**ABSTRAK**

Penelitian ini didasarkan pada masalah pokok yaitu Kualitas Kerja Pegawai rendah yang diduga disebabkan oleh belum dijalankannya faktor-faktor Reformasi Birokrasi dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia secara optimal secara menyeluruh pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Banjar. Pendekatan dalam penelitian ini tentang Reformasi Birokrasi, Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dan Kualitas Kerja Pegawai dilihat dari konteks Administrasi Publik dengan menggunakan faktor-faktor Reformasi Birokrasi dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode *survey explanatory*. Metode ini digunakan untuk menjelaskan fenomena sosial yang dalam hal ini digunakan untuk meneliti pengaruh Reformasi Birokrasi dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia (variabel bebas) yang disimbolkan dengan X terhadap Kualitas Kerja Pegawai (variabel terikat) yang disimbolkan dengan Y. Penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif melalui penggunaan metode analisis jalur (*Path Analysis*) yang dimaksudkan untuk mengetahui besaran pengaruh variabel Reformasi Birokrasi dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia terhadap Kualitas Kerja Pegawai pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Banjar, baik secara simultan maupun secara parsial.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan, pengaruh Reformasi Birokrasi dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia (X) terhadap Kualitas Kerja Pegawai (Y) 0,954 atau 95,4% dan Fhitung 279.080 > Ftabel 2, 96, Reformasi Birokrasi sebesar 0,614 dan t hitung  4,681 > t tabel 1,69 dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia sebesar 0,374 dan t hitung = 2,850 > t tabel  1,69. Dari kedelapan faktor Reformasi Birokrasi dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia yang memberikan pengaruh dominan secara parsial terhadap Kualitas Kerja Pegawai yaitu pelayanan dan kualitas pelayanan (X1.4) berpengaruh secara signifikan terhadap Kualitas Kerja Pegawai (Y) sebesar 29,6%. Adapun pengaruh variabel lain (ε) terhadap Kualitas Kerja Pegawai (Y) sebesar 0,293 atau 29,4%. Sedangkan secara parsial, Pengaruh Reformasi Birokrasi dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia (X) yang terdiri dari delapan faktor meliputi: faktor Penataan Kelembagaan (X1.1) berpengaruh signifikan terhadap Kualitas Kerja Pegawai (Y) sebesar 20,5%, faktor Penataan Ketatalaksanaan (X1.2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kualtas Kerja Pegawai (Y) sebesar 18,4%, faktor Penataan Sumber Daya Manusia Aparatur (X1.3) berpengaruh secara signifikan terhadap Kualitas Kerja Pegawai (Y) sebesar 26,4%, faktor Pelayanan dan Kualitas Pelayanan (X1.4) berpengaruh secara signifikan terhadap Kualitas Kerja Pegawai (Y) sebesar 29,4%, faktor Pengadaan (X2.1) berpengaruh secara signifikan terhadap Kualitas Kerja Pegawai (Y) sebesar 20,9%, faktor Pengembangan (X2.2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kualitas Kerja Pegawai (Y) sebesar 29,1%, faktor Penggajian (X2.3) berpengaruh secara signifikan terhadap Kualitas Kerja Pegawai (Y) sebesar 17,9%, dan faktor Pengawasan (X2.4) berpengaruh secara signifikan terhadap Kualitas Kerja Pegawai (Y) sebesar 25,6%.

Penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Reformasi Birokrasi dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia berpengaruh secara signifikan terhadap Kualitas Kerja Pegawai pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Banjar. Bahwa secara menyeluruh Reformasi Birokrasi dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia telah dilaksanakan dan dijadikan sesuai dengan faktor-faktor Kualitas Kerja Pegawai.

***ABSTRACT***

 *This study is based on the fundamental issue, namely Low Quality of Work Employee allegedly caused by factors not executable Reforms and Empowerment of Human Resources in the optimal overall Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Banjar. The approach in this study on Reforms, Empowerment of Human Resources and Quality of Work Employees viewed from the context of public administration by using factors Reforms and Empowerment of Human Resources.*

 *The research method used was a survey method explanatory . This method is used to explain social phenomena which in this case is used to examine the effect of Bureaucratic Reform and Empowerment of Human Resources ( independent variables ) are symbolized with an X on the Quality of Work Employees ( dependent variable ) is symbolized by Y. This study uses a quantitative analysis through the use of path analysis method ( path analysis) which is intended to determine the magnitude of the effect of variable reforms and Empowerment on the Quality of Human Resources Employee at Work Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Banjar, either simultaneously or partially.*

 *The results showed that simultaneous , influence Reforms and Human Resources Empowerment ( X ) on the Quality of Work Employees ( Y ) 0.954 or 95.4 % 279 080 and F count > F 2 , 96 , Bureaucratic Reform of 0.614 and 4.681 t > t table 1.69 and the Empowerment of Human Resources at 0.374 and t = 2.850 > t table 1.69 . Of the eight factors Reforms and Empowerment of Human Resources that provide partial dominant influence on the Quality of Employee Work that is service and quality of service ( X1.4 ) significantly affect the Quality of Work Employees ( Y ) by 29.6 % . As for the influence of other variables ( ε ) on the Quality of Work Employees ( Y ) of 0,293 or 29.4 % . While partially , Effect of Reforms and Human Resources Empowerment ( X ) consisting of eight factors include: factors Arrangements ( X1.1 ) significantly affects the quality of Employee Work ( Y ) of 20.5 % , a factor of management arrangement ( X1 .2 ) significantly influence Kualtas Employee Work ( Y ) of 18.4 % , a factor of Human Resource Planning Apparatus ( X1.3 ) significantly affect the Quality of Work Employees ( Y ) of 26.4 % , a factor of Service and Quality services ( X1.4 ) significantly affect the Quality of Work Employees ( Y ) of 29.4 % , a factor of Procurement ( X2.1 ) significantly affect the Quality of Work Employees ( Y ) of 20.9 % , a factor Development ( X2 . 2 ) significantly affect the Quality of Work Employees ( Y ) of 29.1 % , Payroll factor ( X2.3 ) significantly affect the Quality of Work Employees ( Y ) of 17.9 % , and the factor of Supervision ( X2.4 ) effect significantly affect the Quality of Work Employees ( Y ) by 25.6 % .*

 *It can be concluded that the Reforms and Human Resources Empowerment significantly affect the Quality of Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Banjar. That the overall Reforms and Empowerment of Human Resources has been implemented and used in accordance with the factors Quality of Work Employees.*