



**PENGARUH KUALITAS KERJA, KUANTITAS KERJA, DAN
JANGKA WAKTU KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA
APARATUR SIPIL NEGARA DI KANTOR BADAN
PENGELOLAAN KEUANGAN DAERAH
KOTA BINJAI**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh

ANDRIAN DILY GINTING

NPM: 1615310949

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2021**



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : ANDRIAN DILY GINTING
NPM : 1615310949
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S 1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KUALITAS KERJA, KUANTITAS KERJA, DAN JANGKA WAKTU KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI KANTOR BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAERAH KOTA BINJAI

KETUA PROGRAM STUDI


(RAMADHAN HARAHAP, S.E., S.Psi., M.Si)

MEDAN, JANUARI 2021



(Dr. BAMBANG WIDJANARKO, S.E., M.M)

Pembimbing I


(Dr. BAMBANG WIDJANARKO, S.E., M.M)

Pembimbing II


(HARIANTO, SE, MM)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH PANITIA UJIAN SARJANA
LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS UNIVERSITAS
PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN

PERSETUJUAN UJIAN

NAMA : ANDRIAN DILY GINTING
NPM : 1615310949
PROGRAM STUDI: MANAJEMEN
JENJANG : S 1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KUALITAS KERJA, KUANTITAS
KERJA, DAN JANGKA WAKTU KERJA
TERHADAP PRESTASI KERJA APARATUR SIPIL
NEGARA DI KANTOR BADAN PENGELOLAAN
KEUANGAN DAERAH KOTA BINJAI

MEDAN, 06 APRIL 2021

KETUA

(Samrin, SE, MM)

ANGGOTA - I

(Dr. Bambang Widjanarko, SE, MM)

ANGGOTA - II

(Harianto, SE, MM)

ANGGOTA - III

(Drs. Manuntun Pakpahan, MM)

ANGGOTA IV

(Sri Rahayu, SE, MM)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Andrian Dily Ginting

Npm : 1615310949

Fakultas : Sosial Sains

Program Studi : Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja, dan Jangka Waktu Kerja Terhadap Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di BPKPAD (Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah) Kota Binjai.

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat)
2. Memberikan ijin hak bebas Royalti Non- Eksklusif kepada Universitas Pemabngunan Panca Budi untuk menyimpan, mengalih –media/formatkan, Mengelola, mendistribusikan dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila di kemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, Februari 2021

Yang membuat pernyataan



Andrian Dily Ginting

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

N a m a : ANDRIAN DILY GINTING
Tempat / Tanggal Lahir : Medan / 08-05-1998
NPM : 1615310949
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : dusun VII bukit lawang

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubungan dengan hal ini tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, 18 Februari 2021

Yang

Pu



ANDRIAN DILY GINTING



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
PROGRAM STUDI AKUNTANSI
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN

(TERAKREDITASI)
(TERAKREDITASI)
(TERAKREDITASI)
(TERAKREDITASI)
(TERAKREDITASI)

PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR*

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap : ANDRIAN DILY GINTING
Tempat/Tgl. Lahir : MEDAN / 08 Mei 1998
Nomor Pokok Mahasiswa : 1615310949
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen SDM
Mata Kuliah Kredit yang telah dicapai : 141 SKS, IPK 3.11
Nomor Hp : 082294861968
Mohon ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :

Judul

Pengaruh kualitas, pengaruh kuantitas, dan jangka waktu terhadap prestasi kerja (ASN) BPKPAD (BADAN PENGELOLAH KEUANGAN PENDAPATAN ASET DAERAH) KOTA BINJAI

Diisi Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

Yang Tidak Perlu



Medan, 24 Agustus 2020
Pemohon,

(Andrian Dily Ginting)

Tanggal :

Disahkan oleh :
Dekan

(Dr. Bambang Widjanarko, SE., MM)
(Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.)

Tanggal :

Disetujui oleh :
Dosen Pembimbing I :

(Dr. Bambang Widjanarko, SE., MM)

Tanggal :

Disetujui oleh :
Ka. Prodi Manajemen

(Rume Han Harahap, SE., S.Psi., M.Si.)
(Nurafriana Siregar, SE., M.Si.)

Tanggal :

Disetujui oleh :
Dosen Pembimbing II :

(Harapto, SE., MM.)

No. Dokumen: FM-UPBM-18-02

Revisi: 0

Tgl. Eff: 22 Oktober 2018

Sumber dokumen: <http://mahasiswa.pancabudi.ac.id>

Dicetak pada: Senin, 24 Agustus 2020 09:07:47



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

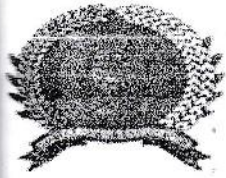
Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
website : www.pancabudi.ac.id email: unpub@pancabudi.ac.id
Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
Fakultas : SOSIAL SAINS
Dosen Pembimbing I :
Dosen Pembimbing II : Harianto, SE. M.M
Nama Mahasiswa : ANDRIAN DILY GINTING
Jurusan/Program Studi : Manajemen
Nomor Pokok Mahasiswa : 1615310949
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Judul Tugas Akhir/Skripsi : Pengaruh Kualitas, Penaruh Kuantitas, dan jangka waktu terhadap Prestasi Kerja (ASN) BPKPAD (Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan Aset Daerah) Kota Binjai

| TANGGAL | PEBAHASAN MATERI | PARAF | KETERANGAN |
|---------------|--|-------|------------------------------------|
| 04/08 2020 | - Kerangka konseptual sesuai dengan panduan. - Spasi di perbaiki - teori di perbanyak dan sesuaikan juga daftar pustaka. - Daftar isi di benahi ikut aturan panduan. - Aca seminar proposal | | ACC SEMPRO |

Medan, 01 September 2020
Diketahui/Disetujui oleh :
Dekan,

Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpub@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Pembimbing I : Dr. Bambang Widjanarko, SE., MM.....
 Pembimbing II : Hariyanto, SE., MM.....
 Mahasiswa : ANDRIAN DILY GINTING
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1615310949
 Tingkat Pendidikan : Strata 1
 Tugas Akhir/Skripsi : PENGARUH KUALITAS KERJA, KUANTITAS KERJA DAN JANGKA WAKTU
 KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN)
 DI BPUPAD, KOTA BINJAI

| ANGGAL | PEMBAHASAN MATERI | PARAF | KETERANGAN |
|------------|--|----------|------------|
| 08 2020 | <ul style="list-style-type: none"> - Latar belakang masalah Fenomenanya belum kelidatan - Identifikasi masalah sesuai dengan Fenomenanya - Batasan masalah di Lurasin hanya untuk ASN - Tujuan penelitian kepotensi, populasi dan sampel | | |

Medan, 24 Agustus 2020
 Diketahui/Disetujui oleh :
 Dekan,



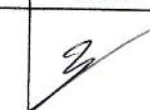


Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Dosen Pembimbing I :
 Dosen Pembimbing II : Horianto, SE, MM
 Nama Mahasiswa : ANDRIAN DILY GINTING
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1615310949
 Bidang Pendidikan : SI
 Tugas Akhir/Skripsi : Pengaruh kualitas kerja, kuantitas kerja, dan jangka waktu
kerja terhadap prestasi kerja Aparatur Sipil Negara (ASN)
Di Daerah Badan Penyelenggara Pemilihan Pendapat Masyarakat (BPPM) Kota Binjai


| ANGGAL | PEMBAHASAN MATERI | PARAF | KETERANGAN |
|--------------|--|---|------------|
| 1/01 2020 | <ul style="list-style-type: none"> - Halaman depan harus di perbaiki. - perubahan daftar isi - Ace Sidane Meja Hingir |    | |

Medan, 26 Januari 2021

Diketahui/Disetujui oleh :

Dekan,




 Dr. Bambang Widjanarko,



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Pembimbing I : Dr. Bambang Widjanarko
 Pembimbing II :
 Mahasiswa : ANDRIAN DILY GINTING
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1615310949
 Bidang Pendidikan : Pengaruh Kualitas kerja, Kuantitas kerja dan jangka waktu kerja
 Tugas Akhir/Skripsi : Terdapat prestasi kerja

| ANGGAL | PEMBAHASAN MATERI | PARAF | KETERANGAN |
|-------------|---|--------------------|------------|
| /01 2021 | 1. Data Pra Survey tidak ada. | <i>[Signature]</i> | |
| | 2. Mohon dibuat batasan masalahnya. | <i>[Signature]</i> | |
| | 3. Harus jelas tidak termasuk honorar. | <i>[Signature]</i> | |
| | 4. Tabulasi datanya harus ada dan di lampirkan untuk melihat pembahasannya. | <i>[Signature]</i> | |
| | - Acc Sidang meja hijau | | |

Medan, 26 Januari 2021

Diketahui/Disetujui oleh :

Dekan



Dr. Bambang Widjanarko,

SURAT PERNYATAAN

Yang Bertanda Tangan Dibawah Ini :

Nama : ANDRIAN DILY GINTING
 N.P.M : 1615310949
 Tempat/Tgl. Lahir : MEDAN / 1998-05-08
 Alamat : DUSUN VII BUKIT LAWANG
 No. HP : 082294861968
 Nama Orang : IR.EDDY MARTIN.G/NERLY PURBA
 Prestasi : SOSIAL SAINS
 Program Studi : Manajemen
 Judul : Pengaruh kualitas, pengaruh kuantitas, dan jangka waktu terhadap prestasi kerja (ASN) BPKPAD (BADAN PENGELOLAH KEUANGAN PENDAPATAN ASET DAERAH) KOTA BINJAI

Saya dengan surat ini menyatakan dengan sebenar - benarnya bahwa data yang tertera diatas adalah sudah benar sesuai dengan ijazah pada pendidikan terakhir yang saya jalani. Maka dengan ini saya tidak akan melakukan penuntutan kepada PAB. Apabila ada kesalahan data pada ijazah saya.

Sekianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar - benarnya, tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan dibuat dalam keadaan sadar. Jika terjadi kesalahan, Maka saya bersedia bertanggung jawab atas kelalaian saya.

Medan, 22 Februari 2021

Pernyataan



Ace Sidang Meja Hijai

26/01

2021



(JK)

Ace Sidang Meja Hijai

26/01 2021 / SK/BW



**PENGARUH KUALITAS KERJA, KUANTITAS KERJA, DAN
JANGKA WAKTU KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA
APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) DI BPKPAD (BADAN
PENGELOLAAN KEUANGAN PENDAPATAN DAN
ASET DAERAH) KOTA BINJAI**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh

ANDRIAN DILY GINTING
NPM: 1615310949

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2021**

Acc Sampro

05 / 08

2020

Charianto. S. M. M.



**PENGARUH KUALITAS KERJA, KUANTITAS KERJA, DAN
JANGKA WAKTU KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA
APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) DI BPKPAD (BADAN
PENGELOLAAN KEUANGAN PENDAPATAN DAN
ASET DAERAH) KOTA BINJAI**

PROPOSAL

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh

ANDRIAN DILY GINTING

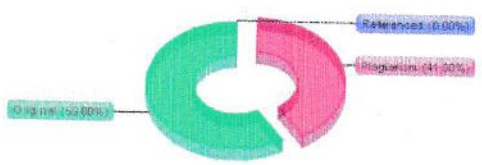
NPM: 1615310949

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2020**

Plagiarism Detector v. 1460 - Originality Report 19-Feb-21 08:36:50

Analyzed document: ANDRIAN DILY GINTING_1615310949_Manajemen.docx | Uploaded to: Universitas Pembangunan Panca Budi_License03
Comparison Preset: Rewrite. Detected language: Indonesian

Relation graph



Distribution graph



Top sources of plagiarism

- 136 words: <https://pidp.bandung.go.id/wp-content/uploads/2016/05/LKIP-DPKAD-2014-bandung.pdf>
- 35 words: <https://physiconet.org/content/challenge-2011/1/0/6aeb-b/2090143.pdf>
- 34 words: http://repository.smpatambang.ac.id/dspace/bitstream/handle/11905/2/212016020_BAB%20I_SAMPAA

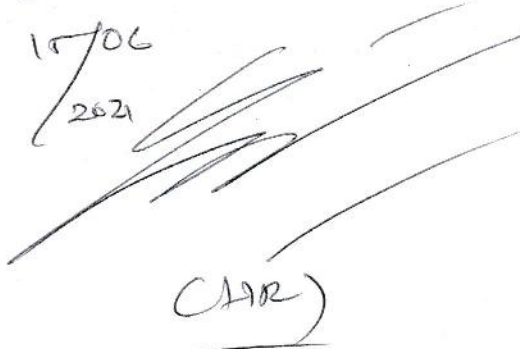
[Show other Sources]

Plagiarism (355) - 197 - Failed

[Show other Sources]

Acc Jilid wx

15/06
2021



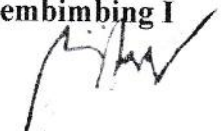
**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : ANDRIAN DILY GINTING
NPM : 1615310949
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S 1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja, dan Jangka Waktu Kerja Terhadap Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kota Binjai

Medan, Januari 2021

Pembimbing I



(Dr. Bambang Widjanarko, SE, MM)

Pembimbing II

(Harianto, SE, MM)

Hal : Permohonan Meja Hijau

Medan, 22 Februari 2021
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
 Fakultas SOSIAL SAINS
 UNPAB Medan
 Di -
 Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : ANDRIAN DILY GINTING
 Tempat/Tgl. Lahir : MEDAN / 1998-05-08
 Nama Orang Tua : IR. EDDY MARTIN.G
 N. P. M : 1615310949
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Program Studi : Manajemen
 No. HP : 082294861968
 Alamat : DUSUN VII BUKIT LAWANG

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul Pengaruh kualitas, pengaruh kuantitas, dan jangka waktu terhadap prestasi kerja (ASN) BPKPAD (BADAN PENGELOLAH KEUANGAN PENDAPATAN ASET DAERAH) KOTA BINJAI, selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indeks prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercap keterangan bebas pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
7. Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (bentuk dan warna penjiilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangani dosen pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya uang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

| | | |
|------------------------------|--------------|------------------|
| 1. [102] Ujian Meja Hijau | : Rp. | 500,000 |
| 2. [170] Administrasi Wisuda | : Rp. | 1,500,000 |
| 3. [202] Bebas Pustaka | : Rp. | 100,000 |
| 4. [221] Bebas LAB | : Rp. | |
| Total Biaya | : Rp. | 2,100,000 |

Ukuran Toga :

M

Diketahui/Disetujui oleh :



Hormat saya



Bambang Widjanarko, SE., MM.
 Dekan Fakultas SOSIAL SAINS

ANDRIAN DILY GINTING
 1615310949

catatan :

1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;
 - o a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
 - o b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA
PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
Jl. Jend. Gatot Subroto KM. 4,5 Medan Sunggal, Kota Medan Kode Pos 20122

SURAT BEBAS PUSTAKA
NOMOR: 3636/PERP/BP/2021

Kepala Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan atas nama saudara/i:

Nama : ANDRIAN DILY GINTING
N.P.M. : 1615310949
Tingkat/Semester : Akhir
Fakultas : SOSIAL SAINS
Jurusan/Prodi : Manajemen

Bahwasannya terhitung sejak tanggal 13 Februari 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku sekaligus tidak lagi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 13 Februari 2021
Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan



Sugiarjo, S.Sos., S.Pd.I

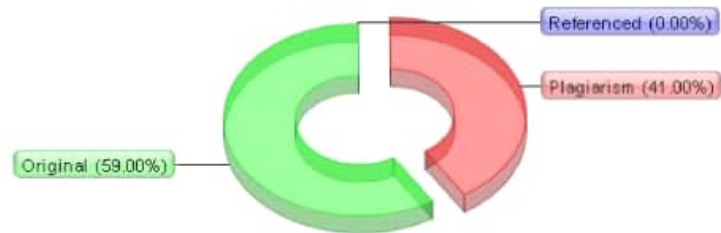
No. Dokumen : FM-PERPUS-06-01
Revisi : 01
Tgl. Efektif : 04 Juni 2015

Plagiarism Detector v. 1460 - Originality Report 19-Feb-21 08:36:50

Analyzed document: ANDRIAN DILY GINTING_ 1615310949_Manajemen.docx Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi_License03

Comparison Preset: Rewrite. Detected language: Indonesian

Relation chart:



Distribution graph:



Top sources of plagiarism:

- % 135 wrds: <https://ppid.bandung.go.id/wp-content/uploads/2016/05/LKIP-DPKAD-2014-bandunggoi...>
34444
- % 35 wrds: <https://physionet.org/content/challenge-2011/1.0.0/set-b/2000343.bd>
20747
- % 34 wrds: http://repository.um-palembang.ac.id/eprint/11985/2/212016026_BAB%20II_SAMPAI...
17246

[Show other Sources.]

Processed resources details:

197 - Ok / 35 - Failed

[Show other Sources.]

ABSTRAK

Prestasi kerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Dengan demikian, prestasi kerja harus benar-benar terwujud dalam aktivitas kerja terlebih pekerjaan yang dilakukan berkaitan dengan kepentingan publik sebagaimana Kantor Badan Keuangan Daerah Kota Binjai. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kualitas kerja, kuantitas kerja, dan jangka waktu kerja secara parsial dan simultan terhadap prestasi kerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Badan Keuangan Daerah Kota Binjai. Sampel penelitian ini sebanyak 89 ASN di Kantor Badan Keuangan Daerah Kota Binjai. Model analisis menggunakan teknik analisis regresi linear berganda dengan 3 variabel independen yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, dan jangka waktu, sedangkan variabel dependen yaitu prestasi kerja. Temuan penelitian ini yaitu kualitas kerja berpengaruh dan signifikan terhadap prestasi kerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Badan Keuangan Daerah Kota Binjai dengan nilai 0,841 dan nilai tersebut lebih kecil dari nilai t_{tabel} yaitu $0,841 < 1,662$. Kuantitas kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap prestasi kerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Badan Keuangan Daerah Kota Binjai dengan nilai sebesar $-0,690$ dan nilai tersebut lebih kecil dari nilai t_{tabel} yaitu $-0,690 < 1,662$. Jangka waktu kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap prestasi kerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Badan Keuangan Daerah Kota Binjai dengan nilai sebesar $-1,132$ dan nilai tersebut lebih kecil dari nilai t_{tabel} yaitu $-1,132 < 1,662$. Nilai F_{hitung} yang diperoleh sebesar 1,137 dan nilai F_{hitung} $1,137 <$ nilai F_{tabel} 2,71. Artinya, secara simultan kualitas kerja, kuantitas kerja dan jangka waktu kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap prestasi kerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Badan Keuangan Daerah Kota Binjai.

Kata Kunci : Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja, Jangka Waktu Kerja, Prestasi Kerja

ABSTRACT

Job performance is the result of work that has been achieved by a person from his work behavior in carrying out work activities. Thus, work performance must be truly manifested in work activities, especially work carried out related to the public interest such as the Regional Financial Agency Office of Binjai City. The purpose of this study was to determine the effect of work quality, work quantity, and working time partially and simultaneously on the work performance of State Civil Servants at the Regional Financial Agency Office of Binjai City. The sample of this research was 89 ASN in the Regional Financial Agency Office of Binjai City. The analysis model uses multiple linear regression analysis techniques with 3 independent variables, namely quality of work, quantity of work, and time period, while the dependent variable is work performance. The findings of this study are that the quality of work has a significant and significant effect on the work performance of the State Civil Apparatus at the Binjai City Regional Financial Agency with a value of 0.841 and this value is smaller than the t-table value, namely $0.841 < 1.662$. Work quantity has a negative and significant effect on the work performance of the State Civil Servants at the Binjai City Regional Financial Agency with a value of - 0.690 and this value is smaller than the t table value, namely $- 0.690 < 1.662$. The length of work has a negative and significant effect on the work performance of the State Civil Apparatus at the Binjai City Regional Financial Agency with a value of -1.132 and this value is smaller than the t-table value, namely $- 1.132 < 1.662$. The Fcount value obtained is 1.137 and the Fcount value is $1.137 < F_{table}$ value is 2.71. This means that simultaneously the quality of work, quantity of work and length of time of work do not have a significant effect on the work performance of the State Civil Servants at the Regional Financial Agency Office of the City of Binjai.

Keywords: Quality of Work, Quantity of Work, Duration of Work, Job Performance

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan rahmat-Nya kepada peneliti, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **Pengaruh Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja, dan Jangka Waktu Kerja Terhadap Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kota Binjai.**

Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Pada kesempatan ini peneliti ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Bapak Dr. Bambang Widjanarko, S.E., M.M., selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Ramadhan Harahap, S.E., S.Psi, M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Dr. Bambang Widjanarko, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberi arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Bapak Harianto, S.E. M.M., selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan skripsi sehingga skripsi ini dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.

6. Bapak Affan Siregar, selaku Kepala Badan Pengelolaan Keuangan, Pedapatan, dan Aset Daerah (BPKPAD) Kota Binjai yang telah membantu memberikan informasi terkait penelitian yang dilakukan.
7. Seluruh Staf Dinas Kepala Badan Pengelolaan Keuangan, Pedapatan, dan Aset Daerah (BPKPAD) Kota Binjai yang selalu memberikan semangat dalam penyelesaian skripsi.
8. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen di Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi yang telah memberikan ilmu pengetahuannya dalam perkuliahan.

Peneliti menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini yang disebabkan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca. Terimakasih.

Medan, Januari 2021
Peneliti

Andrian Dily Ginting
NPM: 1615310949

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|---|----------------|
| HALAMAN PENGESAHAN | i |
| HALAMAN PERSETUJUAN UJIAN | ii |
| HALAMAN PERNYATAAN | iii |
| ABSTRAK | iv |
| ABSTRACT | v |
| KATA PENGANTAR | vi |
| DAFTAR ISI | viii |
| DAFTAR TABEL | x |
| DAFTAR GAMBAR | xi |
| | |
| BAB I : PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1 Latar Belakang Masalah | 1 |
| 1.2 Identifikasi dan Batasan Masalah | 10 |
| 1.3 Rumusan Masalah | 10 |
| 1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian | 11 |
| 1.5 Keaslian Penelitian | 12 |
| | |
| BAB II : TINJAUAN PUSTAKA | 15 |
| 2.1 Landasan Teori | 15 |
| 2.1.1 Prestasi Kerja | 15 |
| 2.1.1.1 Pengertian Prestasi Kerja | 15 |
| 2.1.1.2 Indikator Prestasi Kerja..... | 15 |
| 2.1.1.3 Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja | 18 |
| 2.1.2 Kualitas Kerja | 19 |
| 2.1.2.1 Pengertian Kualitas Kerja | 19 |
| 2.1.2.2 Indikator Kualitas Kerja | 21 |
| 2.1.2.3 Faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Kerja..... | 23 |
| 2.1.3 Kuantitas Kerja | 24 |
| 2.1.3.1 Pengertian Kuantitas Kerja..... | 24 |
| 2.1.3.2 Indikator Kuantitas Kerja | 24 |
| 2.1.4 Jangka Waktu Kerja | 25 |
| 2.1.4.1 Pengertian Jangka Waktu Kerja | 25 |
| 2.1.4.2 Indikator Jangka Waktu Kerja | 26 |
| 2.1.4.3 Faktor Yang Mempengaruhi Jangka Waktu Kerja | 27 |
| 2.2 Penelitian Sebelumnya | 28 |
| 2.3 Kerangka Konseptual | 32 |
| 2.4 Hipotesis Penelitian | 33 |
| | |
| BAB III : METODE PENELITIAN | 34 |
| 3.1 Pendekatan Penelitian | 34 |
| 3.2 Tempat dan Waktu Penelitian | 34 |
| 3.3 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel | 35 |
| 3.4 Populasi dan Sampel | 40 |
| 3.5 Teknik Pengumpulan Data | 41 |

| | |
|--|-----------|
| 3.6 Teknik Analisis Data | 41 |
| BAB IV : HASIL PENELITIAN PEMBAHASAN | 46 |
| 4.1 Hasil Penelitian | 46 |
| 4.1.1 Gambaran Umum Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kota Binjai | 46 |
| 4.1.2 Karakteristik Respoden | 56 |
| 4.1.3 Hasil Uji Kualitas Data | 58 |
| 4.1.4 Hasil Uji Asumsi Klasik | 63 |
| 4.1.5 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda | 70 |
| 4.1.6 Hasil Uji Parsial | 71 |
| 4.1.7 Hasil Uji Simultan | 72 |
| 4.1.8 Hasil Uji Koefisien Determinan | 73 |
| 4.1 Pembahasan | 74 |
| BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN | 85 |
| 5.1 Kesimpulan | 85 |
| 5.2 Saran | 86 |
| DAFTAR PUSTAKA | 87 |
| LAMPIRAN | |

DAFTAR TABEL

| | Halaman |
|--|---------|
| Tabel 1.1. Hasil Pra-Survei untuk Variabel Prestasi Kerja (Y) | 2 |
| Tabel 1.2. Hasil Pra-Survei untuk Variabel Kualitas Kerja (X1) | 6 |
| Tabel 1.3. Hasil Pra-Survei untuk Variabel Kuantitas Kerja (X2) | 7 |
| Tabel 1.4. Hasil Pra-Survei untuk Variabel Jangka Waktu Kerja (X3) | 9 |
| Tabel 2.1. Penelitian Sebelumnya | 28 |
| Tabel 3.1. Skedul Proses Penelitian | 35 |
| Tabel 3.2. Pengukuran Variabel | 36 |
| Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 56 |
| Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur | 57 |
| Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Agama | 57 |
| Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan | 58 |
| Tabel 4.5. Hasil Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja (Y) | 59 |
| Tabel 4.6. Hasil Uji Validitas Variabel Kualitas Kerja (X1) | 60 |
| Tabel 4.7. Hasil Uji Validitas Variabel Kuantitas Kerja (X2) | 61 |
| Tabel 4.8. Hasil Uji Validitas Variabel Jangka Waktu Kerja (X3) | 61 |
| Tabel 4.9. Hasil Uji Reliabilitas | 62 |
| Tabel 4.10. Hasil Uji Normalitas | 63 |
| Tabel 4.11. Hasil Uji Multikolinearitas | 66 |
| Tabel 4.12. Hasil Uji Heteroskedastisitas | 68 |
| Tabel 4.13. Hasil Regresi Linear Berganda | 70 |
| Tabel 4.14. Uji t (Parsial) | 71 |
| Tabel 4.15. Hasil Uji Simultan (Uji F) | 73 |
| Tabel 4.16. Hasil Uji Koefisien Determinan (R^2) | 73 |
| Tabel 4.17. Hasil Nilai Variabel Kualitas Kerja (X1) | 74 |
| Tabel 4.18. Hasil Nilai Variabel Kuantitas Kerja (X2) | 78 |
| Tabel 4.19. Hasil Nilai Variabel Jangka Waktu Kerja (X3) | 81 |

DAFTAR GAMBAR

| | Halaman |
|---|---------|
| Gambar 2.1 Kerangka Konseptual | 32 |
| Gambar 4.1. Hasil Uji Normalitas Dengan Curva Histogram | 64 |
| Gambar 4.2. Hasil Uji Normalitas Grafik Garis Diagonal | 65 |
| Gambar 4.3. Pola Titik <i>Scatterplot</i> | 69 |

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Prestasi kerja pada Aparatur Sipil Negara seringkali menjadi sorotan publik, dimana seharusnya mereka menjalankan tugas dengan sebaik mungkin, tapi dalam kenyataannya tidak sedikit yang menjalankan tugas kurang optimal padahal tugas mereka adalah memberikan pelayanan publik secara prima. Belum optimalnya prestasi kerja pada Aparatur Sipil Negara ini juga terjadi pada Aparatur Sipil Negara di lingkungan Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kota Binjai.

Fenomena kurang optimalnya prestasi kerja Aparatur Sipil Negara di lingkungan Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kota Binjai terjadi disebabkan belum optimalnya kualitas kerja pegawai dalam menyelesaikan suatu kerja seperti membuat laporan kerja, kurangnya kesadaran dan tanggung jawab seperti pengisian laporan harian pegawai yang tidak sesuai, masih adanya pegawai yang tidak berada di meja kerja pada saat jam kerja dan melakukan hal-hal yang tidak berhubungan dengan kerjanya seperti mengobrol dengan rekan kerja, mengobrol di telepon seluler untuk hal-hal di luar tugas kerja pada saat jam kerja yang tentunya akan mengurangi efektivitas penggunaan waktu kerja yang seharusnya digunakan untuk kerja.

Pada sisi lain, kurangnya inisiatif dari pegawai untuk segera menyelesaikan tugas dan tanggung jawab lebih cepat sehingga menyebabkan terlambatnya suatu pekerjaan yang diberikan. Selain itu, masih adanya pegawai yang tidak mengerjakan apapun jika tidak diperintahkan oleh atasannya

dimana hal tersebut dimungkinkan karena pengalaman kerja atau jangka waktu kerja yang kurang maksimal. Pegawai tidak secara mandiri atau secara kreatif menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan cepat.

Hasil observasi juga menunjukkan kurang maksimalnya prestasi kerja pegawai di Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kota Binjai. Hal ini dapat dilihat dari hasil pra-survei yang dilakukan terhadap 25 orang pegawai sebagai berikut :

Tabel 1.1. Hasil Pra-Survei untuk Variabel Prestasi Kerja (Y)

| No | Pertanyaan | Setuju | | Tidak Setuju | |
|----|---|--------|------|--------------|------|
| | | Frek | % | Frek | % |
| 1 | Seorang ASN harus menunjukkan kualitas kerja secara maksimal sebagai bentuk kinerja yang baik | 11 | 44 % | 14 | 56 % |
| 2 | Seorang ASN harus mampu mencapai target kerja yang telah ditetapkan oleh satuan atau unit kerja masing-masing | 9 | 36 % | 16 | 64 % |
| 3 | Seorang ASN harus mampu menyelesaikan semua pekerjaannya dalam batas waktu yang telah ditetapkan | 8 | 32 % | 17 | 68 % |

Sumber: Hasil Pra-Survei (2020)

Hasil pra-survei menunjukkan hanya 11 pegawai yang setuju bahwa seorang ASN harus menunjukkan kualitas kerja secara maksimal sebagai bentuk kinerja yang baik. Hanya 9 pegawai yang setuju seorang ASN harus mampu mencapai target kerja yang telah ditetapkan oleh satuan atau unit kerja masing-masing. Hanya 8 pegawai yang setuju seorang ASN harus mampu menyelesaikan semua pekerjaannya dalam batas waktu yang telah ditetapkan. Beberapa kondisi ini menunjukkan masih adanya masalah pada prestasi kerja pegawai di Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kota Binjai.

Prestasi kerja atau yang sering disebut juga kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2018:67). Dengan demikian, prestasi kerja merupakan hasil kerja setiap individu atau kelompok dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi, dan pada akhirnya bisa dijadikan dasar penilaian atas tercapai atau tidaknya target dan tujuan sebuah perusahaan atau organisasi.

Tentunya, dalam pencapaian target dan tujuan organisasi tersebut tidak mudah, baik organisasi milik pemerintah atau milik swasta. Di dalam mempertahankan dan meningkatkan produktivitas suatu perusahaan, maka peran manajemen sumber daya manusia sangatlah penting, artinya dalam hal mengupayakan agar tenaga kerja mau dan mampu memberikan prestasi kerjanya sebaik mungkin.

Sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan yang sangat penting. Salah satu pemicu keberhasilan perusahaan dalam menjalankan organisasinya adalah karena sumber daya manusia yang ada di dalamnya yaitu karyawan. Hal tersebut karena karyawan merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya lainnya yang dimiliki oleh perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Tujuan perusahaan adalah untuk memperoleh laba yang sebesar-besarnya dan untuk meningkatkan kekayaan bersih para pemegang saham. Tujuan lain perusahaan adalah untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik, aman dan sejahtera bagi semua karyawan perusahaan dengan memberikan gaji yang layak dan kesejahteraan yang terbaik dari yang baik sehingga perusahaan menghasilkan

produk (barang dan jasa) yang mengungguli para pesaing dalam pemenuhan keinginan dan kebutuhan konsumen, yang pada gilirannya perusahaan meningkatkan pangsa pasar (Sumarsan, 2013:1).

Oleh karena karyawan merupakan modal utama bagi sebuah perusahaan, maka karyawan perlu dikelola agar tetap menjadi produktif. Sebagai modal utama bagi perusahaan, karyawan perlu dikelola agar tetap menjadi produktif. Produktivitas kerja menunjukkan bahwa individu merupakan perbandingan dari efektivitas keluaran (pencapaian untuk kerja maksimal) dengan efisiensi salah satu masukan atau tenaga kerja yang mencakup kuantitas, kualitas dalam waktu tertentu. Dengan begitu, prestasi kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tinggi hasil kerja karyawan dalam perusahaan, berarti pencapaian tujuan perusahaan akan meningkat semakin baik.

Hal tersebut juga disebabkan karena keberhasilan suatu organisasi baik besar maupun kecil bukan semata-mata ditentukan oleh sumber daya alam yang tersedia, akan tetapi banyak ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang berperan merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan organisasi bersangkutan (Manullang, 2012:195). Oleh sebab itu, keberhasilan sebuah organisasi atau usaha tidak lepas dari strategi sumber daya manusia yang dibangun dengan baik. Jay Heizer dan Barry Render menjelaskan seperti yang telah ditunjukkan, mulai dari *Hard Rock Cafe* hingga *Southwest Airlines*, keunggulan bersaing dapat dibangun melalui strategi sumber daya manusia. Oleh karenanya, tujuan dari strategi sumber daya manusia adalah mengelola tenaga

kerja dan merancang pekerjaan sehingga orang-orang dapat diberdayakan secara efektif dan efisien (Heizer dan Render, 2015: 596).

Sesungguhnya untuk mencapai prestasi kerja secara maksimal dalam sebuah instansi atau organisasi memiliki banyak faktor penyebabnya, dimana salah satunya adalah terkait dengan kualitas kerja karyawan. Karyawan yang berkualitas akan sangat mendukung percepatan pencapaian tujuan kerja dalam organisasi atau perusahaan.

Kualitas kerja merupakan suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lain dalam pencapaian tujuan dan sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna. Hal inilah yang menyebabkan antara satu perusahaan dengan perusahaan lain akan saling bersaing dalam hal meningkatkan kualitas, baik kualitas peningkatan sumber daya manusia maupun kualitas produk. Peningkatan sumber daya manusia merupakan suatu kegiatan yang dilaksanakan bersama-sama pegawai dan manajer dengan tujuan mencari nilai tambah agar perusahaan tersebut dapat menghadapi tantangan kompetitif.

Adanya pengaruh kualitas kerja terhadap prestasi kerja telah dibuktikan oleh penelitian yang dilakukan Ceswirdani dan kawan-kawan dalam Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Volume 8, Nomor 1, Januari 2017 dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa variabel kualitas kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai (Ceswirdani, et.al, 2017:9).

Hasil observasi menunjukkan kurang maksimalnya kualitas kerja pegawai di BPKPAD (Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan Dan Aset Daerah) Kota

Binjai. Hal ini dapat dilihat dari hasil pra-survei yang dilakukan terhadap 25 orang pegawai sebagai berikut :

Tabel 1.2. Hasil Pra-Survei untuk Variabel Kualitas Kerja (X1)

| No | Pertanyaan | Setuju | | Tidak Setuju | |
|----|---|--------|------|--------------|------|
| | | Frek | % | Frek | % |
| 1 | Setiap ASN harus yakin dengan potensi diri dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya | 11 | 44 % | 14 | 56 % |
| 2 | Seorang ASN harus mampu memberikan hasil kerja yang optimal dalam setiap pekerjaannya | 9 | 36 % | 16 | 64 % |
| 3 | Seorang ASN harus mampu bekerja sesuai dengan proses dan prosedur yang sudah ditetapkan agar dapat menghasilkan pekerjaan yang baik | 10 | 40 % | 15 | 60 % |

Sumber: Hasil Pra-Survei (2020)

Hasil pra-survei diatas menunjukkan hanya 11 pegawai yang setuju setiap ASN harus yakin dengan potensi diri dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Hanya 9 pegawai yang setuju seorang ASN harus mampu memberikan hasil kerja yang optimal dalam setiap pekerjaannya. Hanya 10 pegawai yang setuju seorang ASN harus mampu bekerja sesuai dengan proses dan prosedur yang sudah ditetapkan agar dapat menghasilkan pekerjaan yang baik. Kondisi ini menunjukkan masih adanya masalah pada kualitas kerja.

Selain kualitas kerja karyawan, kuantitas kerja karyawan juga dapat menjadi pemicu pencapaian prestasi kerja maksimal dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Kuantitas kerja adalah volume kerja yang dihasilkan dibawah kondisi normal (Mangkunegara, 2018:67). Kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan. Dengan banyaknya jenis pekerjaan yang harus diselesaikan maka dengan sendirinya akan membiasakan

dan melatih seluruh karyawan untuk dapat bekerja secara optimal demi pencapaian target kerja yang lebih baik dari waktu ke waktu.

Kuantitas kerja merupakan beban kerja yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai sesuai dengan ketentuan dan waktu yang ditetapkan. Ketika kuantitas atau beban kerja menjadi kebiasaan sehari-hari pegawai maka pegawai akan terlatih untuk mampu menyelesaikan semua tugas dengan baik, atau dalam bahasa kerja disebut dengan prestasi kerja. Adanya pengaruh kuantitas kerja atau beban kerja telah dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan oleh Christy S. G. Paat, dan kawan-kawan dalam Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi Volume 16 No. 04 Tahun 2016 dengan hasil penelitian beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja. (Christy S. G. Paat, et.al, 2016:760).

Hasil observasi menunjukkan kurang maksimalnya kuantitas kerja pegawai di Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kota Binjai. Hal ini dapat dilihat dari hasil pra-survei yang dilakukan terhadap 25 orang pegawai sebagai berikut :

Tabel 1.3. Hasil Pra-Survei untuk Variabel Kuantitas Kerja (X2)

| No | Pertanyaan | Setuju | | Tidak Setuju | |
|----|--|--------|------|--------------|------|
| | | Frek | % | Frek | % |
| 1 | Setiap ASN dituntut untuk mampu menyelesaikan semua pekerjaannya dengan sebaik mungkin | 8 | 32 % | 17 | 68 % |
| 2 | Setiap ASN harus mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan batas waktu yang sudah ditetapkan sebelumnya | 6 | 24 % | 19 | 76 % |

Sumber: Hasil Pra-Survei (2020)

Hasil pra-survei diatas menunjukkan hanya 8 pegawai yang setuju setiap ASN dituntut untuk mampu menyelesaikan semua pekerjaannya dengan sebaik mungkin. Hanya 6 pegawai yang setuju setiap ASN harus mampu menyelesaikan

pekerjaannya sesuai dengan batas waktu yang sudah ditetapkan sebelumnya. Kondisi ini menunjukkan masih adanya masalah pada kuantitas kerja pegawai.

Pada sisi lain, jangka waktu kerja yang dimiliki seorang karyawan diyakini sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Hal tersebut disebabkan karena karyawan yang sudah berpengalaman dalam bekerja karena jangka waktu bekerja pada satu jenis pekerjaan yang ditekuninya akan membentuk keahlian dibidangnya sehingga dalam menyelesaikan suatu pekerjaan akan tercapai dengan cepat dan akurat. Semakin lama pengalaman kerja karyawan maka akan semakin mudah dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dan semakin kurang berpengalaman akan mempengaruhi kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan. Oleh sebab itu, pada beberapa perusahaan menuntut seorang pegawai yang baru untuk melakukan kerja magang atau percobaan dalam beberapa masa untuk meningkatkan dan memaksimalkan kemampuan kerja.

Adanya pengaruh jangka waktu atau lamanya seorang pegawai bekerja terhadap prestasi kerja telah dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan oleh Indra I. Nandy dalam Jurnal EMBA Vol. 3 No. 1 Maret 2015 dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa jangka waktu atau lamanya seorang pegawai bekerja berpengaruh negatif terhadap pengembangan karir pegawai (Indra I. Nandy, 2015:992).

Hasil observasi menunjukkan kurang maksimalnya jangka waktu kerja pegawai di Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kota Binjai. Hal ini dapat dilihat dari hasil pra-survei yang dilakukan terhadap 25 orang pegawai sebagai berikut :

Tabel 1.4. Hasil Pra-Survei untuk Variabel Jangka Waktu Kerja (X3)

| No | Pertanyaan | Setuju | | Tidak Setuju | |
|----|---|--------|------|--------------|------|
| | | Frek | % | Frek | % |
| 1 | Seorang ASN perlu dilatih melalui kegiatan magang atau percobaan kerja agar semakin terlatih untuk dapat menyelesaikan tugasnya secara maksimal | 6 | 24 % | 19 | 76 % |
| 2 | Semakin lama ASN bekerja seharusnya semakin profesional dan mudah dalam menyelesaikan semua pekerjaannya | 9 | 36 % | 16 | 64 % |

Sumber: Hasil Pra-Survei (2020)

Hasil pra-survei diatas menunjukkan hanya 6 pegawai yang setuju seorang ASN perlu dilatih melalui kegiatan magang atau percobaan kerja agar semakin terlatih untuk dapat menyelesaikan tugasnya secara maksimal. Hanya 9 pegawai yang setuju semakin lama ASN bekerja seharusnya semakin profesional dan mudah dalam menyelesaikan semua pekerjaannya. Kondisi ini menunjukkan masih adanya masalah pada jangka waktu kerja pegawai.

Setiap pegawai dalam lingkungan kerja Pemerintahan sudah seharusnya menunjukkan prestasi kerja yang optimal sebagai bentuk tanggungjawab atas pekerjaan yang diterimanya. Oleh karenanya, berbagai faktor seperti kualitas kerja, kuantitas kerja, dan jangka waktu harus dijadikan pemicu untuk mengoptimalkan prestasi kerja.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja, dan Jangka Waktu Kerja Terhadap Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kota Binjai.**

1.2. Identifikasi dan Batasan Masalah

1.2.1. Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah dalam penelitian ini yaitu :

- a. Rendahnya kualitas kerja pegawai dalam menyelesaikan suatu kerja seperti membuat laporan kerja.
- b. Rendahnya kesadaran dan tanggung jawab seperti pengisian laporan harian pegawai yang tidak sesuai.
- c. Masih adanya pegawai yang belum berada di meja kerja pada saat jam kerja dan melakukan hal-hal yang tidak berhubungan dengan kerjanya seperti mengobrol dengan rekan kerja, mengobrol di telepon seluler.
- d. Rendahnya inisiatif dari pegawai untuk segera menyelesaikan tugas dan tanggung jawab lebih cepat sehingga menyebabkan terlambatnya suatu pekerjaan yang diberikan.

1.2.2. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka penelitian ini dibatasi pada tiga variabel independen yaitu kualitas kerja (X_1), kuantitas kerja (X_2), dan jangka waktu (X_3), dan juga satu variabel dependen yaitu prestasi kerja (Y) adalah pegawai ASN yang berjumlah 89 pegawai sebagai sampel adalah kepala seksi ke bawah.

1.3. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah kualitas kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kota Binjai ?

2. Apakah kuantitas kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kota Binjai ?
3. Apakah jangka waktu kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kota Binjai ?
4. Apakah kualitas kerja, kuantitas kerja, dan jangka waktu kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi kerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kota Binjai ?

1.4. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

- a. Untuk Mengetahui pengaruh kualitas kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kota Binjai.
- b. Untuk Mengetahui pengaruh kuantitas kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kota Binjai.
- c. Untuk Mengetahui pengaruh jangka waktu kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kota Binjai.
- d. Untuk Mengetahui pengaruh kualitas kerja, kuantitas kerja, dan jangka waktu kerja secara bersama-sama terhadap prestasi kerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kota Binjai.

1.4.2. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai berikut :

1. Bagi lingkungan Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kota Binjai, sebagai bahan masukan yang dapat dijadikan saran dan informasi guna meningkatkan prestasi kerja Aparatur Sipil Negara melalui upaya peningkatan kualitas kerja, kuantitas kerja dan jangka waktu kerja pegawai.
2. Bagi peneliti, sebagai bahan masukan untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh kualitas kerja, kuantitas kerja, dan jangka waktu kerja terhadap prestasi kerja Aparatur Sipil Negara.
3. Bagi peneliti lain, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi yang dapat menjadi bahan perbandingan dalam melakukan penelitian dimasa yang akan datang.

1.5. Keaslian Penelitian

Penelitian yang dilakukan ini merupakan replikasi dari penelitian yang pernah dilakukan oleh Ceswirdani pada tahun 2017 dengan judul Pengaruh Kompetensi Dan Kualitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Kuranji, dimuat dalam Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Volume 8, Nomor 1, Januari 2017.

Penelitian ini juga replikasi dari penelitian yang dilakukan oleh Christy S. G. Paat, pada tahun 2016 dengan judul Pengaruh Penempatan Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga (Dispora) Manado, dimuat dalam Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi Volume 16 No. 04 Tahun 2016.

Demikian juga penelitian yang dilakukan oleh Indra I. Nandy pada tahun 2015 dengan judul Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Dan Lama Bekerja Karyawan Terhadap Pengembangan Karir Pada PT. Pegadaian Kanwil V Manado, yang dimuat dalam Jurnal EMBA Vol.3 No.1 Maret 2015.

Kemudian juga penelitian yang dilakukan oleh Istiana dan Antonius Dieben Robinson Manurung pada tahun 2018 dengan judul Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Universitas Mercu Buana Jakarta, yang dimuat dalam Jurnal SWOT, Volume VIII, No 2, Mei 2018.

Sedangkan penelitian ini berjudul Pengaruh Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja, dan Jangka Waktu Kerja Terhadap Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kota Binjai. Meskipun merupakan replikasi dari penelitian sebelumnya, namun pada sebagian besar variabelnya memiliki beberapa perbedaan yang signifikan. Dengan demikian, penelitian yang dilakukan ini lebih difokuskan pada beberapa variabel saja yang dianggap menjadi masalah penelitian.

Berdasarkan hal tersebut, ada beberapa perbedaan penelitian yang dilakukan, antara lain:

1. Waktu Penelitian. Penelitian terdahulu dilakukan tahun 2015, 2016, 2017, dan 2018 sedangkan penelitian peneliti dilakukan di tahun 2020.
2. Objek Penelitian. Penelitian terdahulu ditekankan pada kompetensi dan kualitas kerja, dan lainnya pada variabel independen. Sedangkan penelitian ini lebih diluaskan pada kualitas kerja, kuantitas kerja, dan jangka waktu kerja pada variabel independennya.

3. Tempat Penelitian. Penelitian terdahulu dilakukan pada Kantor Kecamatan Kuranji Padang, Dinas Pemuda Dan Olahraga (Dispora) Manado, PT. Pegadaian Kanwil V Manado, dan Universitas Mercu Buana Jakarta. Sedangkan penelitian ini dilakukan pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kota Binjai.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Prestasi Kerja

2.1.1.1. Pengertian Prestasi Kerja

Organisasi berisi sekumpulan orang yang memiliki kompetensi yang berbeda-beda dan saling tergantung satu dengan yang lainnya serta berusaha untuk mewujudkan kepentingan bersama mereka, dengan memanfaatkan berbagai sumber daya yang ada. Pada dasarnya tujuan bersama yang ingin diwujudkan oleh organisasi adalah mencari keuntungan, oleh karena itu dibutuhkan karyawan-karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang tinggi dalam suatu organisasi.

Menurut Bernadin dan Russel dalam Edy Sutrisno (2012:150) menjelaskan bahwa prestasi kerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Kemudian, menurut Byars dan Rue dalam Edy Sutrisno (2012:150) mengemukakan bahwa prestasi sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya.

Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja.

2.1.1.2. Indikator Prestasi Kerja

Menurut Kasmir (2016:208-209), untuk mengukur perilaku itu sendiri atau sejauhmana individu berperilaku sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi atau institusi, yaitu prestasi kerja pada umumnya dikaitkan dengan

pencapaian hasil dari standar kerja yang telah ditetapkan. Pengukuran prestasi kerja diarahkan pada 3 aspek yang merupakan bidang prestasi kunci bagi perusahaan yang bersangkutan. Bidang prestasi kunci tersebut adalah :

a. Kualitas (Quality/Mutu)

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu. Dengan kata lain, bahwa kualitas merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja semakin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah. Dalam praktiknya, kualitas suatu pekerjaan dapat dilihat dalam nilai tertentu.

b. Kuantitas (Quantity/Jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) dihasilkan oleh seseorang. Dengan kata lain, kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan. Biasanya untuk pekerjaan tertentu sudah ditentukan kuantitas yang dicapai. Pencapaian kuantitas yang diharapkan adalah jumlah yang sesuai dengan target atau melebihi dari target yang telah ditetapkan.

c. Waktu (*Timeliness*/Jangka Waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya, ada pekerjaan batas waktu

minimal dan maksimal yang harus dipenuhi (misalnya 30 menit). Jika melanggar atau tidak memenuhi ketentuan waktu tersebut maka dapat dianggap kinerjanya kurang baik, demikian pula sebaliknya. Dalam arti yang lebih luas, ketepatan waktu merupakan dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai dengan batas waktu yang telah ditetapkan sebelumnya. Untuk jenis pekerjaan tertentu makin cepat suatu pekerjaan terselesaikan, makin baik kinerjanya demikian pula sebaliknya makin lambat penyelesaian suatu pekerjaan, maka kinerjanya menjadi kurang baik.

d. Penekanan Biaya (*Cost Effectiveness*/Efektifitas Biaya)

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya, dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan. Jika pengeluaran biaya melebihi anggaran yang telah ditetapkan maka akan terjadi pemborosan, sehingga kinerjanya dianggap kurang baik, demikian pula sebaliknya. Oleh karena itu, perlakuan efektivitas biaya di seluruh bidang pekerjaan yang memiliki anggaran biaya. Biaya yang dikeluarkan biasanya untuk biaya tetap, biaya variabel atau biaya semi variabel. Biaya ini berkaitan untuk pengeluaran bagi sumber daya, seperti biaya produksi, teknologi, bahan baku atau biaya lainnya yang ada di lingkungan kerja.

2.1.1.3. Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Menurut Byar dan Rue dalam Edy Sutrisno (2010:151) menjelaskan bahwa ada faktor yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu faktor individu dan lingkungan. Adapun faktor individu yang dimaksud adalah :

- a. Usaha (*effort*) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
- b. *Abilities*, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
- c. *Role/task perception* atau persepsi tugas, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Sementara itu, faktor lingkungan yang mempengaruhi prestasi kerja seorang pegawai adalah :

- a. Kondisi fisik
- b. Peralatan
- c. Waktu
- d. Material
- e. Pendidikan
- f. Supervisi
- g. Desain organisasi
- h. Pelatihan
- i. Keberuntungan.

Faktor lingkungan tersebut pada dasarnya tidak langsung menentukan prestasi kerja seseorang, tetapi mempengaruhi faktor-faktor individu sehingga akan berdampak pada prestasi kerja yang dilakukan oleh individu tersebut.

Dari penjelasan tersebut, dapat diketahui bahwa perilaku seseorang dalam organisasi merupakan hasil dari interaksi berbagai variabel, yaitu individu dan situasional.

2.1.2. Kualitas Kerja

2.1.2.1. Pengertian Kualitas Kerja

Kualitas mengandung banyak definisi dan makna, tergantung pada tujuan dan penggunaannya, misalnya pada sektor jasa kualitas lebih banyak dikaitkan sebagai pelayanan.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2007:603), kualitas berarti tingkat baik-buruknya sesuatu. Sementara itu, Fandi Tjiptono (2011:2) mengungkapkan bahwa kata kualitas dapat diartikan berbeda-beda sesuai dengan keadaan seseorang yang berkepentingan didalamnya, antara lain :

- a. Kesesuaian dengan persyaratan/tuntutan.
- b. Kecocokan untuk pemakaian.
- c. Perbaikan/penyempurnaan berkelanjutan.
- d. Bebas dari kerusakan/cacat.
- e. Pemenuhan kebutuhan pelanggan semenjak awal dan setiap saat.
- f. Melakukan segala sesuatu secara benar semenjak awal.
- g. Sesuatu yang bisa membahagiakan pelanggan.

Kualitas kerja atau yang dikenal dengan istilah *Quality Of Worklife (QWL)* dijelaskan oleh Sondang P. Siagian (2012:71) sebagai upaya yang sistematis

dalam kehidupan organisasional melalui cara dimana karyawan diberi kesempatan untuk turut berperan menentukan cara mereka bekerja dan sumbangan yang mereka berikan kepada organisasi dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasarannya. Menurut Mangkuprawira (2011:93), kualitas kerja merupakan tingkat kepuasan, motivasi, keterlibatan dan pengalaman komitmen perseorangan mengenai kehidupan mereka dalam bekerja. Sementara itu, menurut Susilo Martoyo (2012:65), kualitas kerja merupakan suatu proses dimana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja tersebut dilaksanakan dengan baik, tertib, dan benar serta dapat membantu meningkatkan motivasi kerja sekaligus meningkatkan loyalitas organisasi dari para karyawan atau pegawai.

Kualitas kerja mengacu pada kualitas sumber daya manusia kualitas sumber daya manusia mengacu pada :

- a. Pengetahuan (*Knowledge*) yaitu kemampuan yang dimiliki karyawan yang lebih berorientasi pada intelegensi dan daya pikir serta penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki karyawan.
- b. Keterampilan (*Skill*), kemampuan dan penguasaan teknis operasional di bidang tertentu yang dimiliki karyawan.
- c. *Abilities* yaitu kemampuan yang terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki seorang karyawan yang mencakup loyalitas, kedisiplinan, kerjasama dan tanggung jawab

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kualitas kerja merupakan suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran organisasi dengan baik dan berdaya guna.

Kualitas kerja seorang pegawai, selain merupakan tuntutan kerja, juga menunjukkan bagaimana seorang pegawai bertanggung jawab penuh pada tugas yang diberikan kepadanya.

2.1.2.2. Indikator Kualitas Kerja

Kualitas kerja seorang pegawai merupakan hal penting untuk dipahami oleh setiap pegawai itu sendiri dan oleh manajer puncak organisasi. Namun demikian, untuk menentukan bagaimana kualitas kerja seorang pegawai harus dilihat secara objektif bukan subjektif. Oleh sebab itu, perlu kiranya menentukan ukuran atau indikator untuk melihat kualitas kerja seorang pegawai.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2012:78), indikator kualitas kerja seorang pegawai adalah :

a. Potensi diri

Potensi diri merupakan kemampuan, kekuatan, baik yang belum terwujud maupun yang telah terwujud, yang dimiliki seseorang tetapi belum sepenuhnya terlihat atau dipergunakan secara maksimal.

b. Hasil kerja optimal

Hasil kerja yang optimal harus dimiliki oleh seorang pegawai. Pegawai harus bisa memberikan hasil kerjanya yang terbaik, salah satunya dapat dilihat dari produktivitas organisasi, kualitas kerja, dan kuantitas kerja.

c. Proses kerja

Proses kerja merupakan suatu tahapan terpenting dimana pegawai menjalankan tugas dan perannya dalam suatu organisasi. Melalui proses ini, kinerja seorang pegawai dapat dilihat dari kemampuan

membuat perencanaan kerja, kreatif dalam melaksanakan pekerjaan, mengevaluasi tindakan kerja dan melakukan tindakan perbaikan.

d. Antusiasme

Antusiasme merupakan suatu sikap, dimana seorang pegawai melakukan kepedulian terhadap pekerjaannya. Hal ini bisa dilihat dari kehadiran, pelaksanaan tugas, motivasi kerja, dan komitmen kerja.

Kemudian, menurut Indra Bastian seperti dikutip Romualdus Lesu (2014:6) dalam Jurnal Administrasi Publik dan Birokrasi Volume 1 Nomor 1 menyebutkan bahwa kualitas kerja dapat dilihat dari beberapa indikator berikut :

- a. Indikator masukan (*inputs*) adalah segala sesuatu yang dibutuhkan agar pelaksanaan kegiatan dapat berjalan untuk menghasilkan keluaran. Indikator ini dapat berupa dana, sumber daya manusia, informasi, kebijakan/peraturan perundang-undangan dan sebagainya.
- b. Indikator keluaran (*outputs*) adalah sesuatu yang diharapkan langsung dicapai dari suatu kegiatan yang dapat berupa fisik dan/atau nonfisik.
- c. Indikator hasil (*outcomes*) adalah segala sesuatu yang mencerminkan berfungsinya kegiatan pada jangka menengah (efek langsung).
- d. Indikator manfaat (*benefits*) adalah sesuatu yang terkait dengan tujuan akhir dari pelaksanaan kegiatan.
- e. Indikator dampak (*impacts*) adalah pengaruh yang ditimbulkan, baik positif maupun negatif pada setiap tingkatan indikator berdasarkan asumsi yang telah ditetapkan.

Berdasarkan berbagai kriteria diatas, menunjukkan bahwa kualitas kerja mencakup semua unsur yang akan dievaluasi dalam pekerjaan masing-masing

pegawai dalam suatu organisasi. Kualitas ini mencakup berbagai kriteria yang digunakan dalam mengukur hasil yang telah ditetapkan.

2.1.2.3. Faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Kerja

Kualitas kerja seorang pegawai dapat tercapai apabila para pegawai dapat memenuhi kebutuhan mereka dalam organisasi. Dengan kualitas kerja yang maksimal, maka tujuan dari pekerjaan yang dilakukan dapat mencapai target yang telah ditetapkan dalam organisasi.

Faktor yang mempengaruhi kualitas kerja seorang pegawai pada sektor publik menurut Mahmudi (2010:20) antara lain :

- a. Faktor personal atau individual yang meliputi : pengetahuan, keterampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki setiap individu.
- b. Faktor kepemimpinan yang meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer dan team leader.
- c. Faktor tim yang meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
- d. Faktor kontekstual (situasional) yang meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Berdasarkan faktor-faktor diatas, pada dasarnya kualitas kerja seorang pegawai dalam suatu organisasi dipengaruhi oleh dua faktor utama yaitu internal dan eksternal. Semua faktor tersebut, dapat mendukung optimalisasi kerja pegawai, dan sebaliknya bahwa faktor tersebut juga dapat menghambat kinerja

seorang pegawai jika tidak sesuai dengan apa yang dibutuhkan seorang pegawai dalam menyelesaikan semua pekerjaannya.

2.1.3. Kuantitas Kerja

2.1.3.1. Pengertian Kuantitas Kerja

Dalam setiap organisasi, seorang pegawai memiliki kuantitas kerja yang berbeda satu dengan lainnya sesuai dengan bidang kerja dan tanggung jawab kerja masing-masing.

Menurut Mathis dan Jackson (2011:378), kuantitas (*quantity*) merupakan hasil kerja keras dari pegawai yang bisa mencapai skala maksimal yang telah ditentukan oleh pihak perusahaan. Dengan hasil yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut maka kinerja dari pegawai sudah tepat dan benar. Kemudian, menurut Pandi Afandi (2016:70) *quantity of work* (kuantitas kerja) adalah jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan.

Berdasarkan pendapat tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kuantitas kerja adalah ketercapaian kerja yang dilakukan oleh seorang pegawai dalam satu periode tertentu sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh perusahaan.

2.1.3.2. Indikator Kuantitas Kerja

Untuk mengukur bagaimana kuantitas kerja yang dicapai oleh seorang pegawai maka dapat dilihat dari indikator yang ada padanya. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2018:75) kuantitas kerja seorang pegawai dapat dilihat dari kecepatan seorang pegawai dalam melaksanakan kerja dengan indikator sebagai berikut :

a. Kemampuan menyelesaikan pekerjaan

Setiap pegawai memiliki perbedaan dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan, ada yang sangat baik dan ada yang kurang baik. Oleh sebab itu kemampuan individu pegawai sangat menentukan kuantitas kerja yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya. Kondisi ini menuntut upaya maksimal dari seorang pegawai untuk mampu menyelesaikan semua pekerjaannya dengan baik.

b. Tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan

Pada umumnya, sebuah pekerjaan dalam setiap organisasi memiliki target waktu yang ditetapkan dalam penyelesaiannya. Setiap pegawai dituntut untuk mampu menyelesaikan semua pekerjaan dalam batas waktu yang ditetapkan, dan alangkah baiknya jika pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan tersebut sebelum masa waktu yang ditetapkan berakhir.

2.1.4. Jangka Waktu Kerja

2.1.4.1. Pengertian Jangka Waktu Kerja

Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, jangka waktu kerja merupakan masa kerja seorang pegawai. Menurut Rudiansyah (2014:44) masa kerja atau jangka waktu kerja adalah lamanya seorang karyawan menyumbangkan tenaganya pada perusahaan tertentu dan menghasilkan penyerapan dari berbagai aktivitas manusia. Dengan demikian, semakin berpengalaman seorang pegawai atau karyawan dalam bekerja maka akan semakin membantu perusahaan untuk menghasilkan kinerja atau output yang lebih baik dan lebih banyak.

Menurut Hermanto (2012:56), masa kerja atau jangka waktu kerja dapat dikatakan sebagai loyalitas karyawan kepada perusahaan. Rentang waktu masa kerja yang cukup, sama dengan orang yang memiliki pengalaman yang luas baik mengenai hambatan kerja yang dihadapi maupun keberhasilan kerja yang dicapai. Jangka waktu yang membentuk pengalaman seorang pegawai. Jangka waktu kerja akan memberikan pengalaman kerja, pengetahuan dan keterampilan kerja seorang pegawai. Pengalaman kerja akan menjadikan seorang pegawai memiliki sikap kerja keras yang terampil, cepat, mantap, tenang, dapat menganalisa kesulitan dan siap mengatasinya.

Berdasarkan definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa jangka waktu kerja adalah lamanya seorang pegawai bekerja pada suatu perusahaan atau instansi dimana lamanya bekerja seseorang akan lebih berpengalaman dan bisa memajukan suatu perusahaan dimasa depan.

2.1.4.2. Indikator Jangka Waktu Kerja

Dalam menentukan indikator masa kerja atau jangka waktu kerja seorang pegawai, maka dapat dilihat dari ketentuan yang ditetapkan oleh Balai Pustaka Departemen Pendidikan dan Kebudayaan (2013) yaitu :

- a. Lamanya waktu masa percobaan atau magang.
- b. Lamanya bekerja, yang meliputi :
 - 1). Lamanya waktu bekerja di perusahaan.
 - 2). Lamanya waktu bekerja pada posisi pekerjaan saat ini.

2.1.4.3 Faktor Yang Mempengaruhi Jangka Waktu Kerja

Lama tidaknya jangka waktu kerja seorang pegawai disebabkan oleh berbagai faktor. Menurut Demerouti dalam Monica Devina Puspita (2012:58) ada beberapa faktor yang mempengaruhi jangka waktu kerja, antara lain :

- a. Tuntutan kerja (*job demands*), merupakan aspek-aspek fisik, sosial, maupun organisasi dari pekerjaan yang membutuhkan usaha terus-menerus baik secara fisik maupun psikologis demi mencapai atau mempertahankannya. Tuntutan kerja meliputi empat faktor, yaitu :
 - 1). Beban kerja yang berlebihan (*work overload*).
 - 2). Tuntutan emosi (*emotional demands*).
 - 3). Ketidaksesuaian emosi (*emotional dissonance*).
 - 4). Perubahan terkait organisasi (*organizational changes*).
- b. Sumber daya pekerjaan (*job resources*). Keterikatan kerja juga dapat dipengaruhi oleh sumber daya pekerjaan yang meliputi empat faktor yaitu :
 - 1). Otonomi (*autonomy*).
 - 2). Dukungan sosial (*social support*).
 - 3). Bimbingan dari atasan (*supervisory coaching*).
 - 4). Kesempatan untuk berkembang secara profesional (*opportunities for professional development*).
- c. Sumber daya pribadi (*personal resource*), yaitu merupakan aspek diri yang pada umumnya dihubungkan dengan kegembiraan dan perasaan bahwa diri mampu memanipulasi, mengontrol dan memberikan

dampak pada lingkungan sesuai dengan keinginan dan kemampuannya.

- d. Kepribadian (personality). Kepribadian berhubungan erat dengan keterikatan kerja yang juga dapat dikarakteristikan dengan watak, menggunakan dimensi aktivasi dan kesenangan sebagai suatu kerangka kerja.

2.2. Penelitian Sebelumnya

Ada beberapa penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh para peneliti terdahulu dengan relevansi yang baik, diantaranya sebagaimana tabel berikut :

Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya

| Nama/ Tahun | Judul Penelitian | Variabel X | Variabel Y | Model Analisis | Hasil Penelitian |
|--|--|------------------------------------|----------------|------------------|---|
| Ceswirdani, Henny Sjafitri, Yuni Candra. (2017) | Pengaruh Kompetensi Dan Kualitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Kuranji | 1. Kompetensi 2. Kualitas kerja | Prestasi kerja | Regresi berganda | Hasil uji t dapat diketahui bahwa variabel kompetensi dan kualitas kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Kecamatan Kuranji. Hasil uji F dapat diketahui bahwa kompetensi dan kualitas kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Kecamatan Kuranji. Nilai koefisien determinasi |

| | | | | | |
|---|--|---|------------------|---|--|
| | | | | | (R2) menjelaskan bahwa kompetensi dan kualitas kerja memberi kontribusi pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Kecamatan Kuranji adalah sebesar 56.3% dan sisanya sebesar 43.7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian yang sedang dilakukan ini |
| Geraldino A. Sayd, Frans Gana, Petrus Kase (2016) | Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kualitas Kinerja Kantor Pertanahan Rote Ndao | <ol style="list-style-type: none"> 1. Sediaan sumber daya manusia 2. Sediaan anggaran 3. Sediaan sarana 4. Sediaan prasarana 5. Efisiensi birokrasi 6. Disiplin kerja | Kualitas kinerja | Analisis korelasi <i>Spearman's rho</i> . | Hasil korelasi terdapat hubungan yang kuat dan signifikan dari keenam variabel independen tersebut dengan variabel dependen kualitas kinerja (<i>output</i>) Kantor Pertanahan Kabupaten Rote Ndao. Selain itu, variabel-variabel independen tersebut secara simultan dan parsial berpengaruh terhadap kualitas kinerja (<i>output</i>) Kantor Pertanahan Kabupaten Rote Ndao. |
| Alri Yogi (2015) | Pengaruh Motivasi Kerja | Motivasi kerja | Prestasi kerja | Regresi sederhana | Terdapat pengaruh |

| | | | | | |
|--|---|---------------------------------|----------------|-------------------------|--|
| | Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Wirastuti Kabupaten Siak | | | | motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Wirastuti Kabupaten Siak. Artinya semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka semakin tinggi prestasi kerjanya dan sebaliknya semakin rendah motivasi kerja karyawan maka semakin rendah prestasi kerjanya. |
| Christy S. G. Paat, David P. E. Saerang, Indrie D. Palandeng | Pengaruh Penempatan Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga (Dispora) Manado | 1. Penempatan 2. Beban kerja | Prestasi kerja | Regresi linier berganda | Variabel penempatan (X1) dan beban kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel prestasi kerja (Y). Hal ini berdasarkan hasil perhitungan analisa regresi berganda $F_{hitung} = 7,032 > F_{table} = 3,25$ dengan tingkat signifikan $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$. Variabel penempatan (X1) secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap prestasi kerja (Y), yang ditunjukkan dengan $t_{hitung} = 1,465 < 1,68709$ dan signifikansi $p\text{-value} = 0,151 > 0,05$. Sedangkan variabel beban kerja (X2) secara |

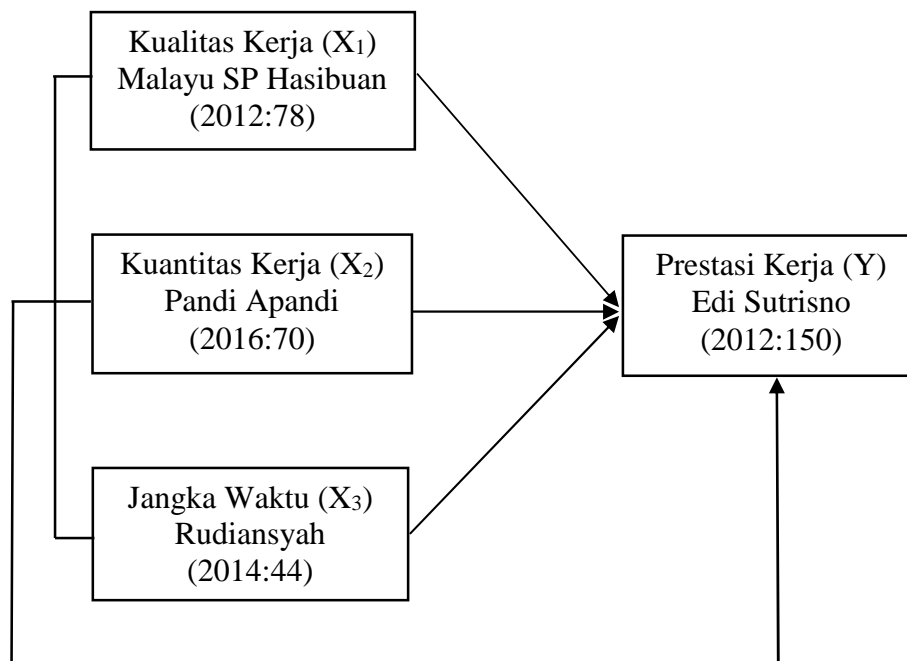
| | | | | | |
|---|---|---|--------------------|-------------------------|---|
| | | | | | parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Y), yang ditunjukkan dengan $t_{hitung} = 2,265 > 1,68709$ dan signifikansi p-value = $0,029 < 0,05$. |
| Indra I. Nandy dan Mac Donald Walangitan | Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Dan Lama Bekerja Karyawan Terhadap Pengembangan Karir Pada Pt. Pegadaian Kanwil V Manado | 1. Prestasi kerja 2. Lama bekerja | Pengembangan karir | Regresi linier berganda | Penilaian prestasi kerja dan lama bekerja karyawan secara simultan berpengaruh signifikan pada pengembangan karir. Secara parsial penilaian prestasi berpengaruh positif signifikan, dan lama bekerja berpengaruh negatif signifikan pada pengembangan karir. |
| Istiana dan Antonius Dieben Robinson Manurung | Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Universitas Mercu Buana Jakarta | 1. Komitmen Organisasi 2. Disiplin kerja 3. Kualitas kehidupan kerja terhadap | Prestasi kerja | Regresi linier berganda | Ada pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi, disiplin kerja dan kualitas kehidupan kerja secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan dengan nilai $F_{hitung} >$ |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| | | | | | F_{tabel} atau 66,768 > 2,6537 serta nilai R^2 sebesar 0,521. |
|--|--|--|--|--|--|

2.3. Kerangka Konseptual

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja seorang pegawai termasuk para pegawai di BPKPAD (Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan Dan Aset Daerah) Kota Binjai. Dari sekian banyak faktor tersebut, yang menjadi kajian dalam penelitian ini adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, dan jangka waktu yang dimiliki seorang pegawai. Berdasarkan landasan teoritis diatas, maka kerangka konseptual penelitian dapat dilihat pada gambar berikut ini :

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



Sumber: Diolah Peneliti 2020

2.4. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan teori yang telah dipaparkan sebelumnya, maka dapat diajukan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

- a. Kualitas kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di BPKPAD (Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan Dan Aset Daerah) Kota Binjai.
- b. Kuantitas kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di BPKPAD (Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan Dan Aset Daerah) Kota Binjai.
- c. Jangka waktu secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di BPKPAD (Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan Dan Aset Daerah) Kota Binjai.
- d. Kualitas kerja, kuantitas kerja dan jangka waktu secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di BPKPAD (Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan Dan Aset Daerah) Kota Binjai.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian merupakan cara dalam melakukan sebuah penelitian yang disesuaikan dengan situasi atau tujuan yang dikehendaki peneliti. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode kuantitatif yang bersifat asosiatif (menjalin hubungan) antara variabel X dan variabel Y.

Penelitian kuantitatif menurut Sugiono (2016:8) adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2. Tempat dan Waktu Penelitian

Dalam setiap penelitian, tentu melibatkan lokasi dimana penelitian dilakukan. Oleh sebab itu, penelitian ini dilakukan pada pegawai di Lingkungan Kerja Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kota Binjai yang beralamat Jalan Jambi Nomor 1 Rambung Barat Kecamatan Binjai Selatan, Kota Binjai, Sumatera Utara, Pos 20722. Sedangkan waktu penelitian dapat di lihat pada tabel berikut:

Tabel 3.1. Skedul Proses Penelitian

| No | Kegiatan | Mei – Agus 2020 | | | | Sept-Okt 2020 | | | | Nop-Des 2020 | | | | Jan-Maret 2021 | | | | April 2021 | | | |
|----|---------------------------|--------------------|---|---|---|------------------|---|---|---|-----------------|---|---|---|-------------------|---|---|---|---------------|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Pengajuan Judul | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | Penyusunan Proposal | | | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 | Perbaikan ACC Proposal | | | | | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | | | |
| 4 | Seminar Proposal | | | | | | | ■ | | | | | | | | | | | | | |
| 5 | Pengambilan Data | | | | | | | | ■ | | | | | | | | | | | | |
| 6 | Pengolahan Data | | | | | | | | | ■ | ■ | | | | | | | | | | |
| 7 | Penyusunan Skripsi | | | | | | | | | | | ■ | ■ | | | | | | | | |
| 8 | Bimbingan Skripsi | | | | | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | |
| 9 | Sidang Meja Hijau | | | | | | | | | | | | | | | | | ■ | | | |

Sumber: Peneliti, 2020

3.3. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

3.3.1 Definisi Operasional

Definisi operasional dalam penelitian ini yaitu :

- a. Prestasi kerja adalah tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya.
- b. Kualitas kerja adalah upaya yang sistematis dalam kehidupan organisasional melalui cara dimana karyawan diberi kesempatan untuk turut berperan menentukan cara mereka bekerja dan sumbagan yang mereka berikan kepada organisasi dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sarannya.
- c. Kuantitas kerja adalah jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan.

- d. Jangka waktu kerja adalah lamanya seorang karyawan menyumbangkan tenaganya pada perusahaan tertentu dan menghasilkan penyerapan dari berbagai aktivitas manusia.

3.3.2 Pengukuran Variabel

Variabel-variabel yang dibahas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.2 Pengukuran Variabel

| Variabel | Defenisi | Indikator | Deskripsi | Skala |
|--------------------|---|---|--|--------|
| Prestasi kerja (Y) | Prestasi sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya. (Edy Sutrisno, 2012:150) | <ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas (mutu). 2. Kuantitas (jumlah) 3. Waktu (jangka waktu) 4. Penekanan biaya | <ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja semakin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah (Kasmir, 2016:208) 2. Kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan. Biasanya untuk pekerjaan tertentu sudah ditentukan kuantitas yang dicapai. Pencapaian kuantitas yang diharapkan adalah jumlah yang sesuai dengan target atau melebihi dari target yang telah ditetapkan (Kasmir, 2016:208). 3. Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam | Likert |

| | | | | |
|--------------------------|--|--|--|--------|
| | | | <p>menyelesaikan pekerjaannya. Artinya, ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi (misalnya 30 menit). Jika melanggar atau tidak memenuhi ketentuan waktu tersebut maka dapat dianggap kinerjanya kurang baik, demikian pula sebaliknya. Dalam arti yang lebih luas, ketepatan waktu merupakan dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai dengan batas waktu yang telah ditetapkan sebelumnya (Kasmir, 2016:208).</p> <p>4. Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya, dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan. Jika pengeluaran biaya melebihi anggaran yang telah ditetapkan maka akan terjadi pemborosan, sehingga kinerjanya dianggap kurang baik, demikian pula sebaliknya (Kasmir, 2016:208).</p> | |
| Kualitas kerja (X_1) | Upaya yang sistematis dalam kehidupan organisasional melalui cara dimana karyawan diberi kesempatan untuk turut berperan | <ol style="list-style-type: none"> 1. Potensi diri 2. Hasil kerja optimal 3. Proses kerja 4. Antusias me | <ol style="list-style-type: none"> 1. Potensi diri merupakan kemampuan, kekuatan, baik yang belum terwujud maupun yang telah terwujud, yang dimiliki seseorang tetapi belum sepenuhnya terlihat atau dipergunakan secara | Likert |

| | | | | |
|---|---|--|---|---------------|
| | <p>menentukan cara mereka bekerja dan sumbagan yang mereka berikan kepada organisasi dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasarannya. (Malayu SP. Hasibuan, 2012:78)</p> | | <p>maksimal.</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Hasil kerja yang optimal harus dimiliki oleh seorang pegawai. Pegawai harus bisa memberikan hasil kerjanya yang terbaik, salah satunya dapat dilihat dari produktivitas organisasi, kualitas kerja, dan kuantitas kerja. 3. Proses kerja merupakan suatu tahapan terpenting dimana pegawai menjalankan tugas dan perannya dalam suatu organisasi. Melalui proses ini, kinerja seorang pegawai dapat dilihat dari kemampuan membuat perencanaan kerja, kreatif dalam melaksanakan pekerjaan, mengevaluasi tindakan kerja dan melakukan tindakan perbaikan. 4. Antusiasme merupakan suatu sikap, dimana seorang pegawai melakukan kepedulian terhadap pekerjaannya. Hal ini bisa dilihat dari kehadiran, pelaksanaan tugas, motivasi kerja, dan komitmen kerja. | |
| <p>Kuantitas kerja (X_2)</p> | <p>Kuantitas kerja adalah jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan. (Pandi Afandi, 2016:70)</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan menyelesaikan pekerjaan 2. Tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan | <ol style="list-style-type: none"> 1. Setiap pegawai memiliki perbedaan dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan, ada yang sangat baik dan ada yang kurang baik. Oleh sebab itu kemampuan individu pegawai sangat menentukan kuantitas kerja yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya. Kondisi ini menuntut upaya | <p>Likert</p> |

| | | | | |
|------------------------|--|---|---|--------|
| | | <p>3. Mampu memini malisir kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan</p> <p>4. Setiap target kerja yang ditetapkan dapat diselesaikan secara baik</p> | <p>maksimal dari seorang pegawai untuk mampu menyelesaikan semua pekerjaannya dengan baik.</p> <p>2. Sebuah pekerjaan dalam setiap organisasi memiliki target waktu yang ditetapkan dalam penyelesaiannya. Setiap pegawai dituntut untuk mampu menyelesaikan semua pekerjaan dalam batas waktu yang ditetapkan, dan alangkah baiknya jika pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan tersebut sebelum masa waktu yang ditetapkan berakhir.</p> <p>3. Setiap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seseorang harus mampu diselesaikan dengan menghindari kelasahan atau setidakny meminimalisir kesalahan yang bisa merugikan perusahaan.</p> <p>4. Dalam satu pekerjaan yang ditargetkan maka setiap pekerja harus mampu mencapai target kerja tersebut meskipun dengan berbagai cara dalam menyelesaikannya sebagai bentuk tanggung jawab</p> | |
| Jangka waktu (X_3) | Jangka waktu kerja adalah lamanya seorang karyawan menyumbangkan tenaganya pada perusahaan tertentu dan menghasilkan penyerapan dari berbagai aktivitas manusia. | <p>1. Lamanya waktu masa percobaan atau magang.</p> <p>2. Lamanya bekerja di perusaha</p> | <p>1. Semakin lama seseorang melakukan pekerjaan dalam masa percobaan atau magang sebelum menempati posisi pekerjaannya akan membuat ia terlatih dengan baik untuk dapat menyelesaikan semua</p> | Likert |

| | | | | |
|--|-----------------------|---|--|--|
| | (Rudiansyah, 2014:44) | <p>an dan waktu bekerja pada posisi pekerjaan.</p> <p>3. Jangka waktu membuat pegawai semakin terampil</p> <p>4. Jangka waktu kerja membuat pegawai mampu menyelesaikan kesulitan yang dihadapi</p> | <p>tugasnya nanti secara maksimal</p> <p>2. Semakin lama seorang bekerja pada sebuah perusahaan maka akan semakin memahami apa target dan tujuan perusahaan melalui pelaksanaan kerja yang dilakukannya. Disamping itu, keberadaannya dalam posisi kerja dengan masa waktu yang lama akan semakin membuat seseorang terbiasa dalam melaksanakannya dengan sangat mudah.</p> <p>3. Jangka waktu kerja di perusahaan harus mampu membentuk seorang pegawai yang terampil dalam menghasilkan kerja</p> <p>4. Semakin lama seseorang bekerja pada suatu perusahaan akan membuat ia terbiasa dalam menghadapi berbagai kesulitan dan mudah dalam menyelesaikannya secara baik</p> | |
|--|-----------------------|---|--|--|

Sumber: Diolah Peneliti, 2020

3.4. Populasi Dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Suharyadi dan Purwanto (2013:7), populasi adalah kumpulan dari semua kemungkinan orang-orang, benda-benda, dan ukuran lain, yang menjadi objek perhatian atau kumpulan seluruh objek yang menjadi perhatian. Dengan demikian, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yaitu pegawai di Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kota Binjai dengan jumlah sebanyak 113 orang.

3.4.2 Sampel

Menurut Suharyadi dan Purwanto (2013:7), sampel adalah suatu bagian dari populasi tertentu yang menjadi perhatian. Pengambilan sampel untuk penelitian ini ditetapkan sesuai pendapat Suharsimi Arikunto (2010:112), jika subjeknya kurang dari 100 orang sebaiknya diambil semuanya, jika subjeknya besar atau lebih dari 100 orang dapat diambil 10-15% atau 20-25% atau lebih.

Jumlah sampel dalam penelitian ini ditetapkan sebanyak 89 ASN karena tidak termasuk Kepala Badan, Sekretaris, dan 6 Kepala Bidang dan 16 Kasi. Pengambilan sampel menggunakan teknik *Purposive Sampling*.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan study pustaka dan dokumentasi. Study pustaka dilakukan dengan mengelola literatur, artikel, jurnal, maupun media lain yang berkaitan dengan topik pembahasan dari penelitian ini. Sedangkan dokumentasi dilakukan dengan mengumpulkan sumber-sumber data dokumenter terutama prestasi kerja pegawai.

3.6. Teknik Analisis Data

3.6.1. Pengujian Kualitas Data

3.6.1.1. Uji Validitas

Uji Validitas Item atau butir akan digunakan *Uji Korelasi Pearson Product Moment*. Dalam uji ini, setiap item akan diuji relasinya dengan skor total variabel yang dimaksud. Dalam hal ini masing-masing item yang ada di dalam variabel X dan Y akan diuji relasinya dengan skor total variabel tersebut. Ketentuan yang ditetapkan adalah :

- a. $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$, maka instrumen yang digunakan dinyatakan valid.
- b. $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$, maka instrumen yang digunakan dinyatakan tidak valid.

3.6.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan uji *Alpha Cronbach*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika nilai *Alpha Cronbach* $> 0,60$.

3.6.2. Uji Asumsi Klasik

3.6.2.1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Dalam pembahasan ini akan digunakan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov* dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05. Data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi lebih besar dari 5% atau 0,05.

3.6.2.2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas yaitu adanya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya multikolinearitas. Pada pembahasan ini akan dilakukan uji multikolinearitas dengan melihat nilai *inflation factor* (VIF) pada model regresi dengan ketentuan jika nilai VIF kurang dari 10, maka variabel

tersebut tidak mempunyai persoalan multikolinearitas dengan variabel bebas lainnya.

3.6.2.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain dalam model regresi. Model regresi yang baik adalah jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda (heteroskedastisitas). Uji heteroskedastisitas akan dilakukan dengan uji Glejser. Jika probabilitas signifikannya di atas 0,05 maka dapat disimpulkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Heteroskedastisitas juga dapat dilihat melalui grafik *scatterplot* antara nilai prediksi variabel terikat dengan residualnya. Adapun dasar analisisnya sebagai berikut :

- a. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan bahwa telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.6.3. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis *regresi linier* berganda adalah hubungan secara *linear* antara dua variabel independen yaitu kualitas kerja (X_1), kauntitas kerja (X_2), dan jangka waktu (X_3) dengan variabel dependen yaitu prestasi kerja (Y). Analisis ini untuk

mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen.

Rumus *regresi linear* berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 +$$

Keterangan:

Y = Prestasi kerja

a = Konstanta (nilai Y apabila X = 0)

b = *Koefisien regresi* (nilai peningkatan ataupun penurunan)

X₁ = Kualitas kerja

X₂ = Kuantitas kerja

X₃ = Jangka waktu

= Standar eror

Untuk mengetahui apakah suatu hipotesis atau dugaan sementara atas suatu variabel X terhadap variabel Y ada pengaruh atau tidak ada pengaruh maka kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis dirumuskan sebagai berikut:

- a. Berdasarkan hasil pengujian *regresi linier*, jika nilai koefisien *regresi b* memiliki tanda negatif (-) maka hipotesis Ho diterima dan menolak Ha.
- b. Berdasarkan hasil pengujian *regresi linier* berganda, jika nilai koefisien *regresi b* memiliki tanda positif (+) maka hipotesis Ha diterima dan menolak Ho.

3.6.4. Uji Parsial

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel

dependen. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka berarti terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

3.6.5. Uji Simultan

Uji F atau simultan dilakukan untuk mengetahui apakah ketiga variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen dengan ketentuan jika F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} maka secara simultan (bersama-sama) variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen, dan sebaliknya. Selain itu, dapat pula dilihat dari nilai signifikannya dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. Bila uji F memiliki nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa model penelitian adalah layak.
- b. Bila uji F memiliki nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa model penelitian adalah tidak layak.

3.6.6. Koefisien Determinan

Uji R^2 atau uji determinasi merupakan suatu ukuran yang penting dalam *regresi*, karena dapat menginformasikan baik atau tidaknya model *regresi* yang *terestimasi*, atau dengan kata lain angka tersebut dapat mengukur seberapa dekatkah garis regresi yang *terestimasi* dengan data sesungguhnya. Nilai koefisien determinasi (R^2) ini mencerminkan seberapa besar variasi dari variabel terikat Y dapat diterangkan oleh variabel bebas X. Bila nilai *koefisien determinasi* sama dengan 0 ($R^2 = 0$), artinya variasi dari Y tidak dapat diterangkan oleh X sama sekali. Sementara bila $R^2 = 1$, artinya variasi dari Y secara keseluruhan dapat diterangkan oleh X. Dengan kata lain bila $R^2 = 1$, maka semua titik pengamatan berada tepat pada garis *regresi*.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Gambaran Umum Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kota Binjai

4.1.1.1. Pembentukan Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kota Binjai

Sebagai sebuah kota yang baik, maka harus didukung dengan penyelenggaraan pemerintahan yang baik dalam pengelolaan daerah. Pemerintah daerah dalam kaitan pengelolaan sumber dana keuangan daerah harus memiliki instansi khusus sehingga upaya memaksimalkan pengelolaan keuangan daerah dapat dilaksanakan dengan sebaik mungkin demi kesejahteraan masyarakat dan salah satu instansi pemerintah daerah tersebut adalah Badan Pengelolaan Keuangan Daerah.

Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kota Binjai merupakan salah satu instansi pemerintah di lingkungan Pemerintahan Kota Binjai yang mempunyai tugas dan kewajiban membantu Kepala Daerah dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah di bidang pengelolaan keuangan dan asset daerah Kota Binjai.

Sesuai dengan Peraturan Daerah Kota Binjai Nomor 16 Tahun 2012 tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah (LPD) sebagai dasar pembentukan Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kota Binjai sebagai unsur penunjang Pemerintah Kota Binjai di bidang pengelolaan keuangan dan aset, berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Walikota Binjai melalui Sekretaris Daerah Kota Binjai. Oleh sebab itu, Badan Pengelolaan Keuangan

Daerah Kota Binjai sebagai salah satu instansi Pemerintah di lingkungan Pemerintah Kota Binjai dituntut untuk mewujudkan suatu instansi pemerintahan yang bersih, transparansi akuntabilitas dan berwibawa atau yang dikenal dengan istilah *Good Governance*.

4.1.1.2. Tugas Pokok dan Fungsi

Tugas Pokok dan Fungsi Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kota Binjai diatur dalam Peraturan Walikota Binjai Nomor 48 Tahun 2016 tentang Rincian Tugas Pokok dan Fungsi Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kota Binjai.

Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kota Binjai mempunyai tugas pokok membantu Kepala Daerah dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah di bidang pengelolaan keuangan daerah Kota Binjai. Dengan demikian, keberadaan Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kota Binjai menjadi sangat penting bagi Pemerintah Kota Binjai sendiri. Selanjutnya untuk menyelenggarakan tugas pokok tersebut, Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kota Binjai mempunyai fungsi sebagai berikut :

- a. Melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan pengelolaan APBD;
- b. Melaksanakan penyusunan rancangan APBD dan rancangan perubahan APBD;
- c. Melaksanakan fungsi bendahara umum daerah;
- d. Melaksanakan laporan keuangan yang merupakan pertanggungjawaban pelaksanaan APBD;

- e. Melaksanakan pengelolaan administrasi umum yang meliputi pekerjaan ketatausahaan, keuangan, kepegawaian, perlengkapan, organisasi dan tata laksana kantor;
- f. Melakukan koordinasi dengan instansi terkait dalam rangka penagihan PBB, BPHTB, retribusi dan pajak daerah lainnya;
- g. Melakukan koordinasi penyusunan rencana Pendapatan Asli Daerah (PAD) dan pengembangannya (ekstensifikasi/intensifikasi);
- h. Menyiapkan rencana kebijakan dan atau strategi dalam rangka peningkatan pelayanan kepada masyarakat di bidang pembayaran tagihan PBB, BPHTB, Retribusi dan pajak daerah lainnya;
- i. Melaksanakan kebijakan dan pedoman pengelolaan serta penghapusan barang milik daerah;
- j. Melaksanakan anggaran Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah;
- k. Melakukan tindakan yang mengakibatkan pengeluaran atas beban anggaran belanja sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
- l. Melakukan pengujian atas tagihan dan memerintahkan pembayaran;
- m. Melakukan pengendalian pelaksanaan APBD;
- n. Menyiapkan pelaksanaan pinjaman dan pemberian pinjaman atas nama pemerintah daerah;
- o. Melaksanakan penilaian atas kinerja/prestasi kerja bawahan; dan
- p. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Walikota sesuai dengan tugas dan fungsinya.

4.1.1.3. Lokasi Kantor

Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kota Binjai berlokasi di Jalan Jambi Kelurahan Rambung Barat Kecamatan Binjai Selatan.

4.1.1.4. Visi dan Misi

Visi dan misi Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kota Binjai berdasarkan penjabaran dari visi dan misi Pemerintah Kota Binjai dengan memperhatikan kondisi. Penetapan visi dan misi bertujuan untuk memediasi kondisi saat ini dengan kondisi yang akan datang, mengklarifikasi arah dan tujuan organisasi serta menumbuhkan inspirasi dan tantangan pengelolaan dan manajemen keuangan.

a. Visi

Menjadi Motor Dalam Pengelolaan Keuangan Dan Pendapatan Yang Professional Dalam Rangka Meningkatkan Kemampuan Keuangan Daerah Dan Terlaksananya Tertib Administrasi Pengelolaan Aset Daerah Kota Binjai.

Adapun makna dari visi tersebut :

Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kota Binjai berupaya menjadi penggerak dan pelopor dalam upaya meningkatkan pendapatan asli daerah melalui intensifikasi dan ekstensifikasi sumber-sumber pendapatan serta meningkatkan profesionalisme pengelolaan keuangan daerah yang dimulai dengan perencanaan yang matang, pelaksanaan, pengendalian dan pertanggungjawaban yang berprinsip pada anggaran berbasis kinerja yaitu: transparansi, akuntabilitas dan *value for money* sehingga diharapkan mampu

meningkatkan kemampuan keuangan daerah dan meningkatkan tertib administrasi pengelolaan aset daerah.

Prinsip-prinsip tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut ;

- 1) Transparansi adalah keterbukaan dalam proses perencanaan, penyusunan, pelaksanaan dan pelaporan evaluasi anggaran.
- 2) Akuntabilitas adalah prinsip pertanggungjawaban publik dimana proses penganggaran benar-benar dapat dipertanggungjawabkan kepada masyarakat dan lembaga perwakilannya. Akuntabilitas dilaksanakan dengan berlandaskan asas efisien, tepat guna, tepat waktu dan dapat dipertanggungjawabkan.
- 3) *Value For Money* proses penggaran menetapkan prinsip ekonomis, efisien, dan efektif. Ekonomis berkenaan dengan pemilihan dan penggunaan sumber daya dalam jumlah dan kualitas tertentu. Efisien berarti bahwa penggunaan dana masyarakat dapat menghasilkan output yang maksimal (berdaya guna). Sedangkan efektif adalah penggunaan anggaran tersebut harus mencapai target atau tujuan pelayanan publik.

b. Misi

Misi adalah rumusan umum mengenai upaya-upaya yang akan dilaksanakan untuk mewujudkan visi. Misi menjelaskan mengapa organisasi itu ada, apa yang dilakukannya, dan bagaimana melakukannya. Misi adalah tindakan nyata yang harus dilaksanakan oleh organisasi agar tujuan organisasi dapat terlaksana dan berhasil dengan baik. Dengan pernyataan misi, diharapkan seluruh pegawai

dan pihak yang berkepentingan dapat mengenal organisasi dan mengetahui peran dan program-programnya serta hasil yang akan diperoleh dimasa mendatang.

Sejalan dengan hal tersebut, maka Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kota Binjai merumuskan pernyataan misi sebagai berikut :

- 1) Optimalisasi Pendapatan Asli Daerah melalui intensifikasi, ekstensifikasi dan penyusunan perangkat hukum tentang pendapatan sesuai dengan tuntutan perubahan lingkungan dan peraturan perundang – undangan yang berlaku.
- 2) Efektifitas dan efisiensi dalam perencanaan dan pelaksanaan anggaran melalui penerapan anggaran yang berbasis kinerja dan analisis standar belanja.
- 3) Trasparansi dan akuntabilitas pengelolaan dan pertanggungjawaban keuangan daerah dan pelaporan penatausahaan penerimaan dan belanja daerah.
- 4) Peningkatan tertib administrasi aset daerah dalam rangka menyusun laporan keuangan yang transparan dan dapat dipertanggungjawabkan.

4.1.1.5. Tujuan dan Sasaran

a. Tujuan Badan Pengelolaan Keuangan Daerah

- 1) Pendapatan daerah yang semakin meningkat, sehingga mampu memberikan kontribusi yang nyata terhadap pembiayaan daerah.

- 2) Penerimaan daerah diluar pendapatan asli daerah yang semakin meningkat sehingga mampu menunjang pendapatan daerah.
 - 3) Mengembangkan perencanaan dan pelaksanaan anggaran melalui penerapan anggaran berbasis kinerja dan standar analisa belanja yang mendasarkan pada prinsip keadilan dan kewajaran sehingga akan terwujud pengelolaan keuangan daerah yang realistis.
 - 4) Mengembangkan pelaporan dan pertanggungjawaban keuangan daerah yang sesuai dengan prinsip, norma dan azas standar akuntansi pemerintah.
 - 5) Terwujudnya sistem pengelolaan aset daerah yang profesional.
 - 6) Meningkatkan kualitas pelayanan sesuai dengan standar pelayanan publik badan
- b. Sasaran Badan Pengelolaan Keuangan Daerah
- 1) Kenaikan pendapatan asli daerah yang secara signifikan yang mampu memberikan kontribusi bagi pendapatan daerah.
 - 2) Kenaikan penerimaan daerah yang berasal dari pemerintah pusat/pemerintah propinsi yang berupa DAU/DAK dan bagi hasil pajak/bukan pajak sesuai dengan beban dan potensi daerah.
 - 3) Terlaksananya standar analisa belanja (SAB) dalam pengelolaan keuangan daerah untuk penyusunan APBD yang efektif dan efisien.
 - 4) Terwujudnya laporan dan pertanggungjawaban keuangan daerah yang transparan dan akuntabel.
 - 5) Terwujudnya sistem pengelolaan aset yang profesional.

4.1.1.6. Strategi dan Kebijakan

a. Strategi

Adapun strategi yang akan dilaksanakan oleh Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kota Binjai dalam mencapai visi, misi, tujuan dan sasaran yang akan ditempuh dalam jangka waktu lima tahun (Tahun 2016-2021) melalui 3 (tiga) kebijakan yaitu :

- 1) Kebijakan Peningkatan Pendapatan Daerah
 - a) Peningkatan pendapatan asli daerah khususnya pajak daerah
 - b) Peningkatan penggalangan sumber-sumber penerimaan diluar PAD
- 2) Kebijakan peningkatan tertib administrasi keuangan daerah adalah pengembangan pengelolaan keuangan daerah dengan mengembangkan software sistem pengelolaan APBD yang terintegrasi.
- 3) Kebijakan pengelolaan aset daerah adalah pengembangan pengelolaan aset yang profesional dengan mapping program dan sertifikasi aset Pemkot Binjai.

b. Kebijakan

Dalam rangka mencapai visi, misi, tujuan dan sasaran, serta strategi yang ditempuh Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kota Binjai, maka arah kebijakan badan adalah sebagai berikut :

- 1) Arah kebijakan peningkatan pendapatan daerah adalah untuk mengatur dan mengelola sumber-sumber penerimaan daerah dengan penyesuaian secara terarah dan sistematis melalui intensifikasi dan ekstensifikasi pendapatan asli daerah dan penggalangan sumber-sumber penerimaan daerah diluar pendapatan asli daerah.

- 2) Arah kebijakan peningkatan tertib administrasi keuangan daerah adalah untuk menerapkan prinsip-prinsip, norma dan asas standar akuntansi dan standar analisa belanja dalam menyusun dan pelaksanaan APBD yang menjadi dasar bagi pengendalian dan pengawasan keuangan daerah.
- 3) Arah kebijakan pengelolaan aset daerah adalah untuk penelusuran keabsahan kepemilikan aset daerah dan pemanfaatan pengelolaan aset daerah.

4.1.1.7. Struktur Organisasi

Organisasi adalah sekelompok orang (dua atau lebih) yang secara formal dipersatukan dalam suatu kerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Struktur Organisasi adalah suatu susunan dan hubungan antara tiap bagian serta posisi yang ada pada suatu organisasi atau instansi dalam menjalankan kegiatan operasional untuk mencapai tujuan yang di harapkan dan di inginkan. Struktur Organisasi menggambarkan dengan jelas pemisahan kegiatan pekerjaan antara yang satu dengan yang lain dan bagaimana hubungan aktivitas dan fungsi dibatasi.

Berdasarkan Peraturan Walikota Binjai Nomor 48 Tahun 2016 tentang Rincian Tugas Pokok dan Fungsi Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kota Binjai, dimana susunan organisasi Badan Pengelolaan Keuangan Daerah terdiri dari :

- a. Kepala Badan;
- b. Sekretariat, terdiri dari :
 - 1) Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;
 - 2) Sub Bagian Keuangan;

- 3) Sub Bagian Program.
- c. Bidang Perbendaharaan, terdiri dari :
- 1) Sub Bidang Perbendaharaan Belanja Tidak Langsung;
 - 2) Sub Bidang Perbendaharaan Belanja Langsung;
 - 3) Sub Administrasi dan Pelaporan Perbendaharaan.
- d. Bidang Anggaran, terdiri dari :
- 1) Sub Bidang Belanja Langsung;
 - 2) Sub Bidang Belanja Tidak Langsung;
 - 3) Sub Bidang Verifikasi Anggaran Belanja dan Pendapatan.
- e. Bidang Akuntansi, terdiri dari :
- 1) Sub Bidang Akuntansi Pendapatan dan Belanja Daerah;
 - 2) Sub Bidang Pelaporan Pendapatan dan Belanja;
 - 3) Sub Bidang Sistem Informasi Keuangan Daerah.
- f. Bidang PBB dan BPHTB terdiri dari :
- 1) Sub Bidang Pelayanan PBB dan BPHTB;
 - 2) Sub Bidang Peneapan PBB dan BPHTB;
 - 3) Sub Bidang Pengendalian PBB dan BPHTB.
- g. Bidang Retribusi dan Pajak Daerah Lainnya terdiri dari :
- 1) Sub Bidang Pelayanan Retribusi dan Pajak Daerah Lainnya;
 - 2) Sub Bidang Penetapan Retribusi dan Pajak Daerah Lainnya;
 - 3) Sub Bidang Pengendalian Retribusi dan Pajak Daerah Lainnya.
- h. Pengelolaan Aset Daerah, terdiri dari :
- 1) Sub Bidang Pendataan Aset Daerah;
 - 2) Sub Bidang Optimalisasi Aset;

- 3) Sub Bidang Pengendalian Aset Daerah.
 - i. Unit Pelaksana Teknis Badan (UPTB);
 - j. Kelompok Jabatan Fungsional.

4.1.2. Karakteristik Responden

Responden dari penelitian ini adalah ASN di Lingkungan Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kota Binjai yang berjumlah sebanyak 89 orang. Adapun pernyataan yang termuat dalam kuesioner terdiri dari dua bagian, yaitu pernyataan mengenai identitas responden dan pernyataan mengenai variabel penelitian. Pada bagian ini akan dijelaskan mengenai karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, umur, agama, dan Pendidikan terakhir.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan jenis kelamin, jumlah responden laki-laki dan perempuan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| No | Jenis Kelamin | Jumlah Responden | Frekwensi (%) |
|----|---------------|------------------|---------------|
| 1 | Laki-Laki | 55 orang | 61,79 % |
| 2 | Perempuan | 34 orang | 38,21 % |
| | Jumlah | 89 orang | 100 % |

Sumber : Data Primer Diolah (2020)

Berdasarkan tabel 4.1 diatas menunjukkan bahwa dari 89 responden terdapat 55 orang berjenis kelamin laki-laki dengan persentase 61,79 %, dan berjenis kelamin perempuan terdapat 34 orang dengan persentase 38,21 %.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Untuk mengetahui rentang umur responden, maka dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

| No | Umur | Jumlah Responden | Frekwensi (%) |
|----|---------------|------------------|---------------|
| 1 | < 20 Tahun | 3 orang | 3,37 % |
| 2 | 21 – 35 Tahun | 28 orang | 31,46 % |
| 3 | 36 – 50 Tahun | 49 orang | 55,06 % |
| 4 | > 50 Tahun | 9 orang | 10,11% |
| | Jumlah | 89 orang | 100 % |

Sumber : Data Primer Diolah (2020)

Berdasarkan tabel 4.2 diatas menunjukkan bahwa dari 89 responden yang tertinggi adalah responden dengan rentang umur 36 – 50 tahun dengan persentase 55,06 %, diikuti kemudian dengan rentang umur 21 – 35 tahun dengan persentase 31,46 %. Selanjutnya, rentang umur > 50 tahun dengan persentase 10,11 % dan diikuti rentang umur < 20 tahun dengan persentase 3,37 %.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Agama

Untuk mengetahui karakteristik responden berdasarkan agama, maka dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Agama

| No | Umur | Jumlah Responden | Frekwensi (%) |
|----|---------|------------------|---------------|
| 1 | Islam | 73 orang | 82,02 % |
| 2 | Kristen | 16 orang | 17,98 % |
| | Jumlah | 89 orang | 100 % |

Sumber : Data Primer Diolah (2020)

Berdasarkan tabel 4.3 diatas menunjukkan bahwa dari 89 responden yang beragama Islam sebanyak 73 orang dengan persentase 82,02 % dan yang beragama Kristen sebanyak 16 orang dengan persentase 17,98 %.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan pendidikan

Berdasarkan jenjang pendidikan, sebanyak 89 ASN di Kantor BPKPAD Kota Binjai dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

| No | Tingkat Pendidikan | Jumlah Responden | Frekwensi (%) |
|----|--------------------|------------------|---------------|
| 1 | SMA/Sederajat | 36 orang | 40,45 % |
| 2 | Diploma | 8 orang | 8,99 % |
| 3 | S1 | 41 orang | 46,07 % |
| 4 | S2 | 4 orang | 4,49 % |
| | Jumlah | 89 orang | 100 % |

Sumber : Data Primer Diolah (2020)

Berdasarkan tabel 4.4 diatas menunjukkan bahwa dari 89 responden jenjang pendidikan yang paling banyak dimiliki adalah S1 sebanyak 41 orang dengan persentase 46,07 %, diikuti dengan jenjang pendidikan SMA/Sederajat sebanyak 36 orang dengan persentase 40,45 %. Kemudian, jenjang pendidikan diploma sebanyak 8 orang dengan persentase 8,99 % dan terakhir pendidikan S2 sebanyak 4 orang dengan persentase 4,49 %.

4.1.3. Hasil Uji Kualitas Data

a. Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Dasar pengambilan keputusan dalam uji validitas adalah melakukan uji

signifikansi dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} . Pengambil keputusan uji validitas :

- 1) Jika nilai r hitung $>$ nilai r tabel pada nilai signifikansi 5%, maka item pertanyaan dinyatakan valid.
- 2) Jika nilai r hitung $<$ nilai r tabel pada nilai signifikansi 5%, maka item pertanyaan dinyatakan tidak valid.

Dengan jumlah responden atau sampel penelitian sebanyak 89 orang yaitu ASN di Lingkungan Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kota Binjai maka nilai r tabel pada taraf signifikan 5 % dengan dua sisi adalah sebesar 0,206 (lihat lampiran r tabel). Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan alat bantu program SPSS versi 22. Adapun ringkasan hasil uji validitas variabel dapat dilihat masing-masing sebagaimana berikut :

1). Hasil Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja (Y)

Untuk mengetahui apakah kuesioner variabel prestasi kerja seluruhnya valid atau tidak maka dapat dilihat dari ringkasan nilai uji validitas pada tabel berikut :

Tabel 4.5. Hasil Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja (Y)

| Pernyataan | r_{hitung} | r_{tabel} | Keterangan |
|---------------|--------------|-------------|------------|
| Pernyataan Y1 | 0,545 | 0,206 | Valid |
| Pernyataan Y2 | 0,843 | 0,206 | Valid |
| Pernyataan Y3 | 0,852 | 0,206 | Valid |
| Pernyataan Y4 | 0,514 | 0,206 | Valid |

Sumber: Pengolahan SPSS Versi 22.00 (2020)

Berdasarkan tabel 4.5 diatas hasil output SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom r_{hitung} yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 4 butir pernyataan pada variabel prestasi kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena nilai koefisien lebih besar dari 0,206.

2). Hasil Uji Validitas Variabel Kualitas Kerja (X1)

Untuk mengetahui apakah kuesioner variabel kualitas kerja seluruhnya valid atau tidak maka dapat dilihat dari ringkasan nilai uji validitas pada tabel berikut :

Tabel 4.6. Hasil Uji Validitas Variabel Kualitas Kerja (X1)

| Pernyataan | r_{hitung} | r_{tabel} | Keterangan |
|-----------------|--------------|-------------|------------|
| Pernyataan X1.1 | 0,533 | 0,206 | Valid |
| Pernyataan X1.2 | 0,844 | 0,206 | Valid |
| Pernyataan X1.3 | 0,816 | 0,206 | Valid |
| Pernyataan X1.4 | 0,516 | 0,206 | Valid |

Sumber: Pengolahan SPSS Versi 22.00 (2020)

Berdasarkan tabel 4.6 diatas hasil output SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom r_{hitung} yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 4 butir pernyataan pada variabel kualitas kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena nilai koefisien lebih besar dari 0,206.

3). Hasil Uji Validitas Variabel Kuantitas Kerja (X2)

Untuk mengetahui apakah kuesioner variabel kuantitas kerja seluruhnya valid atau tidak maka dapat dilihat dari ringkasan nilai uji validitas pada tabel

berikut :

Tabel 4.7. Hasil Uji Validitas Variabel Kuantitas Kerja (X2)

| Pernyataan | r_{hitung} | r_{tabel} | Keterangan |
|-----------------|--------------|-------------|------------|
| Pernyataan X2.1 | 0,545 | 0,206 | Valid |
| Pernyataan X2.2 | 0,837 | 0,206 | Valid |
| Pernyataan X2.3 | 0,846 | 0,206 | Valid |
| Pernyataan X2.4 | 0,517 | 0,206 | Valid |

Sumber: Pengolahan SPSS Versi 22.00 (2020)

Berdasarkan tabel 4.7 diatas hasil output SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom r_{hitung} yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 2 butir pernyataan pada variabel kuantitas kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena nilai koefisien lebih besar dari 0,206.

4). Hasil Uji Validitas Variabel Jangka Waktu Kerja (X3)

Untuk mengetahui apakah kuesioner variabel jangka waktu kerja seluruhnya valid atau tidak maka dapat dilihat dari ringkasan nilai uji validitas pada tabel berikut :

Tabel 4.8. Hasil Uji Validitas Variabel Jangka Waktu Kerja (X3)

| Pernyataan | r_{hitung} | r_{tabel} | Keterangan |
|-----------------|--------------|-------------|------------|
| Pernyataan X3.1 | 0,584 | 0,206 | Valid |
| Pernyataan X3.2 | 0,832 | 0,206 | Valid |
| Pernyataan X3.3 | 0,875 | 0,206 | Valid |
| Pernyataan X3.4 | 0,446 | 0,206 | Valid |

Sumber: Pengolahan SPSS Versi 22.00 (2020)

Berdasarkan tabel 4.8 diatas hasil output SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom r_{hitung} yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 2 butir pernyataan pada variabel jangka waktu kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena nilai koefisien lebih besar dari 0,206.

b. Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menguji ke andalan atau konsistensi alat ukur atau instrumen penelitian jika digunakan untuk mengukur berulang kali. Uji Reliabilitas dilakukan dengan uji *Alpha Cronbach*. Jika nilai alpha > 0,60 artinya reliabilitas mencukupi (*sufficient reliability*) sementara jika alpha > 0,80 ini mensugestikan seluruh item reliabel dan seluruh tes tersebut konsisten secara internal karena memiliki reliabilitas yang kuat.

Untuk mengetahui pernyataan dari seluruh variabel penelitian reliabel atau tidak maka dapat dilihat dari ringkasan hasil output SPSS sebagaimana tabel berikut :

Tabel 4.9. Hasil Uji Reliabilitas

| No | Variabel | <i>Cronbach's Alpha</i> | Ketentuan | Keterangan |
|----|-------------------------|-------------------------|-----------|------------|
| 1 | Prestasi Kerja (Y) | 0,636 | 0,600 | Reliabel |
| 2 | Kualitas Kerja (X1) | 0,610 | 0,600 | Reliabel |
| 3 | Kuantitas Kerja (X2) | 0,629 | 0,600 | Reliabel |
| 4 | Jangka Waktu Kerja (X3) | 0,631 | 0,600 | Reliabel |

Sumber: Pengolahan SPSS Versi 22.00 (2020)

Berdasarkan tabel 4.9 diatas dari hasil output SPSS diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* seluruh variabel penelitian dinyatakan reliabel karena telah mencapai dan melebihi nilai minimal sebesar 0,600.

4.1.4. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dapat dilakukan dengan melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak.

Dalam pembahasan ini akan digunakan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov* dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05. Data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi residual lebih besar dari 5% atau 0,05. Untuk mengetahui apakah data penelitian berdistribusi normal maka dapat dilihat pada hasil uji normalitas berikut :

Tabel 4.10. Hasil Uji Normalitas

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | |
|------------------------------------|----------------|-------------------------|
| | | Unstandardized Residual |
| N | | 89 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 2.75565142 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .088 |
| | Positive | .088 |
| | Negative | -.075 |
| Test Statistic | | .088 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .088 ^c |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

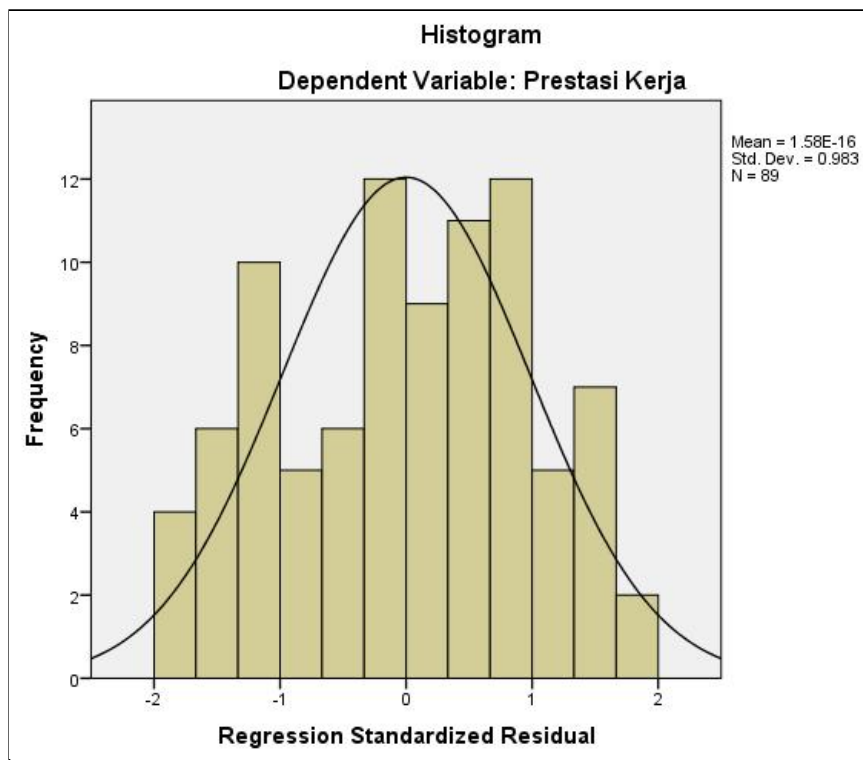
c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Pengolahan SPSS Versi 22.00 (2020)

Berdasarkan hasil uji normalitas di atas diketahui bahwa nilai signifikan residual normalitas sebesar 0,088. Nilai variabel tersebut melebihi nilai yang ditentukan yaitu 5 % atau 0,05 ($0,088 > 0,05$) sehingga variabel data tersebut dinyatakan berdistribusi normal. Dengan adanya hasil dari data yang normal ini maka uji analisis berikutnya dapat dilakukan sebab jika data tidak berdistribusi normal maka uji analisis selanjutnya tidak dapat dilakukan.

Selanjutnya, untuk menguatkan nilai signifikan variabel yang diperoleh maka akan ditampilkan hasil uji normalitas dalam bentuk histogram dan grafik. Jika bentuk histogram membentuk lonceng dan titik pada grafik mengikuti garis diagonal atau mendekatinya maka histogram dan grafik tersebut menunjukkan kenormalannya, dan begitu sebaliknya.

Gambar 4.1. Hasil Uji Normalitas Dengan Curva Histogram

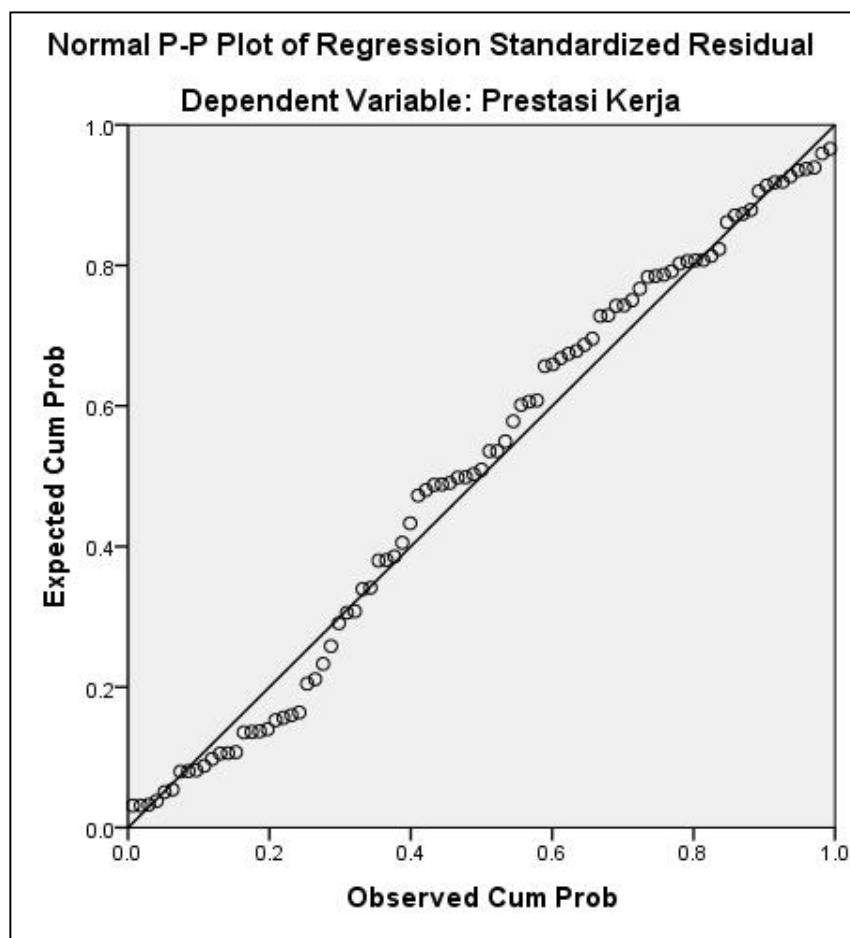


Sumber: Pengolahan SPSS Versi 22.00 (2020)

Berdasarkan bentuk curva histogram di atas, terlihat bahwa garis membentuk seperti lonceng pada sumbu nol yang seimbang antara perpotongan sumbu positif dan sumbu negatif. Melalui bentuk histogram tersebut maka dapat dinyatakan bahwa data penelitian berdistribusi normal.

Selain dalam bentuk curva histogram, maka untuk menguatkan nilai signifikan variabel yang diperoleh maka akan ditampilkan juga hasil uji normalitas dalam bentuk grafik. Jika titik pada grafik mengikuti garis diagonal atau mendekatinya maka grafik tersebut menunjukkan kenormalannya, dan begitu sebaliknya.

Gambar 4.2. Hasil Uji Normalitas Grafik Garis Diagonal



Sumber: Pengolahan SPSS Versi 22.00 (2020)

Dari grafik diatas, dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar disekitar garis dan mengikuti garis diagonal maka residual tersebut normal karena semakin dekat penyebaran titik di sekitar garis menunjukkan semakin kuat normal data. Berdasarkan grafik di atas maka dapat dinyatakan bahwa kualitas kerja, kauntitas kerja dan jangka waktu kerja berdistribusi normal dengan prestasi kerja.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas yaitu adanya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya multikolinearitas. Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai *inflation factor* (VIF) dengan ketentuan jika nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10 maka tidak terdapat masalah multikolinearitas.

Tabel 4.11. Hasil Uji Multikolinearitas

| Model | Coefficients ^a | | | | | | |
|--------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|-------------------------|-------|
| | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | 15.235 | 2.513 | | 6.062 | .000 | | |
| Kualitas Kerja | .093 | .111 | .091 | .841 | .402 | .977 | 1.024 |
| Kuantitas Kerja | -.079 | .114 | -.078 | -.690 | .492 | .891 | 1.122 |
| Jangka Waktu Kerja | -.127 | .112 | -.126 | -1.132 | .261 | .912 | 1.097 |

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Pengolahan SPSS Versi 22.00 (2020)

Berdasarkan tabel 4.11 diatas maka hasil uji multikolinearitas adalah sebagai berikut :

- 1). Nilai tolerance kualitas kerja (X1) sebesar 0,977 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 1,024 lebih kecil dari 10 sehingga menunjukkan bahwa variabel kualitas kerja sebagai variabel independen dalam penelitian ini tidak saling berkorelasi dengan variabel dependennya atau tidak terjadi multikolinearitas.
- 2). Nilai tolerance kuantitas kerja (X2) sebesar 0,891 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 1,122 lebih kecil dari 10 sehingga menunjukkan bahwa variabel kuantitas kerja sebagai variabel independen dalam penelitian ini tidak saling berkorelasi dengan variabel dependennya atau tidak terjadi multikolinearitas.
- 3). Nilai tolerance jangka waktu kerja (X3) sebesar 0,912 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 1,097 lebih kecil dari 10 sehingga menunjukkan bahwa variabel jangka waktu kerja sebagai variabel independen dalam penelitian ini tidak saling berkorelasi dengan variabel dependennya atau tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala heteroskedastisitas. Dalam uji ini dilakukan uji Glejser dengan cara meregresikan antara variabel independen dengan nilai absolut residualnya. Jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan absolut residual (ABS_RES) lebih dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas

Tabel 4.12. Hasil Uji Heteroskedastisitas

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|--------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 3.601 | 1.325 | | 2.719 | .008 |
| Kualitas Kerja | -.127 | .058 | -.232 | -2.189 | .031 |
| Kuantitas Kerja | -.025 | .060 | -.046 | -.414 | .680 |
| Jangka Waktu Kerja | .059 | .059 | .111 | 1.006 | .317 |

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Pengolahan SPSS Versi 22.00 (2020)

Berdasarkan tabel 4.12 diatas maka hasil uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut :

- 1). Nilai signifikan kualitas kerja (X1) sebesar 0,031 lebih kecil dari 0,05 sehingga menunjukkan bahwa variabel kualitas kerja sebagai variabel independen dalam penelitian ini memiliki kesamaan varian atau terjadi masalah pada heteroskedastisitas.
- 2). Nilai signifikan kuantitas kerja (X2) sebesar 0,680 lebih besar dari 0,05 sehingga menunjukkan bahwa variabel kuantitas kerja sebagai variabel independen dalam penelitian ini tidak memiliki kesamaan varian atau tidak terjadi masalah pada heteroskedastisitas.
- 3). Nilai signifikan jangka waktu kerja (X3) sebesar 0,317 lebih besar dari 0,05 sehingga menunjukkan bahwa variabel jangka waktu kerja sebagai variabel independen dalam penelitian ini tidak memiliki kesamaan varian atau tidak terjadi masalah pada heteroskedastisitas.

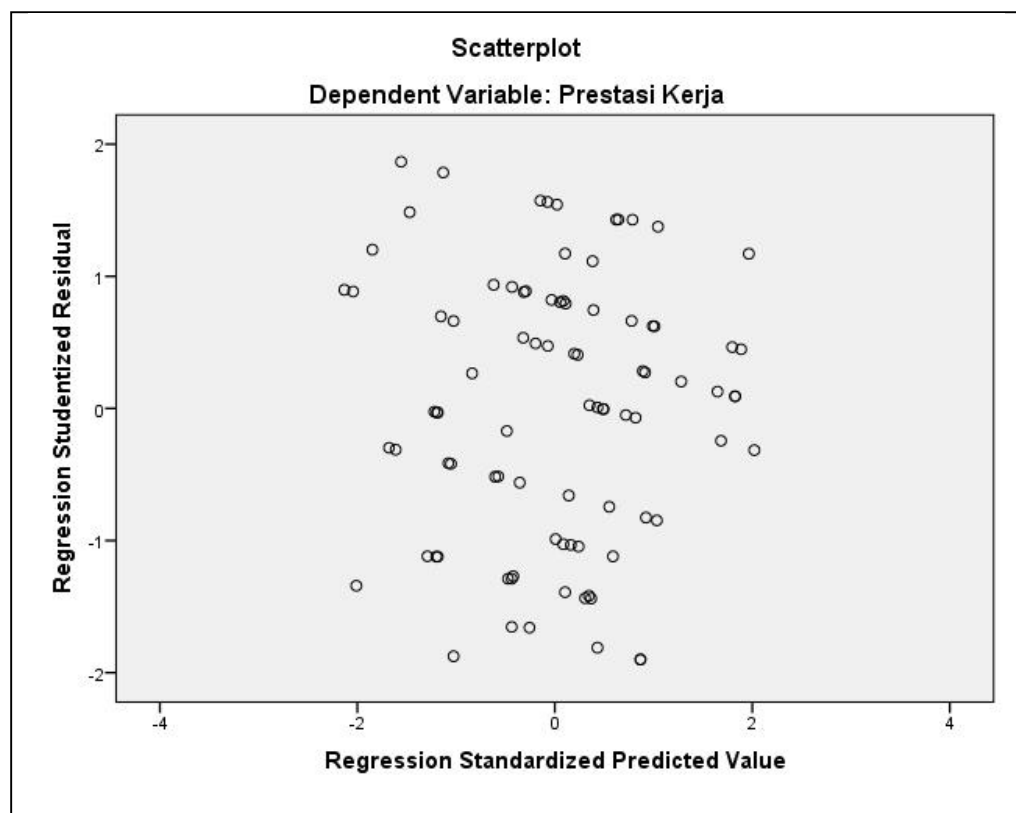
Untuk menguatkan uji Glejser diatas, maka akan dilakukan dengan melihat pola titik *scatterplot*. Metode ini yaitu dengan cara melihat grafik *scatterplot* antara *standardized predicted value (ZPRED)* dengan *studentized residual*

(SRESID). Ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual (Y prediksi - Y sesungguhnya). Dasar pengambilan keputusan yaitu:

- 1). Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas.
- 2). Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Untuk mengetahui pola penyebaran titik-titik pada *scatterplot* maka dapat dilihat pada grafik berikut :

Gambar 4.3. Pola Titik *Scatterplot*



Sumber: Pengolahan SPSS Versi 22.00 (2020)

Dari output di atas dapat diketahui bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas, dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model regresi.

4.1.5. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linear antara variabel independen dengan variabel dependen. Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel kualitas kerja (X1), kuantitas kerja (X2) dan jangka waktu kerja (X3) dengan variabel prestasi kerja (Y) apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel prestasi kerja. Untuk mengetahui arah hubungan yang terjadi, maka dapat dilihat sebagaimana berikut :

Tabel 4.13. Hasil Regresi Linear Berganda

| Model | Coefficients ^a | | | | |
|--------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 15.235 | 2.513 | | 6.062 | .000 |
| Kualitas Kerja | .093 | .111 | .091 | .841 | .402 |
| Kuantitas Kerja | -.079 | .114 | -.078 | -.690 | .492 |
| Jangka Waktu Kerja | -.127 | .112 | -.126 | -1.132 | .261 |

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja
 Sumber: Pengolahan SPSS Versi 22.00 (2020)

Berdasarkan tabel 4.13 diatas, maka persamaan garis regresi linear berganda dapat dinyatakan sebagai berikut :

$$Y = 15,235 + 0,093X_1 - 0,079X_2 - 0,127X_3 + e$$

Adapun interpretasi atau makna dari hasil persamaan garis di atas adalah sebagai berikut:

- 1). Jika variabel kualitas kerja (X1), kuantitas kerja (X2) dan jangka waktu kerja (X3) dianggap konstan, maka nilai prestasi kerja (Y) adalah 15,235.
- 2). Jika variabel kualitas kerja (X1) naik satu satuan, maka nilai prestasi kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,093 satuan.
- 3). Jika variabel kuantitas kerja (X2) naik satu satuan, maka nilai prestasi kerja (Y) akan menurun sebesar 0,079 satuan.
- 4). Jika variabel jangka waktu kerja (X3) naik satu satuan, maka nilai prestasi kerja (Y) akan menurun sebesar 0,127 satuan.

4.1.6. Hasil Uji Parsial

Uji statistik secara parsial (t) digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Karena penentuan sampel dalam penelitian ini adalah 89 orang ASN maka nilai t_{tabel} yang dipersyaratkan pada taraf signifikan 5 % atau 0,05 dengan $df = n$ (jumlah sampel) – k (jumlah variabel bebas + variabel terikat) sehingga $89-4 = 85$ maka nilai t_{tabel} adalah 1,662 (lihat tabel t pada lampiran).

Tabel 4.14. Uji t (Parsial)

| Model | Coefficients ^a | | | t | Sig. |
|--------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | |
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 15.235 | 2.513 | | 6.062 | .000 |
| Kualitas Kerja | .093 | .111 | .091 | .841 | .402 |
| Kuantitas Kerja | -.079 | .114 | -.078 | -.690 | .492 |
| Jangka Waktu Kerja | -.127 | .112 | -.126 | -1.132 | .261 |

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Pengolahan SPSS Versi 22.00 (2020)

Berdasarkan tabel 4.14 diatas diketahui bahwa :

- 1) Nilai t_{hitung} variabel kualitas kerja (X1) sebesar 0,841 dan nilai tersebut lebih kecil dari nilai t_{tabel} yaitu $0,841 < 1,662$ sehingga secara parsial atau independen kualitas kerja berpengaruh dan signifikan terhadap prestasi kerja ASN di Kantor BPKD Kota Binjai.
- 2) Nilai t_{hitung} variabel kuantitas kerja (X2) sebesar $- 0,690$ dan nilai tersebut lebih kecil dari nilai t_{tabel} yaitu $- 0,690 < 1,662$ sehingga secara parsial atau independen kuantitas kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap prestasi kerja ASN di Kantor BPKD Kota Binjai.
- 3) Nilai t_{hitung} variabel jangka waktu kerja (X3) sebesar $- 1,132$ dan nilai tersebut lebih kecil dari nilai t_{tabel} yaitu $- 1,132 < 1,662$ sehingga secara parsial atau independen jangka waktu kerja berpengaruh negatif terhadap prestasi kerja ASN di Kantor BPKD Kota Binjai.

4.1.7. Hasil Uji Simultan

Uji simultan atau uji F dilakukan untuk mengetahui apakah kualitas kerja (X1), kuantitas kerja (X2) dan jangka waktu kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi kerja (Y) ASN di Kantor BPKD Kota Binjai dengan ketentuan jika F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} maka secara simultan (bersama-sama) modal dan kompetensi SDM berpengaruh terhadap tingkat usaha UMKM, dan sebaliknya. Dengan signifikan 5 % maka nilai F tabel ditentukan dengan $df_2 = n - k$ (n = jumlah sampel dan k = jumlah variabel independen + variabel dependen) sehingga $df_2 = 89-4 = 85$. Nilai df_2 pada angka 85 dan $df_1 = k-1 = 4-1 = 3$ adalah 2,71 (lihat lampiran F tabel). Untuk mengetahui apakah $F_{hitung} >$ dari F_{tabel} maka dapat di lihat pada tabel berikut :

Tabel 4.15. Hasil Uji Simultan (Uji F)

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 26.818 | 3 | 8.939 | 1.137 | .339 ^b |
| | Residual | 668.238 | 85 | 7.862 | | |
| | Total | 695.056 | 88 | | | |

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Jangka Waktu Kerja, Kualitas Kerja , Kuantitas Kerja

Sumber: Pengolahan SPSS Versi 22.00 (2020)

Berdasarkan tabel 4.15 diatas, diketahui bahwa nilai F_{hitung} adalah 1,137. Nilai F_{hitung} 1,137 < nilai F_{tabel} 2,71. Dengan demikian, berarti terdapat pengaruh negatif dan signifikan secara simultan (bersama-sama) dari kualitas kerja (X1), kuantitas kerja (X2) dan jangka waktu kerja (X3) terhadap prestasi kerja (Y) ASN di Kantor BPKD Kota Binjai.

4.1.8. Hasil Uji Koefisien Determinan

Uji Koefisien Determinan (R^2) dilakukan guna melihat seberapa besar kualitas kerja (X1), kuantitas kerja (X2) dan jangka waktu kerja (X3) dalam meningkatkan prestasi kerja (Y) ASN di Kantor BPKD Kota Binjai. Untuk mengetahui hal tersebut, maka dapat dilihat pada hasil uji Koefisien Determinan (R^2) berikut :

Tabel 4.16. Hasil Uji Koefisien Determinan (R^2)

| Model Summary ^b | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .196 ^a | .039 | .005 | 2.804 |

a. Predictors: (Constant), Jangka Waktu Kerja, Kualitas Kerja , Kuantitas Kerja

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Pengolahan SPSS Versi 22.00 (2020)

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh angka R^2 (R Square) sebesar 0,039 atau 3,9 %. Hal ini menunjukkan bahwa prosentase sumbangan pengaruh kualitas kerja (X1), kuantitas kerja (X2) dan jangka waktu kerja (X3) terhadap prestasi kerja (Y) ASN di BPKPAD Kota Binjai sebesar 3,9 %. Sementara faktor lain sebesar 96,1 % juga dapat mempengaruhi prestasi kerja namun tidak menjadi kajian dalam penelitian ini misalnya faktor kepemimpinan, sarana dan prasarana kerja, dan lain sebagainya.

4.2. Pembahasan

a. Pengaruh Kualitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kota Binjai.

Hasil penelitian menunjukkan kualitas kerja berpengaruh dan signifikan terhadap prestasi kerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kota Binjai. Hal ini diketahui dari nilai t_{hitung} variabel kualitas kerja sebesar 0,841 dan nilai tersebut lebih kecil dari nilai t_{tabel} yaitu $0,841 < 1,662$. Artinya, setiap kenaikan kualitas kerja dari ASN akan meningkatkan prestasi kerjanya.

Tabel 4.17. Hasil Nilai Variabel Kualitas Kerja (X1)

| No Sampel | Kualitas Kerja (X1) | | | | Jumlah |
|-----------|---------------------|---|---|---|--------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| 1 | 3 | 4 | 4 | 3 | 14 |
| 2 | 3 | 5 | 5 | 4 | 17 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 17 |
| 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 10 |
| 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 15 |
| 6 | 2 | 5 | 5 | 3 | 15 |
| 7 | 5 | 2 | 2 | 2 | 11 |

| | | | | | |
|----|---|---|---|---|----|
| 8 | 2 | 2 | 2 | 3 | 9 |
| 9 | 5 | 4 | 4 | 2 | 15 |
| 10 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 11 | 4 | 2 | 4 | 3 | 13 |
| 12 | 4 | 5 | 5 | 4 | 18 |
| 13 | 5 | 4 | 4 | 2 | 15 |
| 14 | 3 | 2 | 2 | 3 | 10 |
| 15 | 2 | 3 | 3 | 2 | 10 |
| 16 | 4 | 3 | 3 | 4 | 14 |
| 17 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 18 | 2 | 2 | 2 | 3 | 9 |
| 19 | 5 | 5 | 5 | 3 | 18 |
| 20 | 5 | 2 | 2 | 3 | 12 |
| 21 | 3 | 4 | 4 | 5 | 16 |
| 22 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 |
| 23 | 2 | 4 | 4 | 2 | 12 |
| 24 | 5 | 2 | 2 | 2 | 11 |
| 25 | 2 | 2 | 2 | 3 | 9 |
| 26 | 5 | 4 | 4 | 2 | 15 |
| 27 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 28 | 4 | 2 | 4 | 3 | 13 |
| 29 | 4 | 5 | 5 | 4 | 18 |
| 30 | 5 | 4 | 4 | 2 | 15 |
| 31 | 3 | 2 | 2 | 3 | 10 |
| 32 | 2 | 3 | 3 | 2 | 10 |
| 33 | 4 | 3 | 3 | 4 | 14 |
| 34 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 35 | 2 | 2 | 2 | 3 | 9 |
| 36 | 5 | 5 | 5 | 3 | 18 |
| 37 | 5 | 2 | 2 | 3 | 12 |
| 38 | 3 | 4 | 4 | 5 | 16 |
| 39 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 |
| 40 | 2 | 4 | 4 | 2 | 12 |
| 41 | 5 | 2 | 2 | 2 | 11 |
| 42 | 2 | 4 | 2 | 3 | 11 |
| 43 | 5 | 4 | 4 | 2 | 15 |
| 44 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 45 | 4 | 2 | 4 | 3 | 13 |
| 46 | 4 | 5 | 5 | 4 | 18 |
| 47 | 5 | 4 | 4 | 2 | 15 |
| 48 | 3 | 2 | 2 | 3 | 10 |

| | | | | | |
|----|---|---|---|---|----|
| 49 | 2 | 3 | 3 | 2 | 10 |
| 50 | 4 | 3 | 3 | 4 | 14 |
| 51 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 52 | 5 | 5 | 2 | 3 | 15 |
| 53 | 5 | 5 | 5 | 3 | 18 |
| 54 | 5 | 2 | 2 | 3 | 12 |
| 55 | 3 | 4 | 4 | 5 | 16 |
| 56 | 4 | 5 | 5 | 4 | 18 |
| 57 | 5 | 4 | 4 | 2 | 15 |
| 58 | 3 | 2 | 2 | 3 | 10 |
| 59 | 2 | 3 | 3 | 2 | 10 |
| 60 | 4 | 3 | 3 | 4 | 14 |
| 61 | 4 | 4 | 4 | 3 | 15 |
| 62 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 63 | 4 | 3 | 3 | 4 | 14 |
| 64 | 4 | 4 | 4 | 3 | 15 |
| 65 | 4 | 5 | 5 | 4 | 18 |
| 66 | 4 | 4 | 4 | 3 | 15 |
| 67 | 5 | 2 | 2 | 2 | 11 |
| 68 | 2 | 2 | 3 | 3 | 10 |
| 69 | 5 | 4 | 4 | 2 | 15 |
| 70 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 71 | 4 | 2 | 4 | 3 | 13 |
| 72 | 4 | 5 | 5 | 4 | 18 |
| 73 | 5 | 4 | 4 | 2 | 15 |
| 74 | 3 | 2 | 2 | 3 | 10 |
| 75 | 2 | 3 | 3 | 2 | 10 |
| 76 | 4 | 3 | 3 | 4 | 14 |
| 77 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 78 | 2 | 2 | 3 | 3 | 10 |
| 79 | 5 | 5 | 5 | 3 | 18 |
| 80 | 5 | 2 | 2 | 3 | 12 |
| 81 | 3 | 4 | 4 | 5 | 16 |
| 82 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 |
| 83 | 2 | 4 | 4 | 2 | 12 |
| 84 | 4 | 5 | 5 | 3 | 17 |
| 85 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 86 | 4 | 4 | 4 | 2 | 14 |
| 87 | 5 | 3 | 3 | 5 | 16 |
| 88 | 4 | 3 | 3 | 2 | 12 |
| 89 | 2 | 4 | 4 | 4 | 14 |

Kualitas kerja seorang ASN sangat berkaitan dengan prestasi kerjanya, sebab semakin berkualitas maka akan semakin berprestasi dalam menjalankan semua aktivitas kerjanya, dan sesungguhnya setiap ASN sebagai pelayan publik memang dituntut untuk memiliki kualitas kerja yang baik.

Menurut Mangkuprawira (2011:93), kualitas kerja merupakan tingkat kepuasan, motivasi, keterlibatan dan pengalaman komitmen perseorangan mengenai kehidupan mereka dalam bekerja. Kualitas kerja mengacu pada kualitas sumber daya manusia dan kualitas sumber daya manusia mengacu pada pengetahuan yang dimiliki oleh seorang pegawai, keterampilan yaitu kemampuan dan penguasaan teknis operasional di bidang tertentu yang dimiliki karyawan, serta *abilities* yaitu kemampuan yang terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki seorang karyawan yang mencakup loyalitas, kedisiplinan, kerjasama dan tanggung jawab.

Hasil penelitian ini sesuai dengan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ceswirdani dan kawan-kawan dalam Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Volume 8, Nomor 1, Januari 2017 dimana hasil uji t dapat diketahui bahwa variabel kompetensi dan kualitas kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Kecamatan Kuranji.

b. Pengaruh Kuantitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kota Binjai.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kuantitas kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap prestasi kerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kota Binjai. Pengaruh negatif dan signifikan ini

diketahui dari nilai t_{hitung} variabel kuantitas kerja sebesar $-0,690$ dan nilai tersebut lebih kecil dari nilai t_{tabel} yaitu $-0,690 < 1,662$. Artinya, setiap kenaikan kuantitas kerja dari ASN akan menurunkan prestasi kerjanya.

Tabel 4.18. Hasil Nilai Variabel Kuantitas Kerja (X2)

| No Sampel | Kuantitas Kerja (X2) | | | | Jumlah |
|-----------|----------------------|---|---|---|--------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| 1 | 5 | 4 | 5 | 3 | 17 |
| 2 | 5 | 2 | 2 | 3 | 12 |
| 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 16 |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 |
| 5 | 2 | 4 | 4 | 2 | 12 |
| 6 | 5 | 2 | 2 | 2 | 11 |
| 7 | 2 | 4 | 2 | 3 | 11 |
| 8 | 5 | 4 | 4 | 2 | 15 |
| 9 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 10 | 4 | 2 | 4 | 3 | 13 |
| 11 | 4 | 5 | 4 | 4 | 17 |
| 12 | 5 | 4 | 4 | 2 | 15 |
| 13 | 3 | 2 | 2 | 3 | 10 |
| 14 | 2 | 3 | 3 | 2 | 10 |
| 15 | 4 | 3 | 3 | 4 | 14 |
| 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 17 | 5 | 5 | 2 | 3 | 15 |
| 18 | 5 | 5 | 5 | 3 | 18 |
| 19 | 5 | 2 | 2 | 3 | 12 |
| 20 | 3 | 4 | 4 | 5 | 16 |
| 21 | 4 | 5 | 5 | 4 | 18 |
| 22 | 5 | 4 | 4 | 2 | 15 |
| 23 | 3 | 2 | 2 | 3 | 10 |
| 24 | 2 | 3 | 3 | 2 | 10 |
| 25 | 4 | 3 | 3 | 4 | 14 |
| 26 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 27 | 4 | 4 | 4 | 2 | 14 |
| 28 | 5 | 3 | 3 | 5 | 16 |
| 29 | 4 | 3 | 3 | 2 | 12 |
| 30 | 2 | 4 | 4 | 4 | 14 |
| 31 | 3 | 4 | 4 | 3 | 14 |
| 32 | 3 | 5 | 5 | 4 | 17 |

| | | | | | |
|----|---|---|---|---|----|
| 33 | 4 | 4 | 4 | 5 | 17 |
| 34 | 2 | 2 | 2 | 2 | 8 |
| 35 | 5 | 3 | 3 | 4 | 15 |
| 36 | 2 | 5 | 5 | 3 | 15 |
| 37 | 5 | 2 | 2 | 2 | 11 |
| 38 | 2 | 2 | 2 | 3 | 9 |
| 39 | 5 | 4 | 4 | 2 | 15 |
| 40 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 41 | 4 | 2 | 4 | 3 | 13 |
| 42 | 4 | 5 | 5 | 4 | 18 |
| 43 | 5 | 4 | 4 | 2 | 15 |
| 44 | 3 | 2 | 2 | 3 | 10 |
| 45 | 2 | 3 | 3 | 2 | 10 |
| 46 | 4 | 3 | 3 | 4 | 14 |
| 47 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 48 | 2 | 2 | 2 | 3 | 9 |
| 49 | 5 | 5 | 5 | 3 | 18 |
| 50 | 5 | 2 | 2 | 3 | 12 |
| 51 | 3 | 4 | 4 | 5 | 16 |
| 52 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 |
| 53 | 2 | 4 | 4 | 2 | 12 |
| 54 | 5 | 2 | 2 | 2 | 11 |
| 55 | 2 | 2 | 2 | 3 | 9 |
| 56 | 5 | 4 | 4 | 2 | 15 |
| 57 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 58 | 4 | 2 | 4 | 3 | 13 |
| 59 | 4 | 5 | 5 | 4 | 18 |
| 60 | 5 | 4 | 4 | 2 | 15 |
| 61 | 3 | 2 | 2 | 3 | 10 |
| 62 | 2 | 3 | 3 | 2 | 10 |
| 63 | 4 | 3 | 3 | 4 | 14 |
| 64 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 65 | 2 | 2 | 2 | 3 | 9 |
| 66 | 4 | 4 | 4 | 3 | 15 |
| 67 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 68 | 4 | 3 | 3 | 4 | 14 |
| 69 | 4 | 4 | 4 | 3 | 15 |
| 70 | 4 | 5 | 5 | 4 | 18 |
| 71 | 4 | 4 | 4 | 3 | 15 |
| 72 | 5 | 2 | 2 | 2 | 11 |
| 73 | 2 | 2 | 2 | 3 | 9 |

| | | | | | |
|----|---|---|---|---|----|
| 74 | 5 | 4 | 4 | 2 | 15 |
| 75 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 76 | 4 | 2 | 4 | 3 | 13 |
| 77 | 4 | 5 | 5 | 4 | 18 |
| 78 | 5 | 4 | 4 | 2 | 15 |
| 79 | 3 | 2 | 2 | 3 | 10 |
| 80 | 2 | 3 | 3 | 2 | 10 |
| 81 | 4 | 3 | 3 | 4 | 14 |
| 82 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 83 | 2 | 2 | 2 | 3 | 9 |
| 84 | 5 | 5 | 5 | 3 | 18 |
| 85 | 5 | 2 | 2 | 3 | 12 |
| 86 | 3 | 4 | 4 | 5 | 16 |
| 87 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 |
| 88 | 2 | 4 | 4 | 2 | 12 |
| 89 | 4 | 5 | 5 | 3 | 17 |

Menurut Pandi Afandi (2016:70) *quantity of work* (kuantitas kerja) adalah jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan. Kuantitas kerja seorang pegawai dapat dilihat dari kecepatan seorang pegawai dalam melaksanakan kerja seperti kemampuan menyelesaikan pekerjaan dan tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sebab pada dasarnya setiap pegawai dituntut untuk mampu menyelesaikan semua pekerjaan dalam batas waktu yang ditetapkan, dan alangkah baiknya jika pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan tersebut sebelum masa waktu yang ditetapkan berakhir.

c. Pengaruh Jangka Waktu Kerja Terhadap Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara Di Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kota Binjai.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa jangka waktu kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap prestasi kerja Aparatur Sipil Negara di Kantor

Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kota Binjai. Hal ini diketahui dari nilai t_{hitung} variabel jangka waktu kerja sebesar $-1,132$ dan nilai tersebut lebih kecil dari nilai t_{tabel} yaitu $-1,132 < 1,662$. Artinya, setiap kenaikan dan penurunan jangka waktu kerja akan menurunkan prestasi kerja.

Tabel 4.19. Hasil Nilai Variabel Jangka Waktu Kerja (X3)

| No Sampel | Jangka Waktu (X3) | | | | Jumlah |
|-----------|-------------------|---|---|---|--------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 9 |
| 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 18 |
| 4 | 5 | 2 | 2 | 3 | 12 |
| 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 16 |
| 6 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 |
| 7 | 2 | 4 | 4 | 2 | 12 |
| 8 | 5 | 2 | 2 | 2 | 11 |
| 9 | 2 | 2 | 2 | 3 | 9 |
| 10 | 5 | 4 | 4 | 2 | 15 |
| 11 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 12 | 4 | 2 | 4 | 3 | 13 |
| 13 | 4 | 5 | 5 | 4 | 18 |
| 14 | 5 | 4 | 4 | 2 | 15 |
| 15 | 3 | 2 | 2 | 3 | 10 |
| 16 | 2 | 3 | 3 | 2 | 10 |
| 17 | 4 | 3 | 3 | 4 | 14 |
| 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 19 | 2 | 2 | 2 | 3 | 9 |
| 20 | 5 | 5 | 5 | 3 | 18 |
| 21 | 5 | 2 | 2 | 3 | 12 |
| 22 | 3 | 4 | 4 | 5 | 16 |
| 23 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 |
| 24 | 2 | 4 | 4 | 2 | 12 |
| 25 | 5 | 2 | 2 | 2 | 11 |
| 26 | 2 | 4 | 2 | 3 | 11 |
| 27 | 5 | 4 | 4 | 2 | 15 |
| 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 29 | 3 | 3 | 4 | 4 | 14 |
| 30 | 4 | 4 | 2 | 2 | 12 |

| | | | | | |
|----|---|---|---|---|----|
| 31 | 2 | 2 | 3 | 3 | 10 |
| 32 | 5 | 4 | 4 | 2 | 15 |
| 33 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 34 | 4 | 2 | 4 | 3 | 13 |
| 35 | 4 | 5 | 5 | 4 | 18 |
| 36 | 5 | 4 | 4 | 2 | 15 |
| 37 | 3 | 2 | 2 | 3 | 10 |
| 38 | 2 | 3 | 3 | 2 | 10 |
| 39 | 4 | 3 | 3 | 4 | 14 |
| 40 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 41 | 2 | 2 | 2 | 3 | 9 |
| 42 | 5 | 5 | 5 | 3 | 18 |
| 43 | 5 | 2 | 2 | 3 | 12 |
| 44 | 3 | 4 | 4 | 5 | 16 |
| 45 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 |
| 46 | 2 | 4 | 4 | 2 | 12 |
| 47 | 5 | 2 | 2 | 2 | 11 |
| 48 | 2 | 2 | 2 | 3 | 9 |
| 49 | 5 | 4 | 4 | 2 | 15 |
| 50 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 51 | 4 | 2 | 4 | 3 | 13 |
| 52 | 4 | 5 | 5 | 4 | 18 |
| 53 | 5 | 4 | 4 | 2 | 15 |
| 54 | 3 | 2 | 2 | 3 | 10 |
| 55 | 2 | 3 | 3 | 2 | 10 |
| 56 | 4 | 3 | 3 | 4 | 14 |
| 57 | 5 | 4 | 4 | 2 | 15 |
| 58 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 59 | 4 | 2 | 4 | 3 | 13 |
| 60 | 4 | 5 | 5 | 4 | 18 |
| 61 | 5 | 4 | 4 | 2 | 15 |
| 62 | 3 | 2 | 2 | 3 | 10 |
| 63 | 2 | 3 | 3 | 2 | 10 |
| 64 | 4 | 3 | 3 | 4 | 14 |
| 65 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 66 | 2 | 2 | 2 | 3 | 9 |
| 67 | 5 | 5 | 5 | 3 | 18 |
| 68 | 5 | 2 | 2 | 3 | 12 |
| 69 | 3 | 4 | 4 | 5 | 16 |
| 70 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 |
| 71 | 2 | 4 | 4 | 2 | 12 |

| | | | | | |
|----|---|---|---|---|----|
| 72 | 5 | 2 | 2 | 2 | 11 |
| 73 | 2 | 2 | 2 | 3 | 9 |
| 74 | 5 | 4 | 4 | 2 | 15 |
| 75 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 76 | 4 | 2 | 4 | 3 | 13 |
| 77 | 4 | 5 | 5 | 4 | 18 |
| 78 | 5 | 4 | 4 | 2 | 15 |
| 79 | 3 | 2 | 2 | 3 | 10 |
| 80 | 2 | 3 | 3 | 2 | 10 |
| 81 | 4 | 3 | 3 | 4 | 14 |
| 82 | 5 | 2 | 2 | 2 | 11 |
| 83 | 2 | 4 | 2 | 3 | 11 |
| 84 | 5 | 4 | 4 | 2 | 15 |
| 85 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 86 | 4 | 2 | 4 | 3 | 13 |
| 87 | 4 | 5 | 5 | 4 | 18 |
| 88 | 5 | 4 | 4 | 2 | 15 |
| 89 | 3 | 2 | 2 | 3 | 10 |

Menurut Rudiansyah (2014:44) masa kerja atau jangka waktu kerja adalah lamanya seorang karyawan menyumbangkan tenaganya pada perusahaan tertentu dan menghasilkan penyerapan dari berbagai aktivitas manusia. Namun demikian, salah faktor yang mempengaruhi jangka waktu kerja adalah sumber daya pribadi (*personal resource*), yaitu merupakan aspek diri yang pada umumnya dihubungkan dengan kegembiraan dan perasaan bahwa diri mampu memanipulasi, mengontrol dan memberikan dampak pada lingkungan sesuai dengan keinginan dan kemampuannya. Artinya, jika seorang pegawai berada lama dalam situasi kerjanya namun perasaannya dalam bekerja kurang baik terhadap lingkungan kerja maka justru akan mempengaruhi prestasi kerja yang sulit ditingkatkan dimana akhirnya akan menurunkan prestasi kerjanya.

Pengaruh negatif jangka waktu kerja terhadap prestasi kerja ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Indra I. Nandy dan Mac Donald

Walangitan dalam Jurnal EMBA Vol. 3 No.1 Maret 2015 dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa secara parsial lama bekerja berpengaruh negatif signifikan pada pengembangan karir.

d. Pengaruh Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja, Dan Jangka Waktu Kerja Secara Bersama-Sama Terhadap Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara Di Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kota Binjai.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas kerja, kuantitas kerja dan jangka waktu kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap prestasi kerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kota Binjai. Hal ini diketahui dari nilai F_{hitung} yang diperoleh sebesar 1,137. Nilai F_{hitung} $1,137 < \text{nilai } F_{tabel} 2,71$. Artinya, kualitas kerja, kuantitas kerja dan jangka waktu kurang begitu mampu meningkatkan prestasi kerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kota Binjai.

Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai pelayan publik sangat diharapkan memiliki prestasi kerja yang maksimal sebagaimana yang diharapkan oleh semua pihak yang berkepentingan. Oleh sebab itu, setiap Aparatur Sipil Negara (ASN) harus senantiasa menunjukkan kualitas kerja dengan baik, kuantitas kerja yang maksimal dan jangka waktu kerja harus dimanfaatkan demi meningkatkan prestasi kerja yang menjadi tanggung jawabnya meskipun ketiganya bukan satu-satunya faktor yang mampu meningkatkan prestasi kerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Nilai t_{hitung} variabel kualitas kerja (X1) sebesar 0,841 dan nilai tersebut lebih kecil dari nilai t_{tabel} yaitu $0,841 < 1,662$ sehingga dapat disimpulkan bahwa kualitas kerja berpengaruh dan signifikan terhadap prestasi kerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kota Binjai.
2. Nilai t_{hitung} variabel kuantitas kerja (X2) sebesar $-0,690$ dan nilai tersebut lebih kecil dari nilai t_{tabel} yaitu $-0,690 < 1,662$ sehingga dapat disimpulkan bahwa kuantitas kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap prestasi kerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kota Binjai.
3. Nilai t_{hitung} variabel jangka waktu kerja (X3) sebesar $-1,132$ dan nilai tersebut lebih kecil dari nilai t_{tabel} yaitu $-1,132 < 1,662$ sehingga dapat disimpulkan bahwa jangka waktu kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap prestasi kerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kota Binjai.
4. Nilai F_{hitung} yang diperoleh sebesar 1,137 dan nilai F_{hitung} $1,137 <$ nilai F_{tabel} 2,71. Artinya, secara simultan kualitas kerja, kuantitas kerja dan jangka waktu kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap prestasi kerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kota Binjai.

B. Saran

Dengan hasil penelitian yang telah diungkapkan, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut :

1. Kepada seluruh Aparatur Sipil Negara di Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kota Binjai hendaklah terus berupaya meningkatkan prestasi kerja sebagai bentuk dari tanggung jawab pejabat publik kepada seluruh masyarakat. Teruslah meningkatkan kualitas kerja yang sudah ditunjukkan selama ini, dan juga tingkatkan kuantitas kerja sebagaimana meskitnya, serta manfaatkan jangka waktu kerja yang sudah dimiliki untuk menunjang optimalisasi kerja.
2. Kepada peneliti lain, hendaknya melakukan penelitian dengan variabel lain yang juga diyakini mampu meningkatkan prestasi kerja pada Aparatur Sipil Negara di Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kota Binjai, selain faktor kualitas kerja, kuantitas kerja dan juga jangka waktu kerja.
3. Jangka waktu merupakan variabel dengan nilai terendah. Oleh sebab itu, kepada seluruh Aparatur Sipil Negara di Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kota Binjai hendaklah senantiasa memanfaatkan waktu kerja dengan semaksimal mungkin agar dari tiap aktivitas dalam masa kerja menjadi pembelajaran sehingga semakin terbina kemampuan kerja yang optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Balai Pustaka Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. (2013). *Buku Pedoman Pembahasan Pasal-Pasal Utama Undang-Undang Ketenakerjaan (UUNo.13/2003)*.
- Departemen Pendidikan Nasional RI. (2007). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heizer, Jay dan Render, Barry. (2015). *Manajemen Operasi*. Terj. Crhiswan Sungkono. Jakarta: Salemba Empat.
- Hermanto. (2012). *Manajemen Kompensasi*, Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Mahmudi. 2010. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: Akademi Manajemen Perusahaan YKPN.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Risdakarya.
- Mangkuprawira, S.Tb. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Manullang, M. (2012). *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Martoyo, Susilo. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Melati. (2013). *Manajemen*. Edisi Sepuluh. Jakarta: Erlangga.
- Rudiansyah. (2014). *Manajemen Kepegawaian*. Yogyakarta: Kanisius.
- Siagian, Sondang P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta.
- Suharyadi dan Purwanto. (2013). *Statistika untuk Ekonomi dan Keuangan Modern*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sumarsan, Thomas. (2013). *Sistem Pengendalian Manajemen Konsep, Aplikasi, dan Pengukuran Kinerja*. Jakarta: Indeks.
- Sutrisno, Edy. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tjiptono, Fandi. (2011). *Prinsip-Prinsip Total Quality Service*. Yogyakarta: Andi.
- Ceswirdani. Sjafitri, Henny. Candra, Yuni. (2017). *Pengaruh Kompetensi Dan Kualitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Kuranji*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Volume 8, Nomor 1.
- Lesu, Romualdus. (2014). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Flores Timur*. Jurnal Administrasi Publik dan Birokrasi. Vol. 1 No. 1.
- Mathis, Robert L dan Jackson, John H. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 1. Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira. Jakarta: Salemba Empat.
- Nandy, Indra I. dan Walangitan, Mac Donald. (2015). *Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Dan Lama Bekerja Karyawan Terhadap Pengembangan Karir Pada PT. Pegadaian Kanwil V Manado*. Jurnal EMBA 984, Vol. 3 No. 1.
- Paat, Christy S. G. Saerang, David P. E. dan Palandeng, Indrie D. (2016). *Pengaruh Penempatan Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga (Dispora) Manado*. Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi. Volume 16 Nomor 04.
- Puspita, Monica Devina. (2012). *Hubungan antara Dukungan Sosial dan Makna Kerja Sebagai Panggilan (Calling) dengan Keterikatan Kerja*. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya Vol. 1 No. 1.
- Ritonga, H. M., Setiawan, N., El Fikri, M., Pramono, C., Ritonga, M., Hakim, T., & Nasution, M. D. T. P. (2018). *Rural Tourism Marketing Strategy And Swot Analysis: A Case Study Of Bandar PasirMandoge Sub-District In North Sumatera*. *International Journal of Civil Engineering and Technology*, 9(9), 1617-1631.
- Sayd, Geraldino A. Gana, Frans. Kase, Petrus. (2016). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kualitas Kinerja Kantor Pertanahan Rote Ndao*. Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Volume 19, Nomor 3.

- Setiawan, A., Hasibuan, H. A., Siahaan, A. P. U., Indrawan, M. I., Rusiadi, I. F., Wakhyuni, E., ... & Rahayu, S. (2018). *Dimensions of cultural intelligence and technology skills on employee performance. International Journal of Civil Engineering and Technology*, 9(10), 50-60.
- Yogi, Alri. (2015). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Wirastuti Kabupaten Siak*. Jom FISIP Volume 2 No. 2.
- Ritonga, H. M., Pane, D. N., & Rahmah, C. A. A. (2020). Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Emosional Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada Honda Idk 2 Medan. *JUMANT*, 12(2), 30-44.
- Iwashina, T., Rahayu, S., Sugahara, K., Mizuno, T., Tsutsumi, C., & Widyatmoko, D. (2021). Acylated pelargonidin and cyanidin 3-sambubiosides from the flowers of *Aeschynanthus* species and cultivars. *Phytochemistry*, 192, 112956.

