

PENGARUH KINERJA PEGAWAI DAN PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP EFEKTIVITAS ORGANISASI (Suatu Studi pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis)

Nola Monica¹, Nana Darna² Enjang Nursolih³
¹²³ Fakultas Ekonomi, Universitas Galuh
nanadarna@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh tingkat efektivitas organisasi pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis yang belum sepenuhnya optimal. Hal ini dibuktikan dengan tingkat efektivitas instansi belum sepenuhnya sesuai dengan target sasaran Badan Pengelolaan Keuangan Daerah yaitu 100% seperti belum optimalnya pelaksanaan pemungutan pajak daerah yang dilakukan oleh pihak instansi. Adapun permasalahan tersebut diakibatkan oleh belum optimalnya kinerja pegawai dan pengelolaan SDM yang dilakukan oleh pihak instansi. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu: 1) Bagaimana pengaruh kinerja pegawai terhadap efektivitas organisasi pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis?; 2) Bagaimana pengaruh pengelolaan sumber daya manusia terhadap efektivitas organisasi pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis?; 3) Bagaimana pengaruh kinerja pegawai dan pengelolaan sumber daya manusia terhadap efektivitas organisasi pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis? Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei yakni metode penelitian kuantitatif. Jumlah populasi yang akan dijadikan objek penelitian adalah pegawai yaitu sebanyak 134 orang, ukuran sampel yang dipilih adalah sebanyak 57 orang. Dalam penelitian ini pengumpulan data dilakukan melalui beberapa teknik yaitu studi kepustakaan, studi lapangan dan penyebaran angket. Dari hasil penelitian, dapat ditarik suatu simpulan sebagai berikut: 1) Kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis adalah sangat tinggi. Begitu pula berdasarkan pengujian hipotesis diketahui bahwa terdapat pengaruh positif kinerja pegawai terhadap efektivitas organisasi pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis; 2) Pengelolaan sumber daya manusia pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis adalah sudah baik. Begitu pula berdasarkan pengujian hipotesis diketahui bahwa terdapat pengaruh positif pengelolaan sumber daya manusia terhadap efektivitas organisasi pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis; 3) Efektivitas organisasi pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis adalah sangat efektif. Begitu pula berdasarkan pengujian hipotesis diketahui bahwa terdapat pengaruh positif kinerja pegawai dan pengelolaan SDM terhadap efektivitas organisasi pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis. Artinya apabila kinerja pegawai dan pengelolaan SDM sudah baik maka efektivitas organisasi akan meningkat

Kata Kunci : Kinerja Pegawai, Pengelolaan SDM dan Efektivitas Organisasi

Pendahuluan

Dalam setiap organisasi, sumber daya manusia merupakan salah satu komponen produksi yang sangat penting karena sumber daya manusia adalah aset yang paling berharga dan menguntungkan perusahaan dalam jangka waktu panjang. Bagaimanapun canggihnya suatu teknologi yang dimiliki perusahaan, hal itu tidak akan berjalan baik apabila tidak didukung oleh tenaga kerja yang handal. Tingkat persaingan bisnis yang begitu ketat dengan perkembangan teknologi yang tinggi membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas sehingga mampu mengelola perusahaan secara efektif dan efisien. Oleh karena itu perusahaan perlu memberikan perhatian lebih kepada pegawai. Organisasi yang mampu mencapai tujuannya secara optimal disebut sebagai organisasi yang efektif. Sebaliknya, organisasi yang belum mampu mencapai tujuannya secara optimal berarti organisasi tersebut kurang efektif. Efektivitas berkaitan

dengan banyaknya hasil yang dicapai, semakin besar hasil yang diraih berarti semakin efektif maka efektif juga berarti tujuan yang telah ditetapkan dapat dicapai secara maksimal. Kinerja pegawai juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi efektivitas organisasi. Keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme juga komitmen terhadap bidang yang ditekuninya. Suatu komitmen organisasional menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatan dalam suatu organisasi. Selain kinerja pegawai, pelaksanaan pengelolaan sumber daya manusia juga merupakan faktor yang dapat meningkatkan efektivitas organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia sangat diperlukan untuk efektivitas sumber daya manusia dalam suatu organisasi.

Namun demikian berdasarkan hasil peninjauan awal yang peneliti lakukan diketahui bahwa tingkat efektivitas organisasi pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis belum sepenuhnya optimal. Hal ini dibuktikan dengan tingkat efektivitas instansi belum sepenuhnya sesuai dengan target sasaran Badan Pengelolaan Keuangan Daerah yaitu 100% seperti belum optimalnya pelaksanaan pemungutan pajak daerah yang dilakukan oleh pihak instansi, selain itu masih rendahnya kesadaran wajib pajak dalam membayar pajak yang diakibatkan oleh pelaksanaan ekstensifikasi dan intensifikasi pemungutan pajak yang belum terlaksana dengan baik. Serta pengetahuan pegawai tentang pemahaman pengelolaan keuangan daerah yang belum merata sehingga masih ada pegawai yang belum sepenuhnya mampu menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan. permasalahan lain yang terjadi yaitu masih adanya sebagian kecil sasaran dan indikator sasaran yang belum mencapai target yang ditetapkan karena adanya beberapa permasalahan dan hambatan. Hal tersebut menjadi catatan dan bahan evaluasi bagi seluruh jajaran BPKD Kabupaten Ciamis dalam upaya memperbaiki perencanaan dan pelaksanaan kinerja di masa mendatang. Masalah lain yang terjadi yaitu pelaksanaan tata kelola instansi yang baik atau *good governance* di lingkungan BPKD Kabupaten Ciamis masih belum sepenuhnya optimal, hal ini sangat diperlukan untuk meningkatkan kemampuan manajemen dan kelembagaan dalam mengelola keuangan daerah secara efektif, efisien dan profesional sehingga dapat transparan dan partisipatif dalam penyelenggaraannya dan akuntabel dalam pengelolaannya. (LKIP BPKD Kabupaten Ciamis, 2019) Hal tersebut diperkuat oleh data mengenai penilaian evaluasi dan analisis pencapaian kinerja sasaran strategis Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis sebagai berikut:

Tabel 1.1
Penilaian Evaluasi Dan Analisis Pencapaian Kinerja Sasaran Strategis
pada BPKD Kabupaten Ciamis Tahun 2019

No	Sasaran	Target	Realisasi
1.	Meningkatnya optimalisasi penetapan sistem akuntansi keuangan daerah mulai dari proses perencanaan, pelaksanaan, pertanggungjawaban, sampai pada pelaporan keuangan daerah.	100,00	100,00%
2.	Meningkatnya tertib administrasi dalam pengelolaan dan inventarisasi pengelolaan aset daerah.	100,00	100,00%
3.	Meningkatnya jumlah PAD dalam tiap tahun anggaran	100,00	99,11%
4.	Meningkatnya pengelolaan anggaran yang efektif dan efisien	100,00	95,50
5.	Meningkatnya kinerja pengelolaan keuangan daerah yang akurat dan akuntabel	100,00	90,93%
6.	Meningkatnya optimalisasi penetapan sistem akuntansi keuangan daerah mulai dari proses perencanaan, pelaksanaan, pertanggungjawaban, sampai pada pelaporan keuangan daerah.	100,00	96,40
7.	Meningkatnya Kapasitas, berbertambahnya Wawasan dan Pengetahuan Aparatur	100,00	100,00%

Sumber: LKIP BPKD Kabupaten Ciamis, 2019

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan bahwa penilaian evaluasi dan analisis pencapaian kinerja sasaran strategis berdasarkan LKIP tahun 2019 pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis diketahui dari tujuh sasaran di atas masih ada indikator sasaran yang belum sepenuhnya terealisasikan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Hal tersebut dapat dilihat dari aspek meningkatnya jumlah PAD dalam tiap tahun anggaran, meningkatnya pengelolaan anggaran yang efektif dan efisien, meningkatnya kinerja pengelolaan keuangan daerah yang akurat dan akuntabel serta meningkatnya optimalisasi penetapan sistem akuntansi keuangan yang masih perlu untuk lebih ditingkatkan kembali. Adapun permasalahan tersebut diakibatkan oleh kinerja pegawai BPKD masih belum optimal hal tersebut dapat dilihat dari masih terdapat hasil pekerjaan maupun tingkat tanggungjawab pegawai yang belum

sepenuhnya sesuai dengan target yang ditetapkan oleh pihak instansi. Permasalahan lain yang terjadi yaitu belum optimalnya pelaksanaan pengelolaan keuangan sumber daya manusia yang dilakukan oleh pihak BPKD Kabupaten Ciamis yang dapat dilihat dari aspek *staffing* yang masih adanya pelaksanaan pendelegasian tugas yang kurang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki pegawai sehingga berdampak pada hasil kerja pegawai tersebut, karena tidak sepenuhnya pegawai didukung kualifikasi pendidikan yang sesuai dengan jenis pekerjaan para pegawai. Selain itu kurangnya kesesuaian antara penempatan pegawai dengan latar pendidikan yang dimiliki beberapa pejabat fungsional di BPKD sehingga berdampak pada hasil kerja yang telah diembannya.

Hal tersebut diperkuat oleh data yang diperoleh dari Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.1
Penilaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP)
Pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis

No.	Uraian	Realisasi	Keterangan
1	Orientasi Pelayanan	80,07%	Baik
2	Integritas	80,31%	Cukup Baik
3	Komitmen	79,34%	Cukup Baik
4	Disiplin	79,36%	Cukup Baik
5	Kerja Sama	80,39%	Baik
6	Kepemimpinan	80,16%	Baik

Sumber: Sasaran Kerja Pegawai (SKP) Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis, 2020

Berdasarkan data penilaian sasaran kerja pegawai diketahui bahwa masih ada hal-hal yang masih perlu untuk ditingkatkan kembali. Seperti komitmen pegawai serta tingkat kedisiplinan pegawai dalam bekerja yang masih mendapatkan penilaian cukup baik yaitu sebesar 79,34% untuk penilaian komitmen dan 79,36% untuk tingkat disiplin pegawai dari target yang telah ditentukan yaitu 100%. Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut, maka penulis tertarik untuk meneliti lebih jauh dengan judul penelitian: **Pengaruh Kinerja Pegawai dan Pengelolaan Sumber Daya Manusia terhadap Efektivitas Organisasi (Suatu Studi pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis).**”

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka penulis membuat rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana kinerja pegawai, pengelolaan sumber daya manusia dan efektivitas organisasi pada Badan Pengelolaan keuangan Daerah Kabupaten Ciamis?
2. Bagaimana pengaruh kinerja pegawai terhadap efektivitas organisasi pada Badan Pengelolaan keuangan Daerah Kabupaten Ciamis?
3. Bagaimana pengaruh pengelolaan sumber daya manusia terhadap efektivitas organisasi pada Badan Pengelolaan keuangan Daerah Kabupaten Ciamis?

Bagaimana pengaruh kinerja pegawai dan pengelolaan sumber daya manusia terhadap efektivitas organisasi pada Badan Pengelolaan keuangan Daerah Kabupaten Ciamis?

Landasan Teori

Efektivitas organisasi merupakan salah satu yang harus menjadi perhatian bagi para pemimpin dan anggotanya di dalam sebuah organisasi. Karena dengan demikian adanya sebuah kerjasama yang berakibat positif dalam pencapaian tujuan organisasi. Dalam keterkaitan dengan efektivitas organisasi Gitosudarmo dan Mulyono (2011:128) mengemukakan sebagai berikut.

Efektivitas organisasi harus mampu menggambarkan hubungan timbal balik yang harmonis antara organisasi dengan lingkungan yang lebih luas. Efektivitas organisasi juga adalah apakah suatu organisasi itu mampu bertahan dan hidup terus dalam lingkungannya sehingga kelangsungan hidup organisasi yang bersangkutan merupakan ukuran terakhir atau ukuran jangka panjang mengenai efektivitas organisasi.

Kinerja pegawai yang baik akan meningkatkan efektivitas organisasi. Hal ini dikarenakan efektivitas organisasi tidak terlepas dari efektivitas kelompok dan efektivitas individu. Anggota organisasi merupakan salah satu faktor penting atas efektivitas karena perilaku mereka akan memperlancar atau menghambat tercapainya tujuan organisasi. Sarana untuk mendapatkan dukungan yang diperlukan ini dari pekerja adalah mengintegrasikan tujuan individu dengan tujuan organisasi.

Hal tersebut sejalan dengan pendapat Sedarmayanti (2009: 81), menyatakan bahwa :

Pribadi yang produktif menggambarkan potensi, persepsi dan kreativitas seseorang yang senantiasa ingin menyumbangkan kemampuan agar bermanfaat bagi diri dan lingkungannya. Jadi, orang yang produktif adalah orang yang dapat memberi sumbangan yang nyata dan berarti bagi lingkungan sekitarnya, imajinatif dan inovatif dalam mendekati persoalan hidupnya serta mempunyai kepandaian (kreatif) dalam mencapai tujuan hidupnya. Pada saat yang bersamaan orang seperti ini selalu bertanggungjawab dan responsif dalam hubungannya dengan orang lain (kepemimpinan). Pegawai seperti ini merupakan aset organisasi yang selalu berusaha meningkatkan diri dalam organisasinya, dan akan menunjang pencapaian efektivitas organisasi. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa dalam upaya pencapaian efektivitas

organisasi maka kinerja pegawai sangatlah penting sehingga dapat dijadikan sebagai alat untuk

menyusun perencanaan dan untuk membantu menentukan kebijaksanaan perusahaan dalam meningkatkan produktivitas organisasi.

Selanjutnya Handoko (2012: 93) menyatakan bahwa:

Dengan adanya pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia, efektivitas organisasi akan semakin efektif karena dengan menempatkan sumber daya manusia sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya dan melakukan kegiatan pengembangan atau pelatihan pegawai, akan meningkat kualitas pegawai tersebut. Sehingga organisasi dapat mencapai visi yang telah ditetapkan secara optimal dan tentunya keunggulan kompetitif dalam persaingan global akan lebih mudah diraih.

Menurut Flippo dalam Hasibuan (2011: 147) bahwa:

Pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan sangat menguntungkan kinerja dan efektivitas organisasi, karena akan menghemat biaya, memperbaiki kinerja, mempercepat pencapaian tujuan, dan sekaligus akan menciptakan hubungan yang baik antara tenaga kerja dengan organisasi.

Dari beberapa pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia perlu dikelola melalui strategi-strategi sumber daya manusia yang tepat, agar perusahaan dapat memaksimalkan pertumbuhannya dan mencapai tujuan dalam jangka pendek dan jangka panjang secara optimal. Organisasi dapat memaksimalkan kinerjanya dengan berpusat pada pengelolaan sumber daya manusianya, melalui efisiensi dari para pegawai.

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian survey dengan pendekatan data kuantitatif dan analisis data kuantitatif deskriptif, kuantitatif asosiatif.

Tabel di bawah menunjukkan operasionalisasi variabel penelitian yang akan dijadikan dasar dalam penelitian :

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Skala
1. Variabel independen: Kinerja Pegawai (X1)	Yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2012: 67)	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Keandalan 4. Sikap (Mangkunegara, 2012 : 69)	Interval

2. Variabel independen: Pengelolaan SDM (X2)	Yaitu merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian dari pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan atau sasaran perorangan, organisasi, dan masyarakat. (Flippo dalam Hasibuan, 2011: 139)	1. Aktivitas perencanaan SDM, 2. <i>Staffing</i> (rekrutmen, seleksi dan sosialisasi), 3. Penilaian 4. Kompensasi 5. pelatihan dan pengembangan (Schuler & MacMillan, 2014:241)	Interval
3. Efektivitas organisasi (Y)	Adalah tingkat sejauh mana suatu organisasi yang merupakan sistem sosial dengan segala sumber daya dan sarana tertentu yang tersedia memenuhi tujuan-tujuannya tanpa pemborosan dan menghindari ketegangan yang tidak perlu diantara anggota-anggotanya. (Tangkilisan, 2009: 181).	1. Dimensi Produktivitas 2. Dimensi Kualitas 3. Dimensi Efisiensi 4. Dimensi Fleksibilitas 5. Dimensi Keunggulan 6. Dimensi Pengembangan 7. Dimensi Kepuasan (Gibson et al. dalam Makmur, 2010: 133)	Interval

Jumlah populasi yang akan dijadikan objek penelitian adalah pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis dengan ukuran populasi sebanyak 134 orang pegawai. Oleh sebab itu sampelnya adalah sebanyak 57 orang pegawai.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pengaruh Kinerja Pegawai terhadap Efektivitas Organisasi pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis

Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam organisasi. Kinerja merupakan sesuatu yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya, sehingga sebagian usaha harus dilakukan organisasi untuk meningkatkannya. Efektivitas organisasi harus mampu menggambarkan hubungan timbal balik yang harmonis antara organisasi dengan lingkungan yang lebih luas. Efektivitas organisasi juga adalah apakah suatu organisasi itu mampu bertahan dan hidup terus dalam lingkungannya sehingga kelangsungan hidup organisasi yang bersangkutan merupakan ukuran terakhir atau ukuran jangka panjang mengenai efektivitas organisasi.

Hal tersebut sejalan dengan pendapat Sedarmayanti (2009: 81), menyatakan bahwa :

Pribadi yang produktif menggambarkan potensi, persepsi dan kreativitas seseorang yang senantiasa ingin menyumbangkan kemampuan agar bermanfaat bagi diri dan lingkungannya. Jadi, orang yang produktif adalah orang yang dapat memberi sumbangan yang nyata dan berarti bagi lingkungan sekitarnya, imajinatif dan inovatif dalam mendekati persoalan hidupnya serta mempunyai kepandaian (kreatif) dalam mencapai tujuan hidupnya. Pada saat yang bersamaan orang seperti ini selalu bertanggungjawab dan responsif dalam hubungannya dengan orang lain (kepemimpinan). Pegawai seperti ini merupakan aset organisasi yang selalu berusaha meningkatkan diri dalam organisasinya, dan akan menunjang pencapaian efektivitas organisasi.

Kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis selama ini sangat tinggi hal ini terlihat dari kemampuan pegawai memiliki kemampuan untuk bekerja secara tepat waktu serta teliti dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, selain itu pegawai memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Selanjutnya dilihat dari aspek kuantitas kerja, selama ini pegawai BPKD Kabupaten Ciamis memiliki kemampuan untuk mengerjakan tugas tambahan yang diberikan oleh pihak instansi serta hasil kerja yang dihasilkan sesuai dengan apa yang telah ditentukan oleh organisasi. kemudian dilihat dari aspek keandalan, selama ini pegawai BPKD Kabupaten Ciamis memiliki inisiatif dan kedisiplinan yang tinggi dalam bekerja sehingga mampu hadir tepat waktu sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan. sedangkan untuk aspek sikap, pegawai selalu bertanggungjawab dalam bekerja serta memiliki sikap kerja sama yang baik dengan pegawai lainnya sehingga tercipta iklim kerja yang baik.

Berdasarkan hasil pembuktian hipotesis, diketahui bahwa kinerja pegawai berpengaruh positif terhadap efektivitas organisasi pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis dengan tingkat hubungan yang termasuk dalam kategori kuat, artinya variabel bebas yaitu kinerja pegawai mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu efektivitas organisasi.

Pengaruh Pengelolaan Sumber Daya Manusia terhadap Efektivitas Organisasi pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis

Sumber Daya Manusia sangat penting dalam suatu perusahaan. Salah satu penentu keberhasilan kinerja perusahaan adalah sumber daya manusia yang dimilikinya. Keberhasilan suatu perusahaan dapat dicapai dengan sumber daya manusia yang berkualitas, berkompeten dan profesional. Apalagi dalam menghadapi persaingan yang semakin kompetitif

seperti sekarang ini, tentunya sangat dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi, sehingga perusahaan dapat meraih keunggulan kompetitif.

Hal tersebut sejalan dengan pendapat Flippo dalam Hasibuan (2011: 147) yang menyatakan bahwa:

Pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan sangat menguntungkan kinerja dan efektivitas organisasi, karena akan menghemat biaya, memperbaiki kinerja, mempercepat pencapaian tujuan, dan sekaligus akan menciptakan hubungan yang baik antara tenaga kerja dengan organisasi.

Dengan demikian maka sumber daya manusia perlu dikelola melalui strategi-strategi sumber daya manusia yang tepat, agar perusahaan dapat memaksimalkan pertumbuhannya dan mencapai tujuan dalam jangka pendek dan jangka panjang secara optimal. Organisasi dapat memaksimalkan kinerjanya dengan berpusat pada pengelolaan sumber daya manusianya, melalui efisiensi dari para pegawai.

Pelaksanaan pengelolaan sumber daya manusia pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis selama ini sudah baik. hal tersebut karena selama ini aktivitas perencanaan SDM pada BPKD Kabupaten Ciamis selalu merekrut pegawai sesuai dengan kemampuan dan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien serta dalam aktivitas perencanaan SDM pihak instansi selalu memperhatikan program kepegawaian yang meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian. Selanjutnya untuk aspek *staffing*, pelaksanaan penyusunan staf serta MSDM yang dilakukan oleh pihak instansi dapat menciptakan iklim kerja yang memuaskan karena dalam proses *staffing*, pihak instansi selalu mengarahkan aktivitas pegawai agar menghasilkan pencapaian tujuan organisasi. kemudian untuk aspek penilaian, adanya pelaksanaan penilaian prestasi kerja yang efektif sehingga dapat mengetahui hasil kerja yang dicapai oleh masing-masing pegawai serta adanya *finishment* bagi pegawai yang melanggar peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Selain itu untuk aspek kompensasi, bahwa adanya pemberian insentif non finansial bagi pegawai yang mampu bekerja dengan lebih baik seperti penghargaan-penghargaan pegawai yang memiliki prestasi kerja yang tinggi. Sedangkan untuk aspek pelatihan dan pengembangan, pihak instansi selalu memberikan pelatihan-pelatihan kepada pegawai sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas kerja pegawai serta berupaya untuk mengembangkan pegawai dengan pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan secara rutin.

Berdasarkan hasil pembuktian hipotesis, diketahui bahwa pengelolaan sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap efektivitas organisasi pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis dengan tingkat hubungan yang termasuk dalam kategori sangat kuat, artinya variabel bebas yaitu pengelolaan sumber daya manusia mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu efektivitas organisasi.

Pengaruh Kinerja Pegawai dan Pengelolaan Sumber Daya Manusia terhadap Efektivitas Organisasi pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis

Efektivitas organisasi merupakan tingkat sejauh mana suatu organisasi yang merupakan sistem sosial dengan segala sumber daya dan sarana tertentu yang tersedia memenuhi tujuan-tujuannya tanpa pemborosan dan menghindari ketegangan yang tidak perlu diantara anggota-anggotanya). Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi efektivitas organisasi. Keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme juga komitmen terhadap bidang yang ditekuninya. Suatu komitmen organisasional menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatan dalam suatu organisasi. Selain kinerja pegawai, pelaksanaan pengelolaan sumber daya manusia juga merupakan faktor yang dapat meningkatkan efektivitas organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia sangat diperlukan untuk efektivitas sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Tujuan dari hal tersebut adalah untuk memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif untuk mencapai tujuan studi tentang manajemen perusahaan bagaimana seharusnya perusahaan dapat mengembangkan, menggunakan dan memelihara karyawan dalam kualitas dan kuantitas yang tetap.

Hal tersebut sejalan dengan pendapat Robbins (2010: 51) yang menyatakan bahwa: Dalam menyelenggarakan aktivitas organisasi, terdapat beberapa faktor yang memengaruhi efektivitas organisasi, yaitu: (1) adanya tujuan yang jelas; (2) kinerja sumber daya manusia; (3) struktur organisasi; (4) adanya dukungan stakeholder, dan (5) adanya system nilai yang dianut.

Selanjutnya Handoko (2012: 93) menyatakan bahwa:

Dengan adanya pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia, efektivitas organisasi akan semakin efektif karena dengan menempatkan sumber daya manusia sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya dan melakukan kegiatan pengembangan atau pelatihan pegawai, akan meningkatkan kualitas pegawai tersebut. Sehingga organisasi dapat mencapai visi yang telah ditetapkan secara optimal dan tentunya keunggulan kompetitif dalam persaingan global akan lebih mudah diraih.

Efektivitas organisasi pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis selama ini sudah efektif. Hal tersebut karena selama ini pihak instansi memiliki tingkat efektivitas kerja yang tinggi dalam mengelola keuangan daerah serta mampu melaporkan hasil pengelolaan keuangan secara berkala dengan tepat waktu. Selanjutnya untuk aspek kualitas, pihak instansi mampu menghasilkan laporan keuangan daerah yang akuntabel serta mampu menyajikan informasi pengelolaan keuangan pemerintah yang mencakup semua informasi akuntansi yang dapat mempengaruhi pengambilan keputusan. Kemudian untuk aspek efisiensi, pihak instansi mampu menyajikan informasi keuangan daerah yang sesuai dengan periode akuntansi yang telah ditetapkan. Selain itu informasi keuangan yang disajikan oleh instansi dapat dibandingkan dengan laporan keuangan periode sebelumnya serta memiliki kemampuan untuk mengelola keuangan daerah yang akuntabel dan relevan. Kemudian untuk aspek pengembangan, pihak instansi selalu berupaya untuk melakukan pengembangan strategi organisasi yang berfokus pada visi dan misi instansi sehingga pihak instansi mampu memberikan kepuasan kepada pegawai melalui penempatan kerja yang sesuai dengan bidang kerja masing-masing pegawai serta mampu memberikan kepuasan kerja kepada pegawai melalui suasana kerja yang mendukung pegawai dalam bekerja.

Berdasarkan hasil pembuktian hipotesis, diketahui bahwa kinerja pegawai dan pengelolaan sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap efektivitas organisasi pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis dengan tingkat hubungan yang termasuk dalam kategori sangat kuat, artinya variabel bebas yaitu kinerja pegawai dan pengelolaan sumber daya manusia mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu efektivitas organisasi. Hasil penelitian yang peneliti lakukan untuk melengkapi dan memperkuat hasil penelitian yang dilakukan oleh Zulkarnain (2012) dengan judul pengaruh kinerja pegawai terhadap efektivitas organisasi di Kantor Kecamatan Kelapa Dua Kabupaten Tangerang dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kinerja pegawai berpengaruh signifikan terhadap efektivitas organisasi di Kantor Kecamatan Kelapa Dua Kabupaten Tangerang.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif kinerja pegawai terhadap efektivitas organisasi pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis. Artinya apabila kinerja pegawai sudah tinggi maka efektivitas organisasi akan meningkat.
2. Terdapat pengaruh positif pengelolaan sumber daya manusia terhadap efektivitas organisasi pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis. Artinya apabila pengelolaan SDM sudah baik maka efektivitas organisasi akan meningkat.
3. Terdapat pengaruh positif kinerja pegawai dan pengelolaan SDM terhadap efektivitas organisasi pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis. Artinya apabila kinerja pegawai dan pengelolaan SDM sudah baik maka efektivitas organisasi akan meningkat.

Daftar Pustaka

- Anatan, Lina. & Lena Ellitan. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Bisnis Modern*. Bandung: Alfabeta.
- Armstrong, Michael. 2010. *Human Resource Management*. Great Britain and The United States: Kogan Page Limited.
- Handoko, T. Hani, 2012. *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*, Yogyakarta: BPF.
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi. Revisi*. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- _____. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Prawirosentono, Suyadi. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPF.
- Robbins, Stephen P. 2010. *Perilaku organisasi*. Jakarta: PT Indeks.

Sedarmayanti. 2013. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV. Mandar Maju.

Simamora, Henry. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.

Sugiyono. 2009. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Umar, Husein. 2009. Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

_____. 2010. Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta.

Wijayanti, Irine Diana Sari. 2008. Manajemen. Editor: Ari Setiawan. Yogyakarta: Mitra Cendikia.