

ANALISIS PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, KEAHLIAN, KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH (BPKAD) KABUPATEN TANAH BUMBU PROVINSI KALIMANTAN SELATAN

Siti Norliana

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pancasetia Banjarmasin
Jl. Ahmad Yani Km. 5.5 Banjarmasin
muhammad_ikhsan_perdana@gmail.com

Abstract. The purpose of this study was to determine: (1) partial effect between individual characteristics on employee performance in the Financial Management Agency and the Regional Assets of Tanah Bumbu Regency, (2) partial influence between expertise on employee performance at the Financial Management Agency and the Regional Assets of the Tanah Regency Seasonings, (3) partial influence between job satisfaction on employee performance in the Tanah Bumbu District Financial and Asset Management Agency, (4) the simultaneous influence between individual characteristics, expertise and job satisfaction on employee performance in the District Financial and Asset Management Agency Land of Spices. The research method that researchers use is explanatory. The population of this research is all 67 employees of the Tanah Bumbu Regency Financial and Asset Management Agency. The census sampling technique is that the sample is taken entirely from the population of all employees of the Tanah Bumbu Regency Financial and Asset Management Agency, which amounts to 67 people. . Collecting data in this study through Questionnaires, Interviews, Documentation and Observation, Data analysis was carried out quantitatively through a regression model using the SPSS application for windows version 20.0. The results showed (1) Partially from the regression equation of Individual Characteristics (X1) to the Employee Performance of the Regional Financial and Asset Management Agency of Tanah Bumbu Regency based on the results of the t test it was found that $t_{\text{arithmetik}} > t_{\text{Tabel}}$. proven validity, (2) Partially from the regression equation Expertise (X2) on the Performance of Employees of the Regional Financial and Asset Management Agency of Tanah Bumbu Regency based on t test results it is known that $t_{\text{arithmetik}} > t_{\text{Tabel}}$. the truth is proven, (3) Partially from the Job Satisfaction (X3) regression equation for the Performance of the Employees of the Regional Financial and Asset Management Agency of Tanah Bumbu Regency based on the t test results it is known that $t_{\text{count}} > t_{\text{Tabel}}$. proven validity, (4) Simultaneously from the regression equation it can be stated that the Individual Characteristics (X1), Expertise (X2) and Job Satisfaction (X3) on the Performance of Employees of the Financial Management Agency and Regional Assets of Tanah Bumbu Regency shows a significant effect because F test is known that $F_{\text{arithmetik}} > F_{\text{Tabel}}$. so the hypothesis is proven true.

Keywords: Individual Characteristics, Expertise, Job Satisfaction, Performance

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui : (1) pengaruh secara parsial antara karakteristik individu terhadap kinerja pegawai, (2) pengaruh secara parsial antara keahlian terhadap kinerja pegawai, (3) pengaruh secara parsial antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, (4) pengaruh secara simultan antara karakteristik individu, keahlian dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tanah Bumbu. Metode penelitian yang peneliti gunakan adalah Eksplanatori. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tanah Bumbu yang berjumlah 67 orang secara sensus. Pengumpulan data dalam penelitian ini melalui Kuesioner, Wawancara, Dokumentasi dan Observasi, Analisis data dilakukan secara kuantitatif melalui model regresi dengan menggunakan aplikasi *SPSS for windows versi 20.0*. Hasil penelitian menunjukkan (1) Secara parsial dari persamaan regresi Karakteristik Individu (X₁) terhadap Kinerja Pegawai berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa $t_{\text{hitung}} > t_{\text{Tabel}}$. terbukti kebenarannya, (2) Secara parsial dari persamaan regresi Keahlian (X₂) terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tanah Bumbu berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa $t_{\text{hitung}} > t_{\text{Tabel}}$. terbukti kebenarannya, (3) Secara parsial dari persamaan regresi Kepuasan Kerja (X₃) terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tanah Bumbu berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa $t_{\text{hitung}} > t_{\text{Tabel}}$. terbukti kebenarannya., (4) Secara simultan dari persamaan regresi dapat dikemukakan bahwa Karakteristik Individu (X₁), Keahlian (X₂) dan Kepuasan Kerja (X₃) terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tanah Bumbu menunjukkan pengaruh yang signifikan karena Berdasarkan hasil uji F diketahui bahwa $F_{\text{hitung}} > F_{\text{Tabel}}$. sehingga hipotesis terbukti kebenarannya.

Kata Kunci : Karakteristik Individu, Keahlian, Kepuasan Kerja, Kinerja

Latar Belakang

Birokrasi pemerintah saat ini belum sepenuhnya berjalan sesuai dengan harapan sebagai tuntutan reformasi. Hal ini disebabkan sumber daya manusia selaku pelaksana birokrasi kurang memiliki keahlian yang memadai. Suatu organisasi mencapai tujuan dengan efektif dan efisien memerlukan pegawai yang mempunyai pendidikan yang cukup memadai tentang administrasi, mempunyai pengalaman yang kompeten, mempunyai mental serta moral yang baik. Karena bila seorang pegawai mempunyai mental yang baik, maka ia harus mengerti dan mempelajari persoalan-persoalan yang dihadapi dan sanggup pula memecahkan masalah serta mempunyai daya adaptasi dan bijaksana. Selanjutnya pegawai yang mempunyai moral yang tinggi akan bertindak adil, jujur dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas berkewajibannya. Dengan demikian maka tujuan organisasi akan dapat dicapai dengan efektif dan efisien.

Seiring dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi ketergantungan organisasi pada unsur sumber daya manusia semakin besar. Hal ini disebabkan adanya perubahan kualitas manusia yang dibutuhkan, karena sekarang yang dibutuhkan adalah individu (orang) yang bekerja cerdas berdasarkan otaknya.

Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tanah Bumbu sebagai sebuah organisasi dalam melaksanakan tugasnya memerlukan pegawai yang mempunyai kompetensi sesuai dengan bidang pekerjaannya. Kompetensi merupakan perilaku yang rasional untuk mencapai tujuan yang dipersyaratkan sesuai dengan kondisi yang diharapkan). Karenanya kompetensi bagi Pegawai Negeri Sipil merupakan seperangkat pengetahuan, keahlian, dan perilaku yang dimiliki, dihayati, dan dikuasai dalam melaksanakan keprofesionalan.

Dari uraian di atas, nampak bahwa kompetensi mengacu pada keahlian melaksanakan sesuatu yang diperoleh melalui pendidikan; kompetensi guru menunjuk kepada performance dan perbuatan yang rasional untuk memenuhi spesifikasi tertentu di dalam pelaksanaan tugas-tugas pendidikan. Dikatakan rasional karena mempunyai arah dan tujuan, sedangkan performance merupakan perilaku nyata dalam arti tidak hanya dapat diamati tetapi mencakup sesuatu yang tidak kasat mata.

Terkait itu semua kompetensi bagi Pegawai Negeri Sipil merupakan komponen utama dari standar profesi di samping kode etik

sebagai regulasi perilaku profesi yang ditetapkan dalam prosedur dan sistem pengawasan tertentu. Kompetensi diartikan dan dimaknai sebagai perangkat perilaku efektif yang terkait dengan ekspolarasi dan investasi, menganalisis dan memikirkan, serta memberikan perhatian, dan mempersepsi yang mengarahkan seseorang menemukan cara-cara untuk mencapai tujuan tertentu secara efektif dan efisien. Kompetensi bukanlah suatu titik akhir dari suatu upaya melainkan suatu proses yang berkembang dan belajar, sehingga tujuan dan sasaran dapat dicapai. Hal ini dilakukan dalam rangka meningkatkan daya guna dan hasil guna pelaksanaan tugas dan fungsi Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tanah Bumbu.

Suksesnya seluruh kegiatan organisasi tidak terlepas dari 4 unsur utama yang dapat mempengaruhi berlangsungnya kegiatan yakni (1) sumber daya manusia, (2) sarana dan prasarana, (3) tujuan dan sasaran kerja serta (4) pendanaan, Dari keempat unsur utama tersebut diantaranya Sumber Daya Manusia berkualitas. Unsur kekuatan sebagai modal kerja yang memiliki kriteria-kriteria mutu kerja tersebut belum terlaksana, terlihat dengan :

1. Kompetensi atau keahlian yang masih rendah terlihat masih adanya pegawai yang belum memiliki daya saing sehingga pelaksanaan kerja tidak berjalan secara berkesinambungan
2. Kepuasan kerja yang mantap belum terpenuhi, karena pelaksanaan kerja memerlukan pengetahuan.
3. Kinerja kerja yang baik belum ditunjukkan dengan keahlian.

Diketahui bahwa salah satu faktor penghambat utama berjalannya suatu kegiatan adalah sumber daya manusia dengan budaya kerja yang rendah. Latar belakang penyebabnya adalah menyangkut keahlian kerja pegawai dilihat dari keahlian maupun kepuasan kerja organisasi yang menyebabkan :

1. Kurangnya pengetahuan dan keahlian tentang bekerja, karenanya dilihat dari kualitas dan pengalaman kerja serta keahlian yang dimiliki masih harus dibenahi.
2. Rendahnya kreatifitas dan gairah kerja sehingga menyebabkan efektivitas kerja yang diberikan belum berkembang sesuai dengan gagasan atau ide untuk meningkatkan mutu atau kualitas kerja.

Menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas tidaklah mudah dimana

diketahui tidak hanya dengan perintah dan peraturan ataupun tata tertib yang berlaku. Namun untuk itu diperlukan usaha-usaha untuk meningkatkan kreatifitas dan gairah kerja serta efisiensi kerja, sehingga nantinya diharapkan terbentuk suatu kesadaran, tanggung jawab dan kepercayaan yang sudah diberikan termasuk dalam hal ini pelayanan yang dilakukan oleh petugas terhadap kinerja kerja.

Berdasarkan latar belakang masalah maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh yang secara parsial antara karakteristik individu terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tanah Bumbu ?
2. Apakah terdapat pengaruh yang secara parsial antara keahlian terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tanah Bumbu ?
3. Apakah terdapat pengaruh yang secara parsial antara kepuasan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tanah Bumbu ?
4. Apakah terdapat pengaruh yang secara simultan antara karakteristik individu, keahlian dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tanah Bumbu ?

Kajian Literatur

1. Variabel Karakteristik Individu (X1) terdiri dari :
 - a). Kebutuhan adanya dorongan untuk memenuhi apa yang harus dipenuhi (X1.1)
 - b). Kepercayaan adalah cara untuk mempercayai bahwa perlu berpikir kemasa depan dan membuat pilihan yang terbaik bagi dirinya (X1.2)
 - c). Pengalaman adalah hal-hal yang memungkinkan untuk tetap memberikan penilaian terhadap masa lalu sehingga dapat memperbaiki keadaan (X1.3).
 - d). Harapan adalah suatu yang diinginkan untuk dicapai pada keadaan tertentu sehingga dapat dijadikan sebagai sandaran untuk kelanjutan pekerjaan (X1.4).
2. Variabel Keahlian (X2) terdiri dari :

Menurut T. Hani Handoko (2011:17) yang mengatakan tingkatan

manajemen dalam organisasi membagi manajer menjadi tiga golongan manajer lini pertama, manajer menengah, dan manajer puncak. Untuk top manajer keahlian yang dominan adalah konseptual, keahlian manusiawi penting artinya bagi manajer pada setiap tingkatan dan keahlian teknis merupakan yang terpenting pada tingkatan manajemen bawah. Demikian pula peranan pegawai sebagai manajer memerlukan tiga macam keahlian tersebut yang meliputi keahlian manusia (X2.1), keahlian konseptual (X2.2), dan keahlian teknis (X2.3).

3. Kepuasan kerja (X₃)

Menurut Robbins (Pujaatmaka, 2012 : 192), : terdapat lima dimensi kepuasan kerja, yang meliputi sebagai berikut :

 - a) Pekerjaan itu sendiri (X3.1)

Pekerjaan yang dapat memberikan kesempatan untuk menunjukkan keahlian dan keahlian pegawai, tugas yang bervariasi, kebebasan dan umpan balik hasil kerjanya akan lebih disukai oleh para pegawai.
 - b). Upah dan Promosi (X3.2)

Pegawai akan lebih menyukai apabila upah dan promosi didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keahlian individu dan standar yang berlaku, sehingga pegawai yang rajin dan mampu akan mendapatkan upah yang lebih tinggi dan promosi jabatan yang lebih baik.
 - c). Kondisi Kerja (X3.3)

Lingkungan kerja yang nyaman dan dapat mendukung pekerjaan pegawai akan dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka.
 - d). Rekan kerja, penyelia dan atasan (X3.4)

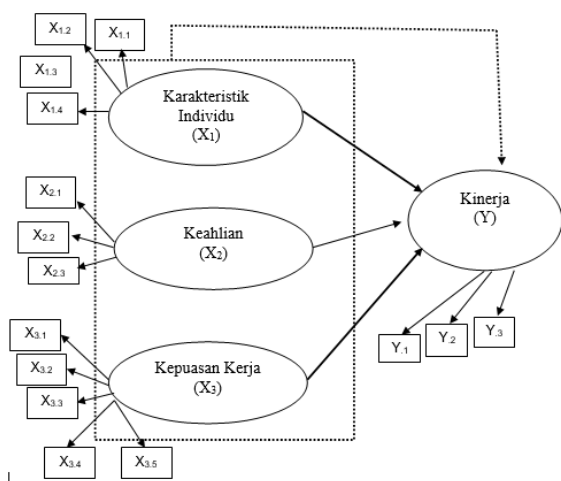
Lingkungan kerja merupakan tempat untuk bersoalisasi bagi pegawai, sehingga diperlukan adanya rekan kerja yang dapat mendukung dan bekerja sama, serta adanya atasan yang komunalatif, dapat membantu/membimbing dalam lingkungan pelaksanaan pekerjaannya.
 - e). Kesesuaian antara pekerjaan dan kepribadian (X3.5)

Kesesuaian pekerjaan dengan bakat dan keahlian yang dimiliki pegawai serta tipe pekerjaan yang cocok dengan kepribadiannya akan dapat menciptakan timbulnya kepuasan kerja.
4. Kinerja (Y)

As'ad dalam Agustina (2012:45) mengemukakan bahwa kinerja seseorang merupakan ukuran sejauh mana keberhasilan seseorang dalam melakukan tugas pekerjaannya. Ada 3 faktor utama yang berhubungan terhadap kinerja yaitu:

- 1) individu (keahlian bekerja) (Y1);
- 2) usaha kerja (keinginan untuk bekerja) (Y2);
- 3) dukungan organisasional (kesempatan untuk bekerja) (Y3).

Kerangka Konseptual



Gambar 3.1. Kerangka Konseptual

Hipotesis Penelitian

1. Diduga terdapat pengaruh antara karakteristik individu terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tanah Bumbu
2. Diduga terdapat pengaruh antara keahlian terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tanah Bumbu
3. Diduga terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tanah Bumbu
4. Karakteristik individu, keahlian, kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tanah Bumbu.

Metode Penelitian

Metode penelitian yang peneliti gunakan adalah Eksplanatori. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Pengelolaan Keuangan

dan Aset Daerah Kabupaten Tanah Bumbu yang berjumlah 67 orang secara sensus. Pengumpulan data dalam penelitian ini melalui Kuesioner, Wawancara, Dokumentasi dan Observasi, Analisis data dilakukan secara kuantitatif melalui model regresi dengan menggunakan aplikasi SPSS for windows versi 20.0.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Untuk menganalisis pengaruh Karakteristik Individu (X₁), Keahlian (X₂) dan Kepuasan Kerja (X₃), secara simultan mempengaruhi Kinerja Pegawai (Y) pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tanah Bumbu. Alat analisis yang dipergunakan pada penelitian ini adalah menggunakan analisis regresi berganda. Alat analisis yang dipergunakan adalah regresi berganda dengan program SPSS Versi 20.0. Pengujian dilakukan dengan tingkat kepercayaan 88 % atau tingkat signifikansi 0,05 (α=0,05). Untuk mengkaji kebenaran hipotesis-hipotesis tersebut digunakan analisis linier. Pada analisis regresi ini akan dilakukan uji serentak atau uji F serta parsial atau uji t.

Variabel-variabel yang dianalisis adalah komponen-komponen yang terbentuk dari 2 (dua) komponen yang selanjutnya menjadi variabel. Variabel tersebut adalah : Karakteristik Individu (X₁), Keahlian (X₂) dan Kepuasan Kerja (X₃) secara simultan mempengaruhi Kinerja Pegawai (Y) pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tanah Bumbu. Hasil perhitungan regresi berganda dapat dilihat pada tabel 5.27 di bawah ini :

Tabel 5.27
Hasil Output SPSS

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.890 ^a	.792	.782	1.92732	1.950

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Keahlian, Karakteristik Individu

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	923.826	3	307.942	19.873	.000 ^a
	Residual	242.890	63	3.855		
	Total	1166.716	66			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Keahlian, Karakteristik Individu

b. Dependent Variable: Kinerja

b1

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.519	2.348			1.073	.287		
Karakteristik Individu	.260	.076	.273	3.656	.000	.453	1.921	
Keahlian	.235	.079	.246	2.986	.004	.487	1.905	
Kepuasan Kerja	-.562	.101	-.516	5.533	.000	.380	1.928	

a. Dependent Variable: Kinerja

Pada tabel 5.27 dapat dilihat Adjuster (R^2) sebesar 0.782 yang berarti besarnya variasi sumbangan seluruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya adalah 78.20 % sedangkan sisanya 21.80 % dijelaskan oleh sebab lain diluar dari penelitian ini (Parasuraman, dalam Tjiptono, 2015 : 112).

Berdasarkan tabel 5.27 diperoleh persamaan regresi sebagai berikut. :

$$Y = 2.519 + 0,260 X_1 + 0,235 X_2 + 0,526 X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut, menunjukkan bahwa semua variabel bebas memiliki koefisien regresi positif. Hal ini berarti variabel Karakteristik Individu (X_1), Keahlian (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3) mempunyai hubungan yang searah atau berbanding lurus dengan variabel terikatnya atau terhadap Kinerja di Wilayah Kerja Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tanah Bumbu. Artinya, jika variabel X_1, X_2 dan X_3 mengalami kenaikan maka variabel terikatnya Y juga ikut mengalami kenaikan, dan jika variabel X_1, X_2 dan X_3 mengalami penurunan, maka variabel terikatnya Y akan mengalami penurunan.

1. Harga koefisien konstanta = 2.519. Hal ini berarti apabila nilai dari X_1 dan X_2 di objek penelitian sama dengan 0, maka

tingkat atau besarnya variabel dependent Y dilokasi tersebut akan sebesar 2.519.

- Harga koefisien $b_1 = 0.260$ berarti bahwa apabila nilai X_1 mengalami perubahan (kenaikan atau penurunan), sementara variabel lainnya bersifat tetap, maka tingkat variabel Y (Kinerja) di Wilayah Kerja Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tanah Bumbu Kerja obyek penelitian tersebut akan meningkat.
- Harga koefisien $b_2 = 0.235$ berarti bahwa apabila nilai X_2 mengalami perubahan (kenaikan atau penurunan), sementara variabel lainnya bersifat tetap, maka tingkat variabel Y (Kinerja) di Wilayah Kerja Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tanah Bumbu Kerja penelitian tersebut akan meningkat.
- Harga koefisien $b_3 = 0.562$ berarti bahwa apabila nilai X_3 mengalami perubahan (kenaikan atau penurunan), sementara variabel lainnya bersifat tetap, maka tingkat variabel Y (Kinerja) di Wilayah Kerja Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tanah Bumbu penelitian tersebut akan meningkat.

Untuk melihat jelasnya pengaruh Karakteristik Individu (X_1) dan Keahlian (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tanah Bumbu diuraikan sebagai berikut.

1. Pengaruh Parsial Karakteristik Individu (X_1) dan Keahlian (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tanah Bumbu

- Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tanah Bumbu

Pengaruh variabel (X) meliputi Karakteristik Individu (X_1) terhadap variabel Kinerja (Y) Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tanah Bumbu dapat dijelaskan mengenai pengujian hipotesis. Untuk menguji pengaruh variabel bebas yakni Karakteristik Individu (X_1) terhadap variabel tergantung (Y) dengan menggunakan

Uji Parsial (Uji t). Langkah awal yang harus dilakukan adalah membandingkan antara nilai t_{hitung} (th) dengan nilai t_{tabel} (tt) pada taraf nyata (5%).

Berdasarkan Tabel 5.27 dapat dijelaskan bahwa variabel Karakteristik Individu yang mempunyai nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{Tabel} berarti bahwa variabel tersebut pada taraf nyata (5%) mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap Kinerja Pegawai pada BPKAD Kabupaten Tanah Bumbu. Nilai t_{hitung} untuk Karakteristik Individu 3.656 lebih besar t_{Tabel} sebesar 1.667 dengan signifikansi sebesar .000 lebih rendah dari $\alpha = 0,05$ atau lebih kecil dari taraf nyata 5%. Hal ini menunjukkan bahwa Pengaruh Karakteristik Individu (X_1) terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tanah Bumbu adalah signifikan.

Koefisien korelasi Karakteristik Individu (X_1) adalah sebesar .273, hal ini menunjukkan Pengaruh positif atau searah dengan Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tanah Bumbu (Y). Artinya apabila Karakteristik Individu dilandasi pula dengan Kebutuhan, Kepercayaan, Pengalaman dan Harapan, maka Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tanah Bumbu (Y) akan meningkat dengan baik. Angka r^2 untuk faktor nilai adalah .273 artinya bahwa kontribusi Karakteristik Individu terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tanah Bumbu adalah 27%, dengan catatan faktor lain adalah konstan. Dengan demikian adanya Karakteristik Individu dapat memberikan Kinerja yang Baik bagi Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tanah Bumbu.

- b. Pengaruh Keahlian Terhadap Kinerja di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tanah Bumbu

Pengaruh variabel Keahlian (X_2) terhadap variabel Kinerja pada Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tanah

Bumbu (Y) dapat dijelaskan mengenai pengujian hipotesis. Untuk menguji pengaruh variabel bebas yakni Keahlian (X_2) terhadap variabel tergantung (Y) dengan menggunakan Uji Parsial (Uji t). Langkah awal yang harus dilakukan adalah membandingkan antara nilai t_{hitung} (th) dengan nilai t_{tabel} (tt) pada taraf nyata (5%).

Berdasarkan Tabel 5.27 dapat dijelaskan bahwa variabel Keahlian yang mempunyai nilai $t_{hitung} >$ nilai t_{Tabel} berarti bahwa variabel tersebut pada taraf nyata (5%) mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tanah Bumbu. Nilai t_{hitung} untuk Keahlian 2.986 lebih besar dari t_{Tabel} sebesar 1.667 dengan signifikansi sebesar .004 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ atau lebih rendah dari taraf nyata 5%. Hal ini menunjukkan bahwa Pengaruh Keahlian (X_2) terhadap Kinerja pada Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tanah Bumbu adalah signifikan.

Koefisien korelasi Keahlian (X_2) adalah sebesar .246, hal ini menunjukkan Pengaruh positif atau searah dengan Kinerja pada Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tanah Bumbu (Y). Artinya apabila Keahlian dilandasi dengan Konseptual, Manusiawi dan Teknis maka Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tanah Bumbu (Y) akan meningkat dengan baik. Angka r^2 untuk faktor nilai adalah .246 artinya bahwa kontribusi Keahlian terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tanah Bumbu adalah 24%, dengan catatan faktor lain adalah konstan. Dengan demikian adanya Keahlian dapat memberikan Kinerja yang baik bagi Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tanah Bumbu.

- a. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tanah Bumbu

Pengaruh variabel (X) meliputi Kepuasan Kerja (X_3) terhadap variabel Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan

Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tanah Bumbu (Y) dapat dijelaskan mengenai pengujian hipotesis. Untuk menguji pengaruh variabel bebas yakni Kepuasan Kerja (X_3) terhadap variabel tergantung (Y) dengan menggunakan Uji Parsial (Uji t). Langkah awal yang harus dilakukan adalah membandingkan antara nilai t_{hitung} (t_h) dengan nilai t_{tabel} (t_t) pada taraf nyata (5%).

Berdasarkan Tabel 5.27 dapat dijelaskan bahwa variabel Kepuasan Kerja yang mempunyai nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{Tabel} berarti bahwa variabel tersebut pada taraf nyata (5%) mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tanah Bumbu. Nilai t_{hitung} untuk Kepuasan Kerja 5.533 lebih besar dari t_{Tabel} sebesar 1.667 dengan signifikansi sebesar 0,000 lebih rendah dari $\alpha = 0,05$ atau lebih kecil dari taraf nyata 5 %. Hal ini menunjukkan bahwa Pengaruh Kepuasan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tanah Bumbu adalah signifikan.

Koefisien korelasi Kepuasan Kerja (X_3) adalah sebesar .516, hal ini menunjukkan Pengaruh negatif atau tidak searah dengan Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tanah Bumbu (Y). Artinya apabila Kepuasan Kerja dilandasi pula dengan pekerjaan itu sendiri, upah dan promosi, kondisi kerja, rekan kerja dan kesesuaian antara pekerjaan dan kepribadian maka Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tanah Bumbu (Y) akan kurang meningkat dengan baik. Angka r^2 untuk faktor nilai adalah .516 artinya bahwa kontribusi Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tanah Bumbu adalah 51%, dengan catatan faktor lain adalah konstan. Dengan demikian adanya Kepuasan Kerja dapat memberikan Kinerja yang kurang baik bagi Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tanah Bumbu.

2. Pengaruh Karakteristik Individu, Keahlian dan Kepuasan Kerja Secara

Simultan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tanah Bumbu

Berdasarkan hasil penghitungan model persamaan regresi linier berganda di atas menunjukkan antara Karakteristik Individu (X_1), Keahlian (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3) secara simultan mempengaruhi Kinerja (Y) pada Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tanah Bumbu sebagai variabel bebas mempunyai pengaruh positif. Pengaruh tersebut menunjukkan bahwa ketiga faktor sebagai variabel bebas berubah searah dengan perubahan Kinerja sebagai variabel tidak bebas. Kemudian untuk mengetahui Karakteristik Individu (X_1), Keahlian (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3) berpengaruh terhadap variabel (Y) yakni Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tanah Bumbu dapat dilakukan Uji F.

Dengan Uji Serentak (Uji F) digunakan untuk membuktikan atau menguji kebenaran hipotesis pertama yang akan diajukan dalam penelitian ini terdiri Karakteristik Individu (X_1), Keahlian (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3) secara serentak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tanah Bumbu.

Berdasarkan Uji serentak (Uji F) mengenai Karakteristik Individu dan Keahlian terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tanah Bumbu ini dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{Tabel} pada taraf nyata $\alpha = 0,05$. Dari hasil perhitungan data dari Output SPSS 20.0 terlihat pada tabel tersebut di atas dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} 19.873 lebih besar dari F_{Tabel} 2.35 dengan signifikansi sebesar 0,000, hal ini berarti bahwa pada taraf nyata $\alpha=0,05$ dapat dikatakan variabel (X) terdiri Karakteristik Individu (X_1), Keahlian (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3) mempunyai pengaruh yang berarti terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tanah Bumbu atau dengan perkataan lain bahwa dengan taraf nyata 5 %, hipotesis pertama diterima (terbukti).

Sedangkan Angka Multiple R adalah .890 artinya bahwa pengaruh faktor Karakteristik Individu (X_1), Keahlian (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan

dan Aset Daerah Kabupaten Tanah Bumbu sebesar 89.00%.

Sedangkan Koefisien R^2 mengukur proporsi atau prosentasi total variasi dalam Kinerja sebagai variabel Y yang dijelaskan oleh model regresi pada variabel X yakni Karakteristik Individu dan Keahlian. Terlihat Koefisien determinasi bergerak dari 0 sampai 1, karena memiliki angka/nilai.0.792 berarti semakin mendekati 1, dalam artian faktor Karakteristik Individu (X_1), Keahlian (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

3. Faktor Yang Paling Dominan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tanah Bumbu

Untuk mendapatkan koefisien determinasi parsial tersebut adalah dengan cara mengkuadratkan koefisien parsial yang diperoleh. Adapun data yang diperoleh menunjukkan bahwa pengaruh dominan berdasarkan pengaruh parsial terbesar terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tanah Bumbu dilihat dari Unstandardized Coefficients sebesar yakni .562 adalah Kepuasan Kerja (X_3).

Hal ini sesuai dengan nilai koefisien regresi variabel bahwa Kepuasan Kerja yang memiliki nilai terbesar dibandingkan variabel lainnya pada taraf nyata $\alpha=0,05$ mempunyai pengaruh secara dominan terhadap variabel Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tanah Bumbu atau dengan perkataan lain bahwa dengan taraf nyata 5 %, hipotesis yang menyatakan Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang dominan terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tanah Bumbu dapat diterima (terbukti).

Berdasarkan hasil penelilian maka pembahasan tentang pengaruh Karakteristik Individu (X_1) dan Keahlian (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tanah Bumbu diuraikan sebagai berikut.

1. Pengaruh Parsial Karakteristik Individu (X_1) dan Keahlian (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Pegawai

Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tanah Bumbu

a. Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tanah Bumbu

Variabel Karakteristik Individu yang mempunyai nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{Tabel} berarti bahwa variabel tersebut pada taraf nyata (5%) mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tanah Bumbu. Nilai t_{hitung} untuk Karakteristik Individu 3.656 lebih besar dari t_{Tabel} sebesar 1.667 dengan signifikansi sebesar .000 lebih rendah dari $\alpha = 0,05$ atau lebih kecil dari taraf nyata 5 %. Hal ini menunjukkan bahwa Pengaruh Karakteristik Individu (X_1) terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tanah Bumbu adalah signifikan.

Sumber daya yang terpenting dalam suatu organisasi adalah sumber daya manusia, orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka kepada organisasi agar suatu organisasi dapat tetap eksistensinya. Setiap manusia mempunyai karakteristik individu yang berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya.

Menurut Nimran dalam Kurniawati (2007:17) kepribadian dapat didefinisikan sebagai keseluruhan cara bagaimana individu bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain. Menurut Robbins (2008:127), kepribadian adalah keseluruhan cara dimana seseorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan individu lain. Menurut Sofyandi 15 dan Garniwa (2012:74), kepribadian seseorang ialah seperangkat karakteristik yang relatif mantap, kecenderungan dan perangai yang sebagian besar dibentuk oleh faktor keturunan dan oleh faktor-faktor sosial, kebudayaan, dan lingkungan. dominan dalam setiap kegiatan organisasi dan bisnis, karena manusia merupakan perencana, pelaku dan penentu terwujudnya suatu tujuan organisasi dan bisnis. Tujuan tersebut tidak dapat terwujud tanpa peran aktif

sumber daya manusia (pegawai), meskipun canggihnya alat-alat yang dimiliki suatu organisasi, tidak akan memberikan manfaat bagi organisasi tersebut jika tidak ada peran aktif dari pegawai. Setiap organisasi memiliki tingkat kesulitan dan kompleksitas tertentu untuk mengatur pegawainya, karena pegawai mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan, dan latar belakang yang heterogen, yang membedakan pegawai yang satu dengan pegawai yang lain. Peran penting seorang pimpinan adalah bagaimana pegawai yang memiliki kepribadian berbeda-beda tersebut mampu dikelola dengan baik, melalui manajemen SDM agar mampu memberikan kontribusi yang baik bagi berjalannya roda bisnis organisasi dan sesuai dengan visi, misi, strategi dan nilai-nilai yang dianut oleh organisasi.

Sumber daya manusia merupakan aset besar untuk kelangsungan bisnis organisasi saat ini maupun di masa yang akan datang. Sumber daya manusia juga merupakan penggerak utama bagi setiap organisasi untuk menjalankan seluruh kegiatan organisasi. Tujuan organisasi akan tercapai jika pegawai di organisasi tersebut memberikan kinerja yang baik secara efisien dan efektif bagi organisasi.

b. Pengaruh Keahlian Terhadap Kinerja di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tanah Bumbu

Variabel Keahlian yang mempunyai nilai $t_{hitung} < \text{nilai } t_{Tabel}$ berarti bahwa variabel tersebut pada taraf nyata (5%) mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tanah Bumbu Nilai t_{hitung} untuk Keahlian 2.986 lebih besar dari t_{Tabel} sebesar 1.667 dengan signifikansi sebesar .004 lebih rendah dari $\alpha = 0,05$ atau lebih kecil dari taraf nyata 5%. Hal ini menunjukkan bahwa Pengaruh Keahlian (X_2) terhadap Kinerja pada Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tanah Bumbu adalah signifikan.

Keahlian merupakan sesuatu minat atau bakat yang harus dimiliki oleh seseorang, dengan keahlian yang

dimilikinya memungkinkan untuk dapat menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas secara baik dengan hasil yang maksimal keahlian yang dimiliki seseorang dapat diperoleh dari 30 pendidikan formal maupun non formal yang nantinya harus terus menerus ditingkatkan, salah satu sumber peningkatan keahlian dapat berasal dari pengalaman-pengalaman dalam bidang tertentu. Berdasarkan tulisan di atas dapat disimpulkan bahwa dengan adanya keahlian sumber daya manusia dapat meningkatkan kinerja pegawai.

c. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tanah Bumbu

Variabel Kepuasan Kerja yang mempunyai nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{Tabel} berarti bahwa variabel tersebut pada taraf nyata (5%) mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tanah Bumbu Nilai t_{hitung} untuk Kepuasan Kerja 5.533 lebih besar dari t_{Tabel} sebesar 1.667 dengan signifikansi sebesar 0,000 lebih tinggi dari $\alpha = 0,05$ atau lebih kecil dari taraf nyata 5%. Hal ini menunjukkan bahwa Pengaruh Kepuasan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tanah Bumbu adalah signifikan.

Seorang pegawai akan merasa nyaman dan tinggi loyalitasnya pada perusahaan apabila memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan.

Pegawai atau pegawai yang memiliki kinerja tinggi merupakan dambaan bagi setiap organisasi, karena semakin tinggi kinerja pegawai maka akan semakin tinggi pula peluang organisasi dalam mencapai tujuan dengan tepat. Keberhasilan organisasi sebagai satu kesatuan merupakan akumulasi dari hasil kerja pegawai yang berprestasi. Kinerja juga mempunyai hubungan erat dengan masalah produktivitas karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi.

2. Pengaruh Karakteristik Individu, Keahlian dan Kepuasan Kerja Secara Bersamaan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tanah Bumbu

Berdasarkan Uji serentak (Uji F) mengenai Karakteristik Individu dan Keahlian terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tanah Bumbu ini dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{Tabel} pada taraf nyata $\alpha = 0,05$. Dari hasil perhitungan data dari Output SPSS 20.0 terlihat pada tabel tersebut di atas dapat dilihat bahwa nilai $F_{hitung} 19,873 > F_{Tabel} 2,35$ dengan probabilitas sebesar 0,000, hal ini berarti bahwa pada taraf nyata $\alpha=0,05$ dapat dikatakan variabel X terdiri Karakteristik Individu (X_1), Keahlian (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3) mempunyai pengaruh yang berarti terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tanah Bumbu atau dengan perkataan lain bahwa dengan taraf nyata 5 %, hipotesis pertama diterima (terbukti).

Karakteristik individu pegawai sebagaimana telah disinggung di atas merupakan salah satu unsur penting dalam fungsi manajemen sumber daya manusia.

Kinerja pegawai merupakan tujuan akhir dan merupakan cara bagi manajer untuk memastikan bahwa aktivitas pegawai dan output yang dihasilkan sinergi dengan tujuan organisasi atau perusahaan. Intinya kinerja merupakan kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

3. Faktor Yang Paling Dominan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tanah Bumbu

Berdasarkan data yang diperoleh menunjukkan bahwa pengaruh dominan berdasarkan pengaruh parsial terbesar terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tanah Bumbu dilihat dari Unstandardized Coefficients sebesar yakni .562 adalah Kepuasan Kerja (X_3). Variabel bahwa Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh secara dominan terhadap variabel Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tanah Bumbu dapat diterima (terbukti)

Ketidakpuasan pegawai dapat terjadi apabila pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan apa yang di peroleh. Ketidakpuasan

para pegawai ini bisa saja menimbulkan hal-hal yang tidak diinginkan dan dapat merugikan Pegawai yang bersangkutan. Misalnya; adanya aksi mogok kerja, kemangkiran pegawai meningkat, turunnya kinerja pegawai, dan lain-lain Yang pada akhirnya akan menurunkan kinerja Pegawai itu sendiri. Maka, para pimpinan sebaiknya mengerti apa yang dibutuhkan para pegawai dan mengetahui keinginan-keinginan apa yang membuat pegawai puas dan meningkatkan kinerjanya, berikut semua konsekuensinya, termasuk apa dan berapa bonus yang akan mereka terima jika target atau tujuan kerjanya tercapai. Sehingga para pegawai tidak melakukan hal-hal yang tidak sepatasnya dikerjakan.

Kepuasan dan ketidakpuasan yang dirasakan oleh pegawai dapat dilihat dari banyaknya jumlah absensi dan jumlah pegawai yang keluar dan masuk yang terjadi pada Pegawai tersebut. Semakin tinggi jumlah pegawai yang keluar, maka dapat diasumsikan semakin rendah tingkat kepuasan yang dialami pegawai dalam bekerja.

Kesimpulan`

Berdasarkan pada hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka penelitian ini dapat ditarik beberapa simpulan sebagai berikut.

1. Secara parsial dari persamaan regresi Karakteristik Individu (X_1) terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tanah Bumbu berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{Tabel}$ sebesar $3,656 > 1,667$ dengan signifikansi 0,000 terbukti kebenarannya.
2. Secara parsial dari persamaan regresi Keahlian (X_2) terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tanah Bumbu berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{Tabel}$ sebesar $2,986 > 1,667$ dengan signifikansi 0,004 terbukti kebenarannya.
3. Secara parsial dari persamaan regresi Kepuasan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tanah Bumbu berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{Tabel}$ sebesar $5,533 > 1,667$ dengan signifikansi 0,000 terbukti kebenarannya.
4. Secara simultan dari persamaan regresi dapat dikemukakan bahwa Karakteristik Individu (X_1), Keahlian (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tanah Bumbu menunjukkan

pengaruh yang signifikan karena Berdasarkan hasil uji F diketahui bahwa $F_{hitung} > F_{Tabel}$. Atau dengan angka $F_{hitung} 19.873 > F_{Tabel} 2.35$ sehingga hipotesis terbukti kebenarannya.

Memperhatikan kesimpulan penelitian ini, akhirnya dapat dikemukakan beberapa saran yang berkaitan dengan hasil penelitian dengan uraian sebagai berikut.

1. Perlu adanya Karakteristik Individu yang efektif dari Kepala Pegawai sehingga Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tanah Bumbu yang diberdayakan agar memiliki jalinan sama yang tinggi sehingga mampu saling menjalankan tugas kelas sesuai tugas dan fungsi.
2. Perlu ditingkatkan Keahlian bagi Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tanah Bumbu sehingga dapat dikalkulasikan besarnya volume dengan yang diberdayakan agar dapat berjalan dengan efektif.
3. Perlu ditingkatkan kesesuaian antara jabatan yang diperoleh dengan bidang sehingga apabila ditentukan dengan adanya pekerjaan baru maka mudah menyesuaikan perubahan.
4. Perlu adanya acuan atau petunjuk yang jelas berupa daftar isian yang digunakan untuk menilai keberhasilan pelaksanaan kerja yang ada pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tanah Bumbu.
5. Perlu kelonggaran dari pimpinan untuk memberikan kesempatan pada pegawai untuk meningkatkan peranannya melalui pendidikan formal dengan memberikan bantuan beasiswa bagi yang menempuh pendidikan kesarjanaan baik S1 maupun S2 (pascasarjana).
6. Harus membina hubungan pegawai dengan pegawai agar tercipta suasana yang kondusif sehingga pekerjaan dapat terselesaikan tepat pada waktunya
7. Untuk lebih memperhatikan atau mengevaluasi terhadap pegawai yang tidak menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah yang diminta dan tepat waktu agar dapat secara efektif meningkatkan kinerja pegawai.
8. Untuk lebih memperhatikan atau mengevaluasi dalam penempatan pegawai yang sesuai dengan bidang keahlian karyawan miliki agar dapat secara efektif meningkatkan kinerja pegawai.
9. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti menyarankan untuk lebih memperhatikan atau mengevaluasi untuk

semua atasan dalam memberikan pengarahan dan menuntun proses berfikir untuk meningkatkan kualitas kerja agar dapat secara efektif meningkatkan kinerja pegawai

Daftar Pustaka

- Alex. S. Nitisemito, 2012, *Manajemen Personalialia. Edisi Revisi*, Penerbit Ghalia Indonesia. BPFE, Yogyakarta.
- Anwar, AA Anwar Mangkunegara, Prabu . 20110. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta : Bina Aksara
- As'ad, Moch. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Psikologi Industri*. Yogyakarta : liberty
- Buchari, Zainun. 2010. *Manajemen dan Motivasi*. Jakarta : Balai Aksara.
- Budiono, S, Jusuf. 2010. *Hiperkes dan Keselamatan Kerja*. Semarang : Undip
- Danang, Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Buku Seni
- Edi Prasetya. 2012. *Pengaruh Kepemimpinan, Analisis Beban Kerja Dan Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Nspektorat Kabupaten Tanah Bumbu*.
- Gibson, James L., Ivancevich dan Donnelly, 2010, *Organisasi Perilaku, Struktur Proses, Edisi Kedua*, Jakarta: Bina Rupa Aksara.
- Gibson, James, L. 2012. *Manajemen Dan Organisasi*. Pendekatan Perilaku, Struktur. Jakarta : Erlangga.
- Gomes, Faustin Cardoso, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Andi Offset, Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani., 2010. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia, Edisi 2*, Cetakan Kelimabelas, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu, H.. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta.

- Hasibuan, Malayu, S.P., 2012. *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produk*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Husnan, Suad, dan Heidjrachman Ranupandojo, 2010. *Manajemen Personalialia*. Bumibacanindo, Bandung
- Jewell, L.N., Marc Siegall, 2010. *Psikologi Industri/Organisasi Modern: Psikologi Terapan Untuk Memecahkan Berbagai Masalah di Tempat Kerja, Perusahaan, Industri dan Organisasi*. Edisi 2, Jakarta: Arcan.
- Jones, Gareth R, 2010. *Organization Theory Design and Change: Text and Cases*, 4th ed. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Karjantoro, Handoko. 2010. *Mengelola Kinerja. Suatu Tinjauan Praktis*. Jakarta : PT Mahakam
- Koencoro, Galih Dwi. 2013. *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja*. Tesis. Universitas Brawijaya
- Luthans, Fred, 2012. *Organizational Behavior*, Seventh Edition, McGraw-Hill, Inc., Boston.
- Malthis, L. Robert dan Jackson H. John. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba
- Mangkunegara, A. Prabu, 2011. *Evaluasi Kinerja SDM*, Cetakan Pertama. PT. BPF, Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga, Jakarta
- Mannulang, 2010. *Manajemen Personalialia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Margianti, L., 2010. *Stress Kerja, Latar Belakang Penyebab dan Alternatif Pemecahannya*, Jurnal Masyarakat dan Politik, Fakultas Kesehatan Universitas Airlangga, Surabaya.
- Martoyo S., 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF
- Masyjui, 2010. *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Grobogan*. Skripsi tidak dipublikasikan.
- Mathism Robert, L, dan Jackson, John H, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat
- Nawawi, Hadari. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press
- Nelson, Bob, 2013. *1001 Cara Menghargai Pegawai*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Nitisemito, Alex S., 2012. *Manajemen Personalialia*. Ghalia, Jakarta. Perusahaan, Bandung: Penerbit Rosdakarya.Prenhallindo. Jakarta.
- Nitisemito, Alex.. 2012; *Manajemen Personalialia*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Price, James L., 2010. *Handbook of Organization Measurement*. International Journal of Manpower, Vol. 18, No. 4/5/6, 2010.
- Ranupandoyo, Heddjrachman dan Husnan, Suad. 2014. *Manajemen Personalialia* . Yogyakarta : BPF
- Rivai, Vebrizal. 2010. *Performance Appraisal (Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Pegawai dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan)*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada
- Rivai, Veithzal, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Dari Teori ke Praktek*. Murai Kencana, Jakarta.
- Robbins, Stephen, P & Judge, Timothy. 2010. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba
- Robbins, Stephen, P. 2010. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Jakarta : Salemba
- Robbins. Stephen, P. 2010; *Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT. Prenhalindo
- Sariwati. 2015. *Pengaruh Kepemimpinan, Karakteristik Individu Dan Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Daerah Kabupaten Pulang Pisau*.
- Sarwono, S.W., 2010. *Psikologi Lingkungan*. PT. Gramedia Widia Sarana Indonesia, Jakarta.

- Sarwoto, 2011. *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen, Ghalia Indonesia, Jakarta.*
- Sarwoto. 2011. *Dasar-Dasar Organisasi Manajemen.* Jakarta : Ghalia
- Saydam, Gouzali. 2010. *Managemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Managemen) : Suatu Pendekatan Mikro.* Jakarta : PT. Gunung Agung.
- Saydam, Gozali. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Suatu Pendekatan Mikro.* Jakarta : Djambatan
- Sedarmayanti, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil.* PT. Refika Aditama, Bandung.
- Sekaran, Umar, 2010. *Research Methods for Business. A Skill Building Approach,* Jon Wiley & Sons, Inc., USA.
- Siagian, Sondang P. 2010. *Teori Motivasi dan Aplikasi.* Cetakan Ketiga, Rineka Cipta, Jakarta.
- Sihotang, 2010. *Manajemen Sumberdaya Manusia.* PT. Pradnya Paramita, Jakarta.
- Simamora , Henry. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta : STIE YPKN
- Simamora, Henry. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta : STIE YKPN.
- Solimun, 2012, *Multivariate Analysis: Structural Equation Modelling (SEM) Lisrel dan AMOS, Aplikasi di Manajemen, Ekonomi Pembangunan, Psikologi, Sosial, Kedokteran dan Agrokomples,* Fakultas MIPA Universitas Brawijaya, Malang.
- Sri Dahliani. 2014. *Pengaruh Karakteristik Individu Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Kota Palangka Raya.*
- Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Bisnis,* Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Sukanto, Rekso Hadiprojo & Indriyo, 2010. *Organisasi Perusahaan,* BPFE, Yogyakarta.
- Sukanto, Reksohadiprojo dan Gitosudarmo, Indriyo. 2010, *Manajemen Produksi.* Yogyakarta : BPFE
- Supardi & Syaiful Anwar, 2012. *Dasar-Dasar Perilaku Organisasi,* UII Press, Yogyakarta.
- Supranto, J., 2010. *Statistik, Teori dan Aplikasi, Jilid 2, Edisi ke – 6,* Erlangga, Jakarta.
- Terry, George R., 2010. *Pengembangan Sumber Daya Manusia.* Liberty, Yogyakarta.
- Thoha, Miftah. 2010. *Perilaku Organisasi.* Jakarta : Bina Aksara
- Tohari, 2012. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia,* Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju, Bandung.
- Tohari. Ahmad. 2012. *Pemahaman Praktis Sumber Daya Manusia.* Bandung : Mandar Maju.
- Wahjosumidjo. 2011. *Kepemimpinan dan Motivasi,* Ghalia Indonesia, Bandung.
- Winardi, 2010. *Motivasi dan Pemoivasian Dalam Manajemen,* Rajawali Press, Jakarta.
- Yuwono. 2010. *Psikologi Industri dan Organisasi.* Surabaya : Universitas Airlangga.