

Pengaruh Sumber Daya Manusia, Prasarana dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Serdang Bedagai”.

**Darmawan Sriyanto, SE.M.Si
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Graha Kirana Medan**

Abstrak

Sumber daya manusia adalah faktor yang terpenting dalam organisasi pemerintahan daerah harus selalu berada dalam proses pembelajaran agar potensi akal manusia dapat dikembangkan secara optimal. Pelaksanaan pemerintahan daerah kabupaten Serdang Bedagai pada saat ini dibantu oleh unsur pelaksanaan pemerintah. Kabupaten atau SKPD (Satuan Kerja Perangkat Daerah) yang meliputi 26 SKPD dengan jumlah pegawai sebanyak 559 orang pada kantor bupati Serdang Bedagai khususnya di Dinas Pendapatan, Pengelolaan keuangan dan Aset Kabupaten Serdang Bedagai merupakan unsur utama SDM Aparatur Negara mempunyai peranan yang menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan. Masalah yang menjadi objek penelitian dibatasi hanya pada pengaruh SDM, prasarana dan lingkungan kerja terhadap pegawai di Dinas Pendapatan, Pengelolaan keuangan dan Aset Kabupaten Serdang Bedagai. Penelitian ini bersifat asosiatif, Sugiyono (2008:11), penelitian asosiatif merupakan yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variable bebas X terhadap variable terikat Y dan seberapa eratnya pengaruh atau hubungan itu.

Kata Kunci : prasarana, lingkungan, variabel

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan salah satu sorotan yang paling tajam dalam pelaksanaan pemerintah menyangkut kesiapan, jumlah, pendidikan, dan profesionalisme. Pelaksanaan pemerintah yang baik diperlukan dukungan kesiapan aparatur yang baik. Adapun sosok pegawai negeri sipil yang diharapkan dalam upaya perjuangan mencapai tujuan nasional adalah PNS yang memiliki kompetensi penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, dan Negara Kesatuan Republik Indonesia, profesional, berbudi pekerti luhur, berdaya guna, berhasil guna, sadar akan tanggung jawabnya sebagai unsur aparatur negara, abdi masyarakat dan abdi negara di dalam negara hukum yang demokratis. Sehingga aparatur pemerintah semakin mampu sebagai penyelenggara tugas-tugas pemerintahan dan tugas pembangunan secara optimal, serta tugas-tugas pelayanan masyarakat yang lebih bermutu, yaitu pelayanan yang cepat, tepat, murah, aman, dan pasti tidak diskriminatif, serta dapat dipertanggungjawabkan.

Sumber daya aparatur sebagai faktor terpenting dalam organisasi pemerintahan daerah harus selalu berada dalam proses pembelajaran agar potensi akal manusia dapat dikembangkan secara optimal. Didasari bahwa peranan aparatur pemerintah sangat menentukan keberhasilan organisasi pemerintah daerah dalam pengembangan misinya, karena itu, pengembangan sumber daya aparatur pemerintah daerah harus diarahkan pada terciptanya aparatur pemerintah yang mampu bersaing dalam era globalisasi.

Sesuai Undang-undang no. 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah atau Otonomi Daerah membawa konsekuensi logis bagi pemerintah daerah yaitu adanya pemberdayaan aparatur supaya lebih profesional, responsif, dan transparan. Dalam hal ini peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan suatu kebutuhan yang sangat penting, karena pada dasarnya perilaku manusia dapat mempengaruhi setiap tindakan dalam mencapai tujuan yang akan di capai.

Pelaksanaan pemerintahan daerah Kabupaten Serdang Bedagai pada saat ini dibantu oleh unsur pelaksana Pemerintah Kabupaten atau SKPD (Satuan Kerja Perangkat Daerah) yang meliputi 26 SKPD dengan jumlah pegawai sebanyak 559 orang pada Kantor Bupati Serdang Bedagai, khususnya di Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Sedang Bedagai. Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Kantor Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Serdang Bedagai merupakan unsur utama Sumber Daya Manusia (SDM) Aparatur Negara mempunyai peranan yang menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan.

Pegawai yang mampu memainkan peran tersebut adalah pegawai yang mempunyai kompetensi yang diindikasikan dari sikap dan perilaku yang penuh dengan kesetiaan dan ketaatan kepada negara, bermoral, dan bermental baik, profesional, sadar akan tanggung jawabnya sebagai pelayan publik, serta mampu menjadi perekat persatuan dan kesatuan bangsa.

Terkait dengan konteks reformasi birokrasi Pemerintah Daerah, pengembangan nilai-nilai budaya kerja perlu dilakukan melalui proses perumusan dan kesepakatan nilai dasar, tata nilai, norma, sikap dan perilaku kerja. Hal ini dimaksudkan untuk memantapkan karakter organisasi sebagai pelayan

masyarakat, perbaikan kebijakan, penerapan manajemen modern, peningkatan pengawasan, evaluasi kinerja, dan penegakan disiplin bagi aparatur.

Organisasi tumbuh secara dinamis seiring dengan tuntutan perubahan lingkungan yang terjadi, baik perubahan lingkungan internal organisasi itu sendiri maupun lingkungan eksternal organisasi. Setiap anggota organisasi dituntut untuk dapat memberikan kontribusinya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh pihak manajemen. Keberhasilan pencapaian tujuan organisasi sangat dipengaruhi oleh peran dan kinerja para pegawainya. Peningkatan kinerja pegawai menjadi penting mengingat perubahan arah kebijakan pemerintah sebagaimana dikehendaki oleh semangat reformasi untuk lebih luas memberi ruang gerak bagi masyarakat dalam kegiatan pemerintahan dan pembangunan dimana pemerintah beserta aparaturnya lebih berperan sebagai fasilitator.

Perubahan arah kebijakan ini membawa implikasi terhadap kemampuan profesionalisme pegawai dalam menjawab tantangan era globalisasi dalam menghadapi persaingan. Maka peningkatan kinerja aparatur merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan (Wahyuningrum, 2008).

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Kinerja setiap kegiatan dan individu merupakan kunci pencapaian produktivitas. Karena kinerja adalah suatu hasil dimana orang-orang dan sumber daya yang lain yang ada dalam organisasi secara bersama-sama membawa hasil akhir yang didasarkan pada tingkat mutu dan standar yang telah ditetapkan.

Kinerja dapat diartikan sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam rencana strategi suatu organisasi.

Penilaian kinerja diperlukan untuk mengetahui antara lain seberapa besar tingkat pencapaian antara rencana kerja dengan hasil kerja, kekuatan dan kelemahan yang ada pada diri pegawai, kebutuhan pelatihan dan pengembangan yang semuanya bermuara pada peningkatan kinerja dalam mengoptimalkan penggunaan sumber daya manusia yang dimiliki Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Sedang Bedagai.

Data Observasi awal menunjukkan bahwa terdapat fenomena yang terlihat di Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Sedang Bedagai dalam meningkatkan kinerja belum sesuai dengan yang diharapkan, ini terbukti dari masalah-masalah yang terjadi di lapangan yaitu pegawai meninggalkan pekerjaan tanpa izin dan tidak memberikan keterangan serta masih terdapat ketidaksesuaian latar belakang pendidikan dan pelatihan sehingga berdampak terhadap kinerja yang tidak sesuai dengan pekerjaan yang ditekuninya sekarang (*jobs description*) sehingga akan menimbulkan kinerja semakin berkurang.

Tabel 1. Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Sedang Bedagai Tahun 2013

No	Nilai	Jumlah Pegawai (Orang)
1	90 – 100	8
2	80 – 89	25

3	70 – 79	35
4	Dibawah 70	18
	Jumlah	86
Keterangan Kriteria Kinerja		
90 – 100 = Amat Baik		70 – 79 = Cukup Baik
80 – 89 = Baik		< 70 = Kurang Baik

Sumber: Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil, 2014

Pada Tabel 1 terlihat bahwa kinerja sumber daya manusia pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Sedang Bedagai tahun 2013 sudah cukup baik dilihat dari banyaknya jumlah pegawai yang memperoleh nilai kinerja diatas 70. Namun, masih banyak juga pegawai yang menunjukkan hasil penilaian kinerja sumber daya manusia yang cukup rendah dengan nilai dibawah 70 sehingga bisa dikatakan bahwa kinerja sumber daya manusia pegawai yang ada di Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Sedang Bedagai perlu untuk lebih ditingkatkan kembali.

Tingkat kehadiran pegawai dari bulan Juni sampai dengan Desember 2013 yang belum sesuai dengan yang diharapkan oleh instansi, dengan jumlah 86 pegawai yang ada di Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Sedang Bedagai dapat dilihat pada Tabel 1.2.

Tabel 2. Daftar Kehadiran Pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Sedang Bedagai

Kriteria Absen Pegawai	Jumlah Kehadiran Pegawai Bulan Juli 2013 s/d Desember 2013						
	Jun	Jul	Agus t	Sept	Okt	Nov	Des
Tidak pernah absen	32	25	40	42	43	30	29
Absen 1 – 3 kali (5,4 – 13,6%)	33	43	28	27	32	41	39
Absen 4 – 6 kali (18 – 27%)	19	18	12	14	10	11	13
Absen > 6 kali (> 27%)	2	0	6	3	1	4	5
Jumlah Pegawai	86	86	86	86	86	86	86

Sumber: Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Sedang Bedagai, 2014

Dari Tabel 1. diatas dapat diketahui di bulan Juni hanya 37% Pegawai yang tidak pernah absen, sisanya 67% pernah absen dengan berbagai kriteria absen. Bulan Juli hanya 29% pegawai yang tidak pernah absen, sisanya 71% pernah absen dengan berbagai kriteria absen. Bulan Agustus hanya 46% pegawai yang tidak pernah absen, sisanya 54% pernah absen dengan berbagai kriteria absen. Bulan September hanya 48% Pegawai yang tidak pernah absen, sisanya 52% pernah absen dengan berbagai kriteria absen. Bulan Oktober hanya 50% pegawai yang tidak pernah absen, sisanya 50% pernah absen dengan berbagai

kriteria absen. Bulan November hanya 34% pegawai yang tidak pernah absen, sisanya 66% pernah absen dengan berbagai kriteria absen. Bulan Desember hanya 33% pegawai yang tidak pernah absen, sisanya 67% pernah absen dengan berbagai kriteria absen.

Hal itu berarti dari Juni 2013 hingga Desember 2013 (tujuh bulan), Pegawai yang tidak pernah absen hanya 40%. Jadi, cukup banyak pegawai yang sering absen bahkan tiap bulan selalu ada pegawai yang absennya diatas 6 kali kecuali Bulan Juli 2013 .

Pimpinan organisasi perlu mengatasi hal ini dengan memberikan peringatan serta melakukan tindakan tegas terhadap pelanggaran yang sangat fatal. Hal ini untuk menjaga agar pedoman normatif tetap terlaksana dan memiliki kekuatan sebagai kontrol terhadap setiap tindakan yang dilakukan oleh seluruh pegawai pemerintahan khususnya pegawai pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Sedang Bedagai. Jika tidak diatasi permasalahan-permasalahan yang terjadi tersebut akan mempengaruhi pencapaian kinerja individu di Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Sedang Bedagai yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja organisasi. Demikian juga halnya dengan sarana kerja yang menyangkut fasilitas prasarana, dan lingkungan kerja sebagai infrastruktur pendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan juga masih perlu ditingkatkan.

Sumber daya manusia merupakan kemampuan dan kesadaran yang dimiliki pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, mengambil keputusan yang relevan dengan keahlian, pengalaman, keterampilan yang didukung pendidikan dan pelatihan berkaitan dengan tugas yang menjadi tanggung jawab serta bagaimana mereka berkontribusi pada pencapaian tujuan kualitas meliputi keahlian, pengalaman, keterampilan, kesadaran, pendidikan dan pelatihan.

Prasarana yaitu fasilitas yang mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan yang meliputi bangunan, ruangan kerja, dan fasilitas yang sesuai, peralatan proses (perangkat lunak dan perangkat keras), dan pelayanan pendukung (transportasi dan komunikasi). Lingkungan kerja yaitu kondisi lingkungan tempat melaksanakan pekerjaan dengan suasana yang kondusif sehingga dapat memberikan motivasi dan kenyamanan dalam melaksanakan pekerjaan. Lingkungan kerja mencakup segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya pada saat bekerja.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Sedang Bedagai dalam meningkatkan kinerja belum sesuai dengan yang diharapkan, ini terbukti dari masalah-masalah yang terjadi di lapangan yaitu pegawai meninggalkan pekerjaan tanpa izin dan tidak memberikan keterangan serta masih terdapat ketidaksesuaian latar belakang pendidikan dan pelatihan sehingga berdampak terhadap kinerja yang tidak sesuai dengan pekerjaan

yang ditekuninya sekarang (*jobs description*) sehingga akan menimbulkan kinerja semakin berkurang.

2. Bulan Juni 2013 hingga Desember 2013 (tujuh bulan), Pegawai yang tidak pernah absen hanya 40%. Jadi, cukup banyak pegawai yang sering absen bahkan tiap bulan selalu ada pegawai yang absennya diatas 6 kali kecuali Bulan Juli 2013.
3. Masih rendahnya inisiatif pegawai dalam bekerja yang terkesan hanya menunggu petunjuk dari atasan saja, kurangnya kerjasama tim dalam pekerjaan dan begitu juga antara pimpinan dengan pegawai serta kurang adanya komunikasi dalam menanyakan uraian kerja yang belum dipahami sehingga sering terjadi kesalahpahaman diantara pegawai yang mengakibatkan adanya perbedaan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan dan timbulnya sifat egoisme yang tidak mendengarkan pendapat serta masukan dari sesama rekan kerja.

1.3. Batasan Masalah

Dari identifikasi masalah yang terpapar di atas diperoleh gambaran dimensi permasalahan yang begitu luas. Namun, menyadari adanya keterbatasan waktu dan kemampuan, maka penulis memandang perlu memberi batasan masalah secara jelas dan terfokus.

Selanjutnya masalah yang menjadi objek penelitian dibatasi hanya pada Pengaruh Sumber Daya Manusia, Prasarana dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Serdang Bedagai.

1.4. Rumusan Masalah

Perumusan masalah dalam penelitian ini diajukan dengan pertanyaan penelitian (*research questions*) sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh sumber daya manusia Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Serdang Bedagai?
2. Bagaimana pengaruh Prasarana Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Serdang Bedagai?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Serdang Bedagai?
4. Bagaimana pengaruh sumber daya manusia, prasarana dan lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Serdang Bedagai??

2. Kajian Teori

2.1. Sumber Daya Manusia

2.1.1. Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia adalah kesatuan tenaga manusia yang ada dalam organisasi dan bukan sekedar penjumlahan karyawan-karyawan yang ada. Dalam penelitian ini dilihat dari kualitas SDM yang dimiliki dan bagaimana untuk meningkatkannya, serta sejauh mana SDM tersebut mendapatkan pelatihan

keterampilan. Menurut Wiley (2002) mendefinisikan bahwa “sumber daya manusia merupakan pilar penyangga utama sekaligus penggerak roda organisasi dalam usaha mewujudkan visi dan misi serta tujuan dari organisasi tersebut”. Sumber daya manusia merupakan elemen organisasi yang sangat penting, karenanya harus dipastikan sumber daya manusia ini harus dikelola sebaik mungkin agar mampu memberikan kontribusi secara optimal dalam upaya pencapaian tujuan organisasi.

Sementara itu Matindas (2002) mengatakan bahwa sumber daya manusia adalah kesatuan tenaga manusia yang ada dalam suatu organisasi dan bukan sekedar penjumlahan karyawan-karyawan yang ada. Sebagai kesatuan, sumber daya manusia harus dipandang sebagai suatu system di mana setiap karyawan merupakan bagian yang saling berkaitan satu dengan yang lainnya dan secara bersama-sama berfungsi untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Nasution (2005) bahwa sumber daya manusia (SDM) di dalam organisasi merupakan kunci keberhasilan organisasi, karena pada dasarnya SDM yang merancang, memasang, mengoperasikan dan memelihara dari system integral tersebut, baik itu input, proses, maupun output.

Manusia sebagai asset yang akan mengelola sumber daya yang ada dalam organisasi memerlukan manusia yang baik kualitasnya. Sumber daya manusia jika ditinjau dari segi kualitasnya memiliki dua kemampuan, yaitu :

1. *Hard Skill* : Kemampuan akademik yang dimiliki seseorang.
2. *Soft Skill* : Kemampuan menyesuaikan dengan lingkungan terutama dalam dunia kerja / organisasi.

Kedua kemampuan diatas diperlukan bagi sumber daya manusia dalam menggerakkan dan mengembangkan organisasi. Agar kualitas sumber daya manusia yang dihasilkan memenuhi standard maka setiap tahapan proses harus direncanakan dan dikendalikan sesuai dengan standard dan spesifikasi yang telah ditetapkan sesuai kebutuhan organisasi.

2.1.2. Pengertian Prasarana

Prasarana yaitu fasilitas yang mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai kesesuaian terhadap persyaratan produk meliputi bangunan, ruang kerja, dan fasilitas yang sesuai, peralatan proses (perangkat lunak dan perangkat keras), pelayanan pendukung (transportasi dan komunikasi).

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), sarana adalah segala sesuatu yang dapat dipakai sebagai alat dalam mencapai maksud atau tujuan. Sedangkan prasarana adalah segala sesuatu yang merupakan penunjang utama terselenggaranya suatu proses (usaha, pembangunan, proyek). Untuk lebih memudahkan membedakan keduanya, sarana lebih ditujukan untuk benda-benda yang bergerak seperti komputer dan mesin-mesin, sedangkan prasarana lebih ditujukan untuk benda-benda yang tidak bergerak seperti gedung, ruang, dan tanah. Sarana dan prasarana juga mempunyai arti dan maksud yang sama dengan istilah perbekalan kantor.

Tersedianya sarana dan prasarana yang cukup dengan kualitas yang baik, sangat dibutuhkan setiap organisasi dimanapun dalam penyelenggaraan

kegiatannya untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Tanpa adanya sarana dan prasarana, mustahil tujuan akan dicapai.

Demikian halnya kantor, tempat berlangsungnya kegiatan yang berkaitan dengan pekerjaan ketatausahaan atau administrasi, juga sangat memerlukan sarana dan prasarana kantor. Bahkan tidak akan ada pekerjaan kantor yang tidak berkaitan dengan sarana dan prasarana kantor.

Dalam upaya peningkatan kinerja pegawai atas pelayanan perlu diperhatikan prasarana yang mendukung dan memadai sehingga pelanggan merasa nyaman dan puas. Kenyamanan pelanggan dapat tercapai apabila karyawan juga merasa nyaman, oleh karena itu lingkungan kerja juga harus diperhatikan.

2.1.3. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut.

Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Beberapa ahli mendefinisikan lingkungan kerja antara lain sebagai berikut Menurut Nitisemito (2000), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Menurut Sedarmayati (2001), Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Dari beberapa pendapat di atas, disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

2. Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah asosiatif, menurut Sugiyono (2008:11), penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas X terhadap variabel terikat Y dan seberapa eratnya pengaruh atau hubungan itu. Penelitian ini untuk melihat Pengaruh Sumber Daya Manusia, Prasarana dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Serdang Bedagai.

Penelitian ini menggunakan metode survey dari suatu populasi dengan mengandalkan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data.

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Serdang Bedagai yang berada di Jl. Negara No. 300, Sei Rampah, Kabupaten Serdang Bedagai, Sumatera Utara, Indonesia. Adapun waktu penelitian ini dimulai dari bulan Januari 2014 sampai dengan April 2014.

B. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2008:72), “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari; objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Pada penelitian ini populasi adalah seluruh pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Serdang Bedagai yang berjumlah 86 orang.

Sampel pada penelitian ini adalah semua populasi yang ada yang penarikannya adalah diambil secara sensus yakni 100% dari jumlah populasi (Sugiyono, 2008:74). Alasan dilakukannya penarikan sampel secara sensus adalah karena kecilnya jumlah populasi yang ada ditempat dimana diadakan pengujian.

Tabel 3. Populasi Penelitian

No	Bidang	Populasi (Orang)
1	Bidang Pendapatan	18
2	Bidang Anggaran	13
3	Bidang Perbendaharaan dan Kas Daerah	18
4	Bidang Akuntansi	9
5	Bidang Aset	16
6	Bidang Bagi Hasil Pajak dan Penerimaan Lainnya	12
Jumlah		86

C. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dari penelitian ini adalah:

1. Daftar pertanyaan (*questionnaire*), yaitu data yang didapatkan dengan cara mengajukan pertanyaan secara tertulis kepada responden. Menurut Sugiyono (2008 :199), ”Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”. Dalam hal ini responden adalah pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Serdang Bedagai sebanyak 86 orang.

2. Studi dokumentasi, yaitu Data yang digunakan peneliti dalam melakukan penelitian berupa objek penelitian yaitu Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Serdang Bedagai.
3. Sumber Data:
 - a. Data primer, yakni data yang diperoleh secara langsung dari responden yang terpilih di lokasi penelitian. Data primer didapatkan secara langsung melalui wawancara langsung dan penyebaran angket.
 - b. Data sekunder, yakni data yang diperoleh melalui studi dokumentasi, baik dari buku, jurnal-jurnal penelitian, majalah, dan situs internet untuk mendukung penelitian ini.

Sumber: Sedarmayanti (2001), Mangkunegara (2006)

4. Hasil Penelitian

A. Karakteristik Tempat Penelitian

Berdasarkan UU nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah dan UU no 33 tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah, maka pemerintah daerah dituntut agar mampu mengurus pembiayaan rumah tangga sendiri, untuk mewujudkan hal tersebut pemerintah daerah harus dapat lebih meningkatkan inisiatif dan kreatifitasnya dengan melakukan usaha-usaha yang konkrit dan konstitusional dalam mencari dan menggali terutama pajak dan retribusi daerah karena pajak dan retribusi daerah merupakan sumber pendapatan daerah yang penting guna membiayai penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan daerah.

Selanjutnya dengan disahkannya UU no. 36 tahun 2003 tentang Pembentukan Kabupaten Samosir dan Kabupaten Serdang Bedagai di Propinsi Sumatera Utara, maka terbentuklah secara resmi kabupaten Sergai dengan ibukota Sei Rampah sebagai daerah otonom.

Sesuai Perda kabupaten Sergai nomor 03 tahun 2005 tentang Organisasi Dinas-dinas Daerah Kabupaten Sergai maka ditetapkan bahwa Dinas Pendapatan, pengelolaan keuangan dan aset Daerah merupakan dinas yang mempunyai tugas dan wewenang di bidang pendapatan daerah. Dinas Pendapatan, pengelolaan keuangan dan aset Daerah Kabupaten Serdang Bedagai merupakan unsur pelaksana Pemerintah Kabupaten dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Daerah melalui Sekretaris Daerah Kabupaten.

B. Dasar Hukum Pembentukan Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Serdang Bedagai

- a. Keputusan Bupati Serdang Bedagai Nomor : 05 Tahun 2004 tanggal 16 Maret 2004 tentang Organisasi Dinas – Dinas Daerah Kabupaten Serdang Bedagai (Dinas Pelayanan Pajak dan Retribusi Daerah)
- b. Peraturan Daerah Kabupaten Serdang Bedagai Nomor : 30 tahun 2007 tanggal 30 Nopember 2007 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah di

lingkungan Pemerintah Kabupaten Serdang Bedagai (Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset)

- c. Peraturan Daerah Kabupaten Serdang Bedagai Nomor : 24 tahun 2008 Tanggal 31 Desember 2008 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Kabupaten Serdang Bedagai Nomor 30 Tahun 2007 tentang Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Serdang Bedagai (Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset – Tidak ada Perubahan Nokmenlatur)
- d. Peraturan Daerah Kabupaten Serdang Bedagai Nomor : 5 Tahun 2009 tanggal 7 Desember 2009 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Daerah Kabupaten Serdang Bedagai Nomor : 30 tahun 2007 tentang Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Serdang Bedagai (Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset – Terjadi Perubahan Nokmenlatur salah satu bidang dari Bidang Pengendalian dan Operasional menjadi Bidang Aset)
- e. Peraturan Daerah Kabupaten Serdang Bedagai Nomor : 3 Tahun 2010 Tanggal 29 Desember 2010 tentang Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah pada Pemerintah Daerah Kabupaten Serdang Bedagai

D. Pengaruh Prasarana Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil penelitian telah dijelaskan bahwa terdapat pengaruh prasarana terhadap kinerja pegawai Di Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Serdang Bedagai, hal ini menunjukkan bahwa dari ke-6 (enam) indikator tentang Variabel prasarana (kondisi bangunan, kenyamanan ruang kerja, kesesuaian jumlah peralatan kerja dengan kebutuhan, kondisi peralatan kerja, keamanan peralatan kerja dan penggunaan peralatan kerja) akan mempengaruhi kinerja pegawai.

Prasarana yaitu fasilitas yang mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai kesesuaian terhadap persyaratan produk meliputi bangunan, ruang kerja, dan fasilitas yang sesuai, peralatan proses (perangkat lunak dan perangkat keras), pelayanan pendukung (transportasi dan komunikasi).

Tersedianya sarana dan prasarana yang cukup dengan kualitas yang baik, sangat dibutuhkan setiap organisasi dimanapun dalam penyelenggaraan kegiatannya untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Tanpa adanya sarana dan prasarana, mustahil tujuan akan dicapai.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Saddat Hasnain Khan, et al (2010) dalam penelitiannya yang berjudul *exploiring The Impact of Infrastructure, Pay Incentives and Workplace Environment on Employee's Performance (A Case Study Of Sargodha University)*. Dalam penelitiannya mengungkapkan terdapat pengaruh Prasarana (*infrastructure*) terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitiannya dia menyebutkan bahwa karyawan kantor administratif harus memiliki pengetahuan tentang peralatan kantor, karena seringkali sulit membuang peralatan kantor, yang umumnya dibeli bukan disewa. Masalah lain, yang penting untuk dipertimbangkan dalam meningkatkan kinerja karyawan, adalah dengan memilih dan menggunakan yang

tepat peralatan kantor, faktor fisik yang penting di kantor (Keeling dan Kallaus , 1996; Quible et al. 1996).

Memilih peralatan kantor yang tepat adalah suatu pertimbangan penting di mana manajer kantor perlu membayar lebih banyak perhatian untuk memastikan bahwa lingkungan ergonomis dipelihara dengan baik. Sementara lingkungan ergonomis penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, peralatan kantor disesuaikan, seperti meja dan kursi, yang dapat mendukung karyawan dalam menghasilkan pekerjaan mereka dianjurkan, untuk memungkinkan pekerjaan dengan nyaman sepanjang hari (Burke, 2000).

E. Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil penelitian telah dijelaskan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Di Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Serdang Bedagai, hal ini menunjukkan bahwa dari indikator tentang Variabel lingkungan kerja yang dibagi menjadi 2 indikator yaitu lingkungan fisik dan non fisik akan mempengaruhi kinerja pegawai. Hasil ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Diana Khairani Sofyan (2013:18-23). Beliau mengungkapkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor BAPPEDA.

Hal senada juga diungkapkan oleh K. Chandrasekar (2011) beliau mengungkapkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja organisasi dalam organisasi publik. Beliau mengungkapkan bahwa dampak lingkungan kerja karyawan, berpengaruh secara positif maupun negatif. Lingkungan kerja yang tidak aman dan tidak sehat, termasuk ini *workstation* dirancang dengan buruk, mebel tidak cocok, kurangnya ventilasi, pencahayaan yang tidak pantas, kebisingan yang berlebihan, langkah-langkah keamanan yang tidak mencukupi dalam keadaan darurat kebakaran dan kurangnya alat pelindung diri orang-orang yang bekerja di lingkungan seperti rentan terhadap penyakit dan ber dampak pada kinerja karyawan.

Dengan demikian produktivitas menurun karena lingkungan tempat kerja tersebut . Kualitas lingkungan kerja karyawan sebagian besar berdampak pada tingkat motivasi dan selanjutnya kinerja. Menciptakan lingkungan kerja karyawan yang produktif sangat penting untuk meningkatkan keuntungan untuk organisasi Anda. Hubungan antara kerja, alat-alat kerja, lingkungan kerja menjadi bagian integral dari pekerjaan itu sendiri.

Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Sedarmayanti (2001) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni : (a) lingkungan kerja fisik, dan (b) lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni : lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (Seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya). Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Hal ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Saddat Hasnain Khan, et al (2010). Beliau mengatakan bahwa Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi dua komponen; fisik dan perilaku. Lingkungan fisik berhubungan dengan kemampuan karyawan kantor secara fisik terhubung dengan lingkungan kerja mereka. Lingkungan perilaku adalah terkait dengan seberapa baik karyawan kantor terhubung satu sama lain, dan dampak lingkungan kerja pada perilaku individu .

DAFTAR PUSTAKA

- Asnawi Nur, Abdul Musowir, 2010, Relationship Marketing dan Loyalitas Nasabah: Studi Pada Nasabah BRI Syariah Malang, *Jurnal Keuangan dan Perbankan*, Vol. 14 No. 2 Mei 2010, hal 319 – 328.
- Assauri, Sofjan, 2004, *Manajemen Pemasaran*, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Boonajseevee, B. 2005. Relationship Marketing: Loyalty Intentions in New Era of Thai Bank Marketing. *Dissertation*. The Wayne Huizenga Graduate School of Business and Entrepreneurship, Nova Southeastern University.
- Chan, Syarifuddin, 2003, *Relationship Marketing : Inovasi Pemasaran yang Membuat Pelanggan Bertekuk Lutut*, PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Elen, V.V. & Wijayanti, W. 2006. Pengaruh Program Relationship Marketing yang Terdiri dari Customer Service, Loyalty Program, dan Community Building terhadap Loyalitas Pelanggan Sogo Department Store Plaza Tunjungan 4 di Surabaya. *Laporan Penelitian*. Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Petra Surabaya.
- Fullerton, G. 2004. The Service Quality-Loyalty Relationship in Retail Services: Does Commitment Matter? *Journal of Retaining and Consumer Services*, Vol.12, pp.99-111.
- Gryna, Frank. M, 2001. *Quality Planning and Analysis*. 4th ed. McGraw-Hill Company, USA

- Griffin, Jill, 2003, *Customer Loyalty : Menumbuhkan dan Mempertahankan Kesetiaan pelanggan*, penerjemah Samian, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu, 2001. *Dasar-Dasar Perbankan*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hurriyati, Ratih, 2005, *Bauran Pemasaran dan Loyalitas Konsumen*, Alfabeta, Bandung.
- Kasmir, 2002, *Dasar-Dasar Perbankan*, Edisi Keenam, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Kotler, Philip, 2005, *Manajemen Pemasaran*, Edisi Kesebelas, Jilid Pertama, Salemba Empat, Jakarta.
- Kuncoro, Mudrajat, 2003, *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*, Erlangga, Jakarta.
- Syawir, A. & Irawati, E. 2007. Analisa Pengaruh Relationship Marketing terhadap Peningkatan Customer Value dari Fosca Salon dan Spa. *Laporan Penelitian*. Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Petra Surabaya.
- Sunarto, 2004, *Prinsip-Prinsip Pemasaran*, Edisi Kedua, Penerbit Amus, Yogyakarta & UST Press, Yogyakarta.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Keduabelas, Penerbit CV. Alfabeta Bandung.
- Tjiptono, Fandy. 2005. *Total Quality Service*. Edisi Kedua. Cetakan Keenam. Penerbit. Andy. Yogyakarta
- Umar, Husein, 2005, *Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 1992 Tentang Perbankan.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 1998 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1992 Tentang Perbankan.
- Wirdyaningsih, 2005, *Bank dan Asuransi Islam di Indonesia*, Kencana, Jakarta.
- Yazid, 2003, *Pemasaran Jasa : Konsep dan Implementasi*, Edisi Kedua, Penerbit Ekonisia, Yogyakarta.
- Zeithmal dan Bitner, 2003. *Service Marketing*. Penerjemah Criswan Sungkono, Penerbit Erlangga.