

KUALITAS KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA PADA BADAN KEUANGAN DAERAH KOTA DEPOK

Rio Budi Nugroho^{1*}, Engkus², Herabudin³
^{1,2,3} UIN Sunan Gunung Djati Bandung, Jawa Barat, Indonesia

*Korespondensi: rionugroho.rb@gmail.com

ABSTRAK

Melalui berita Pemerintah Kota Depok, terdapat sebuah fenomena menarik yaitu Laporan Pemerintah Kota Depok mendapat opini WTP (Wajar Tanpa Pengecualian) selama 10 tahun berturut-turut pada tahun 2011-2020. Mohammad Idris selaku Walikota Depok mengatakan bahwa hasil tersebut diperoleh karena adanya kinerja pegawai yang baik dari Badan Keuangan Daerah (BKD). Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui dimensi dari kinerja pegawai yang membuat sumber daya manusia di BKD Kota Depok berkualitas. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yang bersifat deskriptif. Teknik pengumpulan data yang dipakai adalah observasi, studi literatur, dan wawancara mendalam. Penentuan sampling/informan menggunakan teknik purposive sampling. Teknik analisis data yang digunakan yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Jenis data yang dipakai adalah data primer dan sekunder. Peneliti menggunakan teori dari Berdaddin dan Russel yang terdiri atas 4 dimensi yaitu; kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan pengaruh interpersonal. Hasil penelitian yang didapatkan menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia yang ada di BKD Kota Depok memiliki kualitas yang baik karena sudah memenuhi empat dimensi yang ada pada teori kinerja pegawai.

Kata Kunci: Wajar Tanpa Pengecualian, Sumber Daya Manusia, Kualitas, Badan Keuangan Daerah

ABSTRACT

Through the official website of the Depok City Government, there is an interesting phenomenon, about Depok City Government Report received a WTP opinion for 10 consecutive years in 2011-2020. Mohammad Idris as the Mayor of Depok said that the results were obtained because of the good performance of employees from the Regional Finance Agency (BKD). The purpose of this study is to determine the dimensions of employee performance that make quality human resources at BKD Depok City. This study uses a descriptive qualitative approach. Data collection techniques used are observation, literature study, and in-depth interviews. Determination of sampling/informants using purposive sampling technique. Data analysis techniques used are data reduction, data presentation, and drawing conclusions. The types of data used are primary and secondary data. The researcher uses the theory of Berdaddin and Russell which consists of 4 dimensions, namely; quality, quantity, timeliness, and interpersonal influence. The results obtained will show that the quality of human resources in the Depok City BKD has good quality because it has fulfilled the four dimensions contained in the theory of employee performance.

Keywords: WTP Opinion, Human Resources, Quality, Regional Finance Agency

A. PENDAHULUAN

Peran sumber daya manusia merupakan salah satu hal yang penting untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam sebuah organisasi, agar meningkatkan produktivitas dan aktivitas untuk mencapai tujuan organisasi sangat dibutuhkan peranan sumber daya manusia yang berkualitas guna melaksanakan pelayanan publik yang profesional (Meilina, 2016).

Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) bisa ditingkatkan melalui proses pengembangan berupa program-program latihan yang diadakan. Dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia No. 11 Tahun 2018 pasal 1 ayat (43) tentang sistem pengembangan SDM, proses pengembangan SDM dilaksanakan dengan melakukan pembinaan program melalui pemantuan dan evaluasi. Kualitas SDM juga dapat dilihat ketika organisasi dapat membuat suatu laporan keuangan yang didalamnya terdapat karakteristik dapat dipahami, dapat dibandingkan, relevan, dan andal (Suwanda & Santosa, 2015).

Melalui Undang-undang No. 15 Tahun 2004 Pasal 16 Ayat 1 tentang pemeriksaan pengelolaan dan tanggung jawab keuangan negara, Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) setiap tahunnya berhak memberi penilaian/opini terhadap LKPD. Penilaian/opini tersebut terdiri dari 4 hal yaitu: TMP (Tidak Memberi Pendapat); TW (Tidak Wajar); WDP (Wajar Dengan Pengecualian); WTP (Wajar Tanpa Pengecualian).

Dalam berita Pemerintah Kota Depok, terdapat suatu fenomena menarik yang kemudian menjadi alasan peneliti tertarik mengambil permasalahan ini untuk diteliti, yaitu mengenai Laporan Pemerintah Kota Depok yang mendapat opini WTP (Wajar Tanpa Pengecualian) sebanyak 10

tahun beruntun pada tahun 2011-2020. Mohammad Idris Selaku Walikota Depok mengatakan, hasil ini diperoleh karena adanya kinerja pegawai yang baik dari Badan Keuangan Daerah (BKD) yang senantiasa melakukan evaluasi dan monitoring terhadap laporan yang diserahkan oleh setiap Perangkat Daerah (PD).

Berdasarkan observasi awal yang peneliti lakukan, terdapat keharmonisan dalam bekerja di lingkungan organisasi dan juga terdapat kedekatan antar sesama pegawai yang sangat bisa dirasakan. Memang benar yang dikatakan oleh Mohammad Idris bahwa kinerja pegawai yang ada disini sangat baik karena peneliti memvalidasi perkataan beliau ke beberapa karyawan yang ada. Melalui hal ini, peneliti menduga bahwa kualitas sumber daya manusia di BKD Kota Depok dapat dikatakan berkualitas karena adanya kinerja pegawai yang baik. Tujuan mengenai penelitian ini yakni untuk mengetahui dimensi dari kinerja pegawai yang membuat sumber daya manusia di Badan Keuangan Daerah Kota Depok berkualitas.

Kualitas adalah sebuah pengukuran yang menyatakan bahwa sejauh mana kegiatan yang telah diterapkan sebagai sebuah persyaratan dan harapan (Leuhery, 2018). Sedangkan Sumber daya manusia dapat diartikan sebagai seorang pekerja yang terdapat didalam organisasi yang mendapatkan peran dalam mencapai suatu keberhasilan (Abdullah, 2017).

Sebenarnya ada banyak pengertian mengenai kualitas sumber daya manusia tetapi model teori yang relevan dengan penelitian ini yaitu Menurut Bernaddin dan Russel dalam (Herdiyanti, 2020), Kualitas sumber daya manusia bisa diteliti/diukur menggunakan teori kinerja pegawai. Teori

ini relevan karena dimensi yang ada pada teori ini sangat mengacu kepada hal yang akan diteliti. Kinerja pegawai perlu diperhatikan oleh pemimpin instansi karena itu sangat berpengaruh terhadap kinerja instansi secara keseluruhan (Engkus Engkus & Nadiya Ulfah, 2019). Ada 4 dimensi di dalam teori kinerja pegawai yang bisa di manfaatkan untuk meneliti kualitas sumber daya manusia. Dimensi tersebut antara lain:

1. Kualitas, yaitu sebuah hasil atau proses sebuah kegiatan yang hampir mencapai kesempurnaan maupun meunuju tujuan yang direncanakan;
2. Kuantitas, yaitu hasil dari sebuah aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan Waktu, yaitu efisiensi waktu yang digunakan dalam meyelesaikan sebuah kegiatan serta memperhatikan waktu untuk membantu pekerjaan lainnya.
4. Pengaruh Interpersonal, yaitu sikap antara sesama pegawai dalam menjaga nama baik, harga diri, dan kerja sama diantara sesama pegawai maupun atasan.

Kualitas SDM ialah sebuah nilai dalam mempertanggung jawabkan apa yang sudah diperbuat oleh seorang individu dengan berbekal pengalaman yang cukup memadai untuk mencapai tujuan dalam sebuah organisasi (Widy et al., 2020). Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) bisa ditingkatkan melalui proses pengembangan berupa program latihan yang diadakan. Pengembangan SDM ialah proses ketika seorang individu melakukan sebuah persiapan untuk memangku tanggung jawab di sebuah organisasi, hal ini diutarakan oleh Singodimedjo dalam (Krisdianto & Nurhajati, 2017).

Menurut Ruky dalam (Engkus et al., 2017), Kinerja dapat diartikan sebagai sebuah *performance* yang membuat roda sebuah organisasi dapat berjalan maju menuju tujuan yang sudah ditetapkan. Adapun kata *performance* sendiri memiliki makna pertunjukan, prestasi, dan pelaksanaan tugas. Kemudian jika *performance* berjalan dengan mulus maka tujuan organisasi akan dengan mudah tercapai.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yang bersifat deskriptif. Penelitian lewat metode kualitatif merupakan penelitian untuk mempelajari keadaan objek alamiah (Sugiyono, 2017). Alasan peneliti menggunakan metode ini ialah karena permasalahan yang dikaji oleh peneliti ini bersikap sosial dan dinamis, kemudian ketika menggunakan metode penelitian tersebut, peneliti mampu mendapatkan informasi lebih dalam bagaimana keadaan yang terjadi di lapangan yang notabeneanya tidak bisa diwakilkan melalui statistik. Kemudian tujuan peneliti menggunakan pendekatan deskriptif ialah untuk menjelaskan bagaimana kinerja pegawai membuat sumber daya manusia di Badan Keuangan Daerah Kota Depok menjadi berkualitas.

Untuk teknik pengumpulan data yang dipakai lewat pengamatan (observasi), studi literatur, dan wawancara mendalam. Untuk penentuan *sampling/informan* menggunakan teknik *purposive sampling*, yakni dengan cara memilih informan yang ahli untuk memberikan informasi/data yang dibutuhkan (Silalahi, 2012).

Setelah data terkumpul, kemudian peneliti melakukan teknik analisis data yaitu yang pertama reduksi data, lalu penyajian data, dan yang tahap paling akhir penarikan kesimpulan atau verifikasi, dan jenis data yang dipakai ialah data primer dan sekunder (Saldana et al., 2014).

Tabel 1. Informan Penelitian

No	Informan Kunci	Informan Utama	Informan Pendukung
1	Kabid Akuntansi dan Pelaporan	Analisis Pengelolaan SDM	Pengelola Keuangan
2	Kasubag Kepegawaian		Penata Laporan Keuangan

Sumber data: diolah

Dari tabel di atas terlihat bahwa ada 3 informan yaitu informan kunci, informan utama, dan informan pendukung. Informan kunci sebagai orang yang memiliki jabatan sebagai kepala bidang dan sub bagian, kemudian informan utama sebagai orang yang mengelola SDM, dan informan pendukung sebagai orang yang menganalisis keuangan. Peneliti memutuskan untuk memilih informan tersebut berdasarkan rekomendasi bagian SDM dan Aparatur dari Badan Keuangan Daerah Kota Depok. Karena pandemi Covid-19 saat ini masih berlangsung, kemungkinan saat pengambilan data wawancara bisa jadi informan yang ada di tabel tersebut berganti.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam Teori Kinerja Pegawai menurut Bernaddin dan Russel dalam (Herdiyanti, 2020) terdapat 4 dimensi yang

bisa di manfaatkan untuk meneliti kualitas sumber daya manusia (SDM) yaitu: Kualitas, Kuantitas, Ketepatan Waktu, dan Pengaruh Interpersonal. Badan Keuangan Daerah Pemerintah Kota Depok ternyata sudah memiliki SDM yang berkualitas. Hal tersebut dapat dilihat ketika Pemerintah Kota Depok berhasil meraih perolehan WTP selama 10 tahun beruntun, kemudian peneliti melakukan penelitian lebih lanjut untuk memvalidasi apakah benar Badan Keuangan Daerah Kota Depok ini memiliki SDM yang berkualitas. Hal tersebut dilakukan melalui teknik pengumpulan data yaitu proses wawancara terhadap beberapa pegawai yang memiliki peran penting yang ada di Badan Keuangan Daerah Pemerintah Kota Depok. Berikut di bawah ini adalah tabel yang menunjukkan data opini BPK terhadap Laporan Keuangan di tiap Kabupaten/Kota di Jawa Barat dari tahun 2011-2020.

**Tabel 2. Opini BPK Terhadap Laporan Keuangan Pemerintah Daerah Yang
Sekaligus Menjadi Acuan Kualitas SDM Bidang Keuangan Di Tiap
Kabupaten/Kota Di Jawa Barat Pada Tahun 2011-2020**

No	Daftar Pemda	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
1	Kab. Bandung	WDP	WDP	TMP	WDP	WDP	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP
2	Kab. Bandung Barat	WDP	WDP	WDP	WDP	WDP	WDP	WDP	WDP	WTP	WTP
3	Kab. Bekasi	WDP	WDP	WDP	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP	WDP
4	Kab. Bogor	WDP	WDP	WDP	WDP	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP
5	Kab. Ciamis	WDP	WDP	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP
6	Kab. Cianjur	WDP	WDP	WDP	WTP	WTP	WTP	WTP	WDP	WTP	WTP
7	Kab. Cirebon	WDP	WDP	WDP	WDP	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP
8	Kab. Garut	WDP	WDP	WDP	WDP	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP
9	Kab. Indramayu	WDP	WDP	TMP	WDP	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP	WDP
10	Kab. Karawang	WDP	WDP	WDP	WDP	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP
11	Kab. Kuningan	WDP	WDP	WDP	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP
12	Kab. Majalengka	WDP	WDP	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP
13	Kab. Pangandaran	TMP	TMP	TMP	WDP	WDP	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP
14	Kab. Purwakarta	WDP	WDP	WDP	WDP	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP
15	Kab. Subang	WDP	WDP	WDP	TMP	TMP	WDP	WDP	WTP	WTP	WTP
16	Kab. Sukabumi	WDP	WDP	WDP	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP
17	Kab. Sumedang	WDP	WDP	WDP	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP
18	Kab. Tasikmalaya	WDP	WDP	WDP	WTP	WTP	WTP	WTP	WDP	WTP	WTP
19	Kota Bandung	WDP	WDP	WDP	WDP	WDP	WDP	WDP	WDP	WTP	WTP
20	Kota Banjar	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP
21	Kota Bekasi	WDP	WDP	WDP	WDP	WDP	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP
22	Kota Bogor	WDP	WDP	WDP	WDP	WDP	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP
23	Kota Cimahi	WDP	WDP	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP
24	Kota Cirebon	WDP	WDP	WDP	WDP	WDP	WDP	WTP	WTP	WTP	WTP
25	Kota Depok	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP
26	Kota Sukabumi	WDP	WDP	WDP	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP
27	Kota Tasikmalaya	WDP	WDP	WDP	WDP	WDP	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP

keterangan: WDP TMP
 WTP TW

Sumber: Ikhtisar Hasil Pemeriksaan Semester BPK 2011-2020.

Dari tabel di atas bisa kita lihat bahwa data penilaian opini BPK dari tahun ke tahun bermacam-macam di tiap Kabupaten/Kota di Jawa Barat. Namun jika diteliti lagi, ada suatu perbedaan pada tabel tersebut yaitu Pemda Kota Depok yang berhasil mendapatkan predikat WTP (Wajar Tanpa Pengecualian) sebanyak 10 tahun berturut-turut tepatnya dari tahun 2011-2020. Dengan berhasilnya Kota Depok meraih predikat tersebut, maka kemungkinan besar sumber daya manusia yang ada di Badan Keuangan Daerah (BKD) Kota Depok mempunyai kualitas yang baik. Sesuai dengan perkataan Mohammad Idris selaku Walikota Depok, yang berperan penting dalam perolehan predikat ini ialah karena adanya kinerja yang baik dari sumber daya manusia yang ada di BKD Kota Depok dalam melakukan proses evaluasi dan monitoring kepada laporan yang diberikan oleh setiap Perangkat Daerah (PD) Kota Depok.

Adapun hasil penelitian mengenai Kualitas SDM yang ada di Badan Keuangan Daerah Kota Depok meliputi 4 dimensi antara lain:

1. Kualitas

Kualitas ialah suatu kondisi dimana sebuah kegiatan melebihi target atau mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan. Dalam dimensi kualitas yang harus diperhatikan adalah proses dan hasil yang mendekati atau sudah mencapai suatu tujuan dalam sebuah organisasi. Ternyata ketika peneliti melakukan penelitian pada Badan Keuangan Daerah Kota Depok terdapat fakta bahwa memenuhi tujuan organisasi merupakan suatu target kinerja yang ada di dalam instansi kemudian juga perolehan opini WTP juga merupakan target kinerja yang ada di dalam Badan Keuangan Daerah Kota Depok. Hal tersebut

dipaparkan melalui wawancara dengan Kepala Sub Bagian Akuntansi yang mengatakan bahwa “Memang setiap tahun dalam Badan Keuangan Daerah Kota Depok memiliki target kinerja utama yaitu mendapatkan perolehan WTP, maka dari itu ketelitian dan kerapian dalam bekerja sangat diperlukan dalam memeriksa laporan keuangan yang diserahkan oleh tiap Perangkat Daerah (PD) yang ada dalam Pemerintah Kota Depok ini dan tak lupa pelatihan-pelatihan semacam diklat juga diadakan guna mengasah skill para pegawai.” (wawancara 21 Maret 2022).

Dari hasil wawancara tersebut peneliti menganalisis bahwa dimensi kualitas ini sudah tercapai dengan baik karena target kinerja yang diterapkan oleh instansi berjalan dengan semestinya yaitu mendapatkan perolehan WTP. Kemudian juga ditambah dengan fakta bahwa Kota Depok meraih perolehan WTP 10 tahun beruntun ini menunjukkan juga bahwa kualitas sumber daya manusia yang ada pada Badan Keuangan Daerah Kota Depok memang benar-benar sangat baik dan juga konsisten dalam mempertahankan hasil. melalui fakta tersebut dapat dikatakan bahwa Badan Keuangan Daerah Kota Depok sudah mencapai tujuan yang diinginkan organisasi, hal ini lah yang membuat dimensi dari kualitas tercapai. Melalui hal tersebut dapat dilihat bahwa kinerja sumber daya manusia yang ada pada BKD Kota Depok sangat berkualitas karena dapat menggerakkan roda organisasi sehingga mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Engkus et al., 2017).

2. Kuantitas

Kuantitas adalah kemampuan dalam memperoleh hasil yang telah ditetapkan di dalam suatu organisasi. Mengenai hasil yang telah ditetapkan organisasi menjadi

suatu hal yang penting bagi para pegawai dalam memperhatikan kinerja mereka di dalam instansi. Kualitas sumber daya manusia akan terlihat baik jika mereka berhasil memperoleh hasil yang telah ditetapkan organisasi. Maka dari itu peranan sumber daya manusia yang berkualitas dalam suatu instansi sangat penting guna mengejar target tersebut. Jika sumber daya manusianya biasa-biasa saja mungkin akan lebih sulit dalam meraih target yang ditetapkan.

Pada Badan Keuangan Daerah Kota Depok peneliti sudah memperoleh informasi bahwa hasil yang diperoleh instansi ini sangat baik karena mereka berhasil mempertahankan target kinerja mereka selama 10 tahun beruntun yaitu mendapatkan perolehan WTP di Jawa Barat. Hal tersebut bisa didapatkan karena kinerja para pegawai yang bekerja sesuai dengan keahlian yang mereka bisa dan juga mereka menerapkan sistem yang dimana jika ada pekerjaan yang tidak bisa dikerjakan salah seorang pegawai karena ada halangan semisal sakit maka akan ada pegawai lain yang siap menyelesaikan pekerjaan tersebut. Ini juga menjadi budaya yang kental di Badan Keuangan Daerah Kota Depok. Kebanyakan pegawai juga tidak merasa keberatan jika mereka harus lembur mengejar target kinerja yang sudah ditetapkan. Hal tersebut dipaparkan oleh salah satu staf yang mengatakan bahwa “Dari tahun ke tahun kita memang selalu punya target kinerja yaitu mendapatkan perolehan WTP di Jawa Barat dan untuk memperoleh hal itu pastinya kita sebagai pegawai harus sadar akan tanggung jawab disini. Kesadaran yang tinggi itulah yang menuntun kami sebagai pegawai bekerja saling *support* dalam rangka meraih target kinerja yang ada. Adanya rasa kekeluargaan

yang kental juga mendukung kami para pegawai untuk bekerja lebih giat karena dengan adanya hal tersebut, para pegawai merasa dia tidak bekerja sendiri namun mereka merasa bekerja bersama dan akan jarang terjadi rasa bosan di antara para pegawai.” (Wawancara 21 Maret 2022).

Melalui pemaparan hasil wawancara diatas peneliti menganalisis bahwa dimensi kuantitas sudah tercapai dengan baik karena hasil yang dicapai oleh Badan Keuangan Daerah Kota Depok tercapai karena adanya suatu budaya saling *support* diantara para pegawai dalam instansi tersebut. Ini menunjukkan bahwa adanya kedekatan antara sesama pegawai yang sangat mendukung munculnya budaya tersebut. Kualitas sumber daya manusia yang ada di Badan Keuangan Daerah Kota Depok akan terus meningkat jika budaya ini konsisten dipertahankan dan juga kekeluargaan yang ada akan sangat bisa dirasakan oleh sesama pegawai yang ada.

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu yaitu pemanfaatan waktu yang digunakan dalam menyelesaikan sebuah kegiatan. Dalam hal ini kesadaran akan bertanggung jawab atas waktu yang dimiliki sangat mempengaruhi ketepatan waktu dalam rangka menyelesaikan sebuah kegiatan. Pada Badan Keuangan Daerah Kota Depok sumber daya manusia yang ada sudah memanfaatkan waktu dengan baik. Hal tersebut dapat dilihat dari konsistennya Pemerintah Kota Depok berhasil meraih perolehan WTP di Jawa Barat sebanyak 10 tahun beruntun. Begitu juga melalui hasil wawancara yang peneliti lakukan kepada Kepala Sub Bagian Umum, beliau mengatakan bahwa “Dalam instansi ini para pegawai sangat bertanggung jawab atas waktu yang telah diberikan. Contohnya jarang sekali ada pegawai yang terlambat

ketika masuk kerja, menghadiri sebuah diklat pelatihan, dan juga rapat kerja yang membahas mengenai kemajuan organisasi. Hal tersebut terjadi karena jika ada pegawai yang telat masuk kantor atau pun telat menghadiri suatu acara maka akan ada pemotongan gaji. Namun demikian walaupun ada sanksi pemotongan gaji bukan berarti mereka datang tepat waktu karena takut gajinya akan dipotong, tetapi memang sudah ada suatu tanggung jawab dalam diri masing-masing pegawai untuk datang tepat waktu. Oleh karena itu dengan adanya tanggung jawab dari masing-masing pegawai, kinerja pegawai yang dilakukan menjadi sangat berkualitas dan dalam menyelesaikan sebuah kegiatan menjadi tepat sasaran yaitu contohnya perolehan WTP di Jawa Barat.” (Wawancara 22 Maret 2022).

Berdasarkan hasil wawancara diatas, peneliti menganalisis bahwa ternyata pada Badan Keuangan Daerah Kota Depok pemanfaatan waktu sudah dilakukan dengan baik. Karena dari hasil pemaparan wawancara diatas dapat dilihat dengan jelas bahwa tiap masing-masing individu telah memanfaatkan waktu mereka dengan baik. Namun demikian ada hal yang mempengaruhi pegawai dalam memanfaatkan waktunya dengan baik, yaitu sanksi pemotongan gaji akan dilakukan jika terjadi suatu keterlambatan ketika masuk kantor maupun dalam menghadiri suatu acara-acara tertentu. Dengan adanya hal tersebut secara sadar atau tidak sadar para pegawai akan lebih menghargai waktu mereka. Dari pemaparan diatas dapat dilihat bahwa dimensi ketepatan waktu sudah dijalankan dengan baik. Ketika seorang pegawai sudah berbekal pengalaman yang cukup memadai maka akan sangat mudah untuk menanamkan nilai tanggung jawab

dalam dirinya (Widy et al., 2020).

4. Pengaruh Interpersonal

Pengaruh interpersonal didefinisikan sebagai suatu sikap antara sesama pegawai dalam menjaga nama baik, harga diri, dan kerja sama diantara sesama pegawai maupun atasan. Dalam dimensi pengaruh interpersonal ini lebih cenderung kepada internal organisasi karena menyangkut sesama pegawai dan juga ke atasan. Ketika peneliti datang ke Badan Keuangan Daerah Kota Depok, peneliti melihat suatu kehangatan bersama diantara para pegawai seperti contohnya saat sedang istirahat mereka terlihat sedang bergurau bersama dan asyik mengobrol satu sama lain. Begitu pula ketika peneliti melakukan wawancara dengan salah satu staf yang mengatakan bahwa “Kami disini memang sering sekali bercanda bersama tetapi itu ada waktunya, seperti jam-jam istirahat ataupun ketika pekerjaan telah selesai. Dan juga disini budaya kesadaran akan tolong-menolongnya erat sekali, contohnya ketika ada salah seorang pegawai yang terkena musibah pasti kami akan *support* dia dengan memberi bantuan bersama-sama. Dan yang paling penting adalah visi dan misi kami harus sama dalam memajukan organisasi agar tercipta suatu keharmonisan dalam kantor dan juga dalam bekerja semakin semangat.” (Wawancara 22 Maret 2022).

Berdasarkan apa yang peneliti analisis, pada Badan Keuangan Daerah Kota Depok ini kekeluargaannya sangat erat sekali, hal tersebut tercipta karena masing-masing pegawai menanamkan sikap tolong menolong dan juga ramah ke sesama pegawai. Kemudian para pegawai sangat kompak dalam menjaga nama baik organisasi. Hal ini terlihat ketika peneliti melakukan wawancara, mereka sangat

antusias dalam menyampaikan hal-hal yang baik tentang instansi ini. Keharmonisan antara para kepala dan para staf juga sangat bisa dirasakan. Sama sekali tidak ada rasa canggung diantara kepala dan para staf. Dari pemaparan diatas menunjukkan bahwa pengaruh interpersonal sudah dicapai dengan baik.

D. KESIMPULAN

Melalui Wawancara yang dilakukan peneliti memperoleh hasil yang cukup baik yakni ada 4 dimensi dari teori kinerja pegawai yang telah tercapai yaitu: Kualitas (tercapainya suatu tujuan dalam organisasi), Kuantitas (memperoleh hasil yang telah ditetapkan), Ketepatan Waktu (pemanfaatan waktu yang baik dalam bekerja), dan Pengaruh Interpersonal (kedekatan antar sesama pegawai dalam organisasi). dari hal tersebut sudah mempertegas bahwa kualitas sumber daya manusia pada Badan Keuangan Daerah Kota Depok sudah sangat baik.

E. DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, H. (2017). Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi. *Jurnal Warta Edisi*, 51, 1829–7463.
- Engkus, E., Ishak, D., & Yusuf Maolani, D. (2017). Konsep Kinerja Dalam Studi Organisasi Publik. *Jispo (Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik)*, 7, 101–120.
- Engkus Engkus, & Nadiya Ulfah. (2019). Analisis Kinerja Pegawai Bagian Pelayanan Di Pt. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Subang. *Ministrate: Jurnal Birokrasi Dan Pemerintahan Daerah*, 1, 39–61.
- Herdiyanti, N. (2020). Kualitas Sumber Daya Manusia Bidang Keuangan Di Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Barat. Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung.
- Krisdianto, B., & Nurhajati. (2017). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Batu. *Jimmu*, 2(2), 2541–6030.
- Leuhery, F. (2018). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Maluku (Vol. 6, Issue 1).
- Meilina, R. (2016). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (Ocb) Karyawan Bri Kediri. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 10(1), 61–72.
- Saldana, Miles, & Huberman. (2014). *Qualitative Data Analysis*. Sage Publications.
- Silalahi, U. (2012). *Metode Penelitian Sosial*. Pt. Refika Aditama.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta.
- Suwanda, D., & Santosa, H. (2015). Kebijakan Akuntansi Berbasis Akrua Berpedoman Pada Sap. Pt Remaja Rosdakarya.
- Widy, O. :, Nur, S., & Sampurna, R. H. (2020). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Organisasi Di Sekretariat Dprd Kabupaten Cianjur (Vol. 7, Issue 2).