016). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*, Cetakan Pertama. Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan STIM YKPN.
- Mahsun, M. (2018). *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: BPFE.
- Mangkunegara. (2011). *Kinerja Badan Pengelola Keuangan dalam pengelolaan aset*. Jakarta: Rineka Sanjaya.
- Mangkunegara, (2011). *Kinerja dalam organisasi yang di terapkan dala istasni*. Jakarta: Rineka Sanjaya.

- Mariyanto S. (2019). *Kinerja Dinas Pendapatan Dan Pengelolaan Aset Daerah (BPKD) Kabupaten Boyolali* (Skripsi, Universitas Semarang, Semarang).
- Martono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif Isi dan Analisis Data Sekunder*. Jakarta: Rajawali Pres.
- Perwira, Y. M. (2013). *Analisis Kinerja Keuangan Pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Aset Daerah Kabupaten Klaten* (Skripsi, Universitas Negeri Yogyakarta, Yogyakarta). Diperoleh dari <https://eprints.uny.ac.id/15304/>
- Guruh, P. D., dkk. (2016). Upaya Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Dalam Pengelolaan Aset Daerah Di Kabupaten Kendal. *Diponegoro Law Jurnal*, 5(4).
- Riduwan. (2012). *Metode & Teknik Menyusun Hasil penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins. (2007). *Kinerja Pegawai Dalam Instansi Pemerintahan*. Bandung: Aneka Sanjaya.