

**PENGARUH PENGEMBANGAN ORGANISASI
DAN PEMBINAAN PEGAWAI TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI
PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN TULANG BAWANG BARAT**

Supriyanto Supriyanto, Ade Aldiansyah Zaendar

ABSTRACT

Factors that can improve employee work performance is organizational development and employee coaching. The purpose of this research is to analyze the influence of organizational development and employee guidance on employee performance at the Regional Secretariat of Tulang Bawang Barat Regency both partially and simultaneously. The data collection techniques in this study are observations, questionnaires and documentation. The samples in this study amounted to 50 employees. In this research use qualitative and quantify data analysis.

In general, the results of this study are as follows: 1) The development of the organization has positive influence on the work achievement of employees at the Regional Secretariat of Tulang Bawang Barat Regency, based on hypotheses test obtained t count of 3.621 with a significant rate of 0.001 because the probability or significant level is much smaller than 0.05. 2) Employee coaching has a positive effect on employee work performance in the Regional Secretariat of Tulang Bawang Barat Regency. Based on the hypothesis test, the employee coaching variable can be calculated to be 3,665 with a significant level of 0,000, because the probability or significant level is far less than 0.05. 3) The development of organization and coaching of employees jointly positively influence the performance of employees at the Regional Secretariat of Tulang Bawang Barat Regency, based on test Anova or F test at can F count of 17.850 with the level Significant of the 0.000, because the probability or the significant level is much less than 0.05.

Keywords: Organization Development; Employee Coaching; Employee Performance

A. PENDAHULUAN

Data dari Badan Kepegawaian Nasional (2017), memberikan gambaran secara keseluruhan Pegawai Negeri Sipil diseluruh Indonesia mulai dari tingkat pusat sampai daerah menunjukkan gejala yang sama yaitu “rendahnya prestasi kerja pegawai” dalam melaksanakan bidang pekerjaannya. Hasil penilaian publik terhadap prestasi kerja pegawai yang dikaji Kementrian Dalam Negeri (2017) di 10 Provinsi terbesar di Indonesia menyebutkan terdapat beberapa aspek penilaian yang menjadi sorotan negatif publik yaitu 20% pegawai dinilai kurang memiliki kualitas dan pengetahuan yang memadai tentang pekerjaannya, 30% pegawai dinilai kurang mampu memberikan pelayanan yang maksimal terhadap publik, 10% pegawai dinilai kurang mampu mencapai program-program kegiatan yang telah direncanakan dan 40% pegawai dinilai berdisiplin serta beretos kerja rendah.

Fenomena di atas tidak menutup kemungkinan terjadi juga pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat, fakta yang terjadi dilapangan berdasarkan hasil observasi

penulis prestasi kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat diindikasikan masih rendah, misalnya saja kemampuan pegawai dalam menyusun dan merealisasikan rencana kerja belum maksimal, berdasarkan Lakip (Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah) tahun 2017, masih ditemukan realisasi 6 (enam) program kegiatan yang belum mencapai target 100%.

Berdasarkan Lakip dapat diketahui bahwa persentase target program kegiatan adalah 100%, namun realita yang ada persentase capaian ke 6 (enam) program kegiatan belum mencapai target yang ditetapkan. Hal tersebut tentu bertolak belakang dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pasal 3 (12) yang menyebutkan kewajiban PNS dan CPNS mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan.

Indikasi lain yang menunjukkan rendahnya prestasi kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat adalah rendahnya disiplin kerja, terutama pada indikator “ketepatan waktu”, mengutip Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai salah satu instrumen untuk mengukur prestasi kerja pegawai adalah dilihat dari disiplin kerja. Berdasarkan observasi penulis sebagian pegawai datang ke kantor setelah pukul 08.30 WIB, bahkan, ada yang datang ke kantor pada pukul 09.00 atau 09.30 WIB, padahal jam kerja dimulai pukul 07.30 dan pulang kerja pukul 16.00 WIB.

Berdasarkan observasi tingkat absensi pegawai selama tahun 2017 mencapai 15 % berarti tingkat kehadiran pegawai hanya 85% artinya belum mencapai 100%, padahal jika merujuk pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pasal 3 (11) yang menyebutkan kewajiban PNS dan CPNS masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja, namun faktanya yang terjadi pegawai kurang menaati jam kerja yang berlaku serta disiplin kerja pegawai dinilai masih rendah.

Rumusan masalah penelitian ini adalah : 1) Apakah pengembangan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat; 2) Apakah pembinaan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat; 3) Apakah pengembangan organisasi dan pembinaan pegawai secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat.

B. TINJAUAN PUSTAKA

Tinjauan pustaka pada penelitian ini berisikan pendapat, teori para ahli yang nantinya digunakan peneliti sebagai bahan untuk melakukan pembahasan serta sebagai pedoman dalam menganalisa hasil dari setiap masing-masing variabel. Sesuai dengan rumusan masalah, dalam hal ini akan dibahas teori pengembangan organisasi, pembinaan pegawai dan prestasi kerja pegawai.

1. Konsepsi Pengembangan Organisasi

Pengembangan organisasi merupakan salah satu pokok bahasan yang penting dalam perbincangan organisasi, hal ini dapat dimaklumi karena manusia, pekerjaan, dan lingkungan kerja atau organisasi merupakan tiga hal yang saling berkaitan secara erat, oleh karena itu pengembangan organisasi diperlukan tidak lain untuk meningkatkan efektifitas organisasi yang berkualitas. Pada dasarnya tujuan pengembangan organisasi adalah untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja dan pencapaian tujuan organisasi keseluruhan, menciptakan hubungan yang harmonis diantara para anggota organisasi, saling memahami tugas dan tanggung jawab, menumbuhkan rasa tanggungjawab dalam memecahkan setiap permasalahan, adanya keterbukaan serta meningkatkan semangat kerja.

2. Konsepsi Pembinaan Pegawai

Pembinaan pada dasarnya merupakan bagian dari manajemen sumber daya manusia, yang pada intinya adalah suatu usaha bagaimana memberikan *treatment* (perlakuan) terhadap sumber daya manusia yang ada agar sesuai dan diarahkan untuk pencapaian tujuan organisasi. Mengutip pendapat Sutrisno (2010:113) pembinaan pegawai adalah suatu usaha yang dilakukan oleh organisasi agar pegawai dapat lebih efektif dan efisien dalam melaksanakan pekerjaan sehingga prestasi kerja meningkat.

3. Konsepsi Prestasi Kerja Pegawai

Penilaian prestasi kerja pegawai (*performance appraisal*) pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian prestasi kerja pegawai individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana prestasi kerja pegawai karyawan.

C. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini desain penelitian yang di pilih adalah *Correlational Research* (pengukuran dua variable) dan *Survey Research* (penelitian dengan menggunakan kuesioner

sebagai pengambil data. Metode penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif asosiatif, dan dianalisa secara deskriptif yaitu dengan memberikan gambaran mengenai keadaan obyek terkait permasalahan yang akan diteliti berdasarkan fakta-fakta yang ada, selanjutnya hasil survey juga akan dianalisa secara asosiatif, yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (*independent variable*) terhadap variabel terikat (*dependent variable*) (Hadi 2010:150).

Menurut Sugiyono (2013: 72) yang dimaksud populasi adalah kumpulan seluruh individu-individu dalam suatu daerah yang akan dijadikan subjek dalam penelitian. Berdasarkan pendapat tersebut populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang pada Seketsariat Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat, yang berjumlah 101 orang. Mengutip pendapat Arikunto (2006:117), sampel adalah bagian dari populasi (sebagian atau wakil populasi yang akan diteliti). Dalam penentuan sampel, peneliti menggunakan rumus *Slovin* dan didapatkan jumlah sampel yaitu 50 orang.

Adapun teknik pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah: Observasi, Kuisisioner, Dokumentasi, Teknik Analisis Data terdiri dari : (1) Analisis Data Kualitatif, pembahasan dan penguraian terhadap data penelitian dengan menggunakan teori-teori lalu dicarikan jalan pemecahannya, setiap jawaban kuesioner yang diberikan mempunyai skor dan dari skor yang diperoleh dikelompokkan menjadi 5 (lima) kategori dengan menggunakan rumus interval (Hadi, 2010:19); (2) Analisis Data Kuantitatif, analisis secara statistik dikarenakan data dikumpul adalah berupa data kuantitatif atau data yang berbentuk angka-angka yang didapat dari hasil penyebaran kuesioner (Hadi, 2010:11), dengan menggunakan Regresi Linier Berganda, Koefisien Determinasi dan Koefisien Korelasi.

Analisis untuk mengetahui tingkat hubungan pengembangan organisasi dan pembinaan pegawai dengan prestasi kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat secara simultan yaitu menggunakan bantuan program *software* SPSS versi 19.0 dengan analisis data koefisien korelasi ganda.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Deskriptif

Berdasarkan hasil analisis variabel x1 dapat diketahui, dari 50 orang responden penelitian yang menyatakan pengembangan organisasi pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat telah berjalan dengan “Sangat Baik” ada 2 orang (4,0%), yang menyatakan “Baik“ ada 3 orang (6,0%) yang menyatakan “Cukup Baik” ada 10 orang

(20,0%) yang menyatakan “Tidak Baik” ada 32 orang (64,0%) dan yang menyatakan “Sangat Tidak Baik” ada 3 orang (6,0%).

Berdasarkan hasil analisis variabel x2 dapat diketahui, dari 50 orang responden penelitian yang menyatakan pembinaan pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat telah berjalan dengan “Sangat Baik” ada 6 orang (12,0%), yang menyatakan “Baik” ada 4 orang (8,0%) yang menyatakan “Cukup Baik” ada 3 orang (6,0%) yang menyatakan “Tidak Baik” ada 35 orang (70,0%) dan yang menyatakan “Sangat Tidak Baik” ada 2 orang (4,0%).

Berdasarkan hasil analisis variabel y dapat disimpulkan bahwa dari hasil penilaian pimpinan terhadap 50 orang responden penelitian atau pegawai, dapat diketahui pegawai yang memiliki prestasi kerja kategori “Sangat Baik” ada 2 orang (4,0%), pegawai yang memiliki prestasi kerja kategori “Baik” ada 7 orang (14,0%), pegawai yang memiliki prestasi kerja kategori “Cukup Baik” ada 15 orang (30,0%) pegawai yang memiliki prestasi kerja kategori “Tidak Baik” ada 23 orang (46,0%) dan pegawai yang memiliki prestasi kerja kategori “Sangat Tidak Baik” ada 3 orang (6,0%).

2. Analisis Inferensial

a. Koefisien Korelasi Secara Simultan

Korelasi pengembangan organisasi dan pembinaan pegawai dengan prestasi kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat sebesar 0,775 artinya hubungan ketiga variabel tersebut dalam kategori “tinggi” berada pada interval (0,601-0,800) dan arah korelasi (+). Berarti jika pengembangan organisasi dan pembinaan pegawai kategori baik maka akan meningkatkan prestasi kerja pegawai dan sebaliknya jika pengembangan organisasi dan pembinaan pegawai tidak baik maka akan berakibat menurunnya prestasi kerja pegawai.

b. Koefisien Determinasi X1 dan X2 terhadap Y

Koefisien Determinasi (KD) = $R^2 = 0,775 \times 0,775 = 0,601$ x,601X 100% = 60,1%. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa besarnya pengaruh pengembangan organisasi dan pembinaan pegawai terhadap prestasi kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat sebesar 60,1% dan sisanya sebesar 39,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak penulis teliti seperti, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, komunikasi, perilaku organisasi, iklim organisasi, dan lain-lain.

c. Regresi Linier Berganda

Berdasarkan keterangan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai koefisien regresi X2 lebih besar dari pada nilai koefisien regresi X1 hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel pembinaan pegawai lebih tinggi atau dominan dibandingkan pengembangan organisasi dalam meningkatkan prestasi kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat.

d. Uji Hipotesis Secara Parsial

Berdasarkan uji hipotesis diatas di dapat t hitung variabel pengembangan organisasi sebesar 3,621 dengan tingkat signifikan 0,001 karena *probability* atau tingkat signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 maka pengembangan organisasi berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Berdasarkan uji hipotesis diatas di dapat t hitung variabel pembinaan pegawai sebesar 3,665 dengan tingkat signifikan 0,000, karena *probability* atau tingkat signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 maka pembinaan pegawai berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai.

e. Uji Hipotesis Secara Simultan

Berdasarkan Uji anova atau F tes di dapat F hitung sebesar 17,850 dengan tingkat signifikan 0,000. karena *probability* atau tingkat signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 maka pengembangan organisasi dan pembinaan pegawai secara bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Ho ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian Hipotesis ketiga “Pengembangan organisasi dan pembinaan pegawai dan secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat.” Diterima.

E. KESIMPULAN

Pengembangan organisasi dan pembinaan pegawai secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat, hal tersebut berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan dimana di dapat f hitung variabel pengembangan organisasi dan pembinaan pegawai terhadap prestasi kerja pegawai sebesar 17,850 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Terima Ha Tolak Ho.

Berdasarkan kesimpulan di atas dapan disusun saran sebagai berikut :

1. Sekretariat Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat lebih meningkatkan pengembangan SDM misalnya dengan meningkatkan frekuensi pengadaan diklat, seminar, yang berkaitan dengan tupoksi pegawai, dengan demikian diharapkan dapat menambah pengetahuan, keterampilan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sehingga prestasi pegawai lebih meningkat.

2. Sekretariat Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat lebih meningkatkan pembinaan disiplin pegawai misalnya dengan cara atasan memberi contoh teladan yang baik datang dan pulang sesuai dengan aturan kantor yang berlaku, rutin melaksanakan *breafing* dan apel pagi-sore agar membiasakan pegawai datang lebih awal dan pulang sesuai dengan jam kantor yang berlaku, meningkatkan frekuensi pengawasan, serta bekerjasama dengan pengawas internal (Inspektorat) untuk memberikan diklat, seminar serta sanksi (*funishment*) yang tegas seperti memberi Surat Peringatan (SP 1, II dan III), jika terdapat pegawai yang berdisiplin kerja rendah.
3. Sekretariat Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat dapat menerapkan sitem absensi dengan menggunakan *finger print*, sehingga absensi pegawai menjadi tertib dan daftar kehadiran tidak bisa dimanipulasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Albrecht, Karl, 2005, *Pengembangan Organisasi*. Bandung, Angkasa.
- Anwar, Prabu, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta, Gramedia
- Arikunto, 2006, *Dasar-Dasar Penelitian Statistik Sosial*. Bandung Alfabet
- Claudy, Sanyang, 2019, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai* (Studi di Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara), Jurnal Tesis, Magister Manajemen, Universitas Sam Ratulangi
- Fendy Levy Kambey, Suharnomo, 2013, *Pengaruh pembinaan, pelatihan dan pengembangan, pemberdayaan dan partisipasi terhadap kinerja karyawan*(Studi pada PT. Njonja Meneer Semarang), Jurnal Universitas Dipenogoro.
- Ferlan Agustinus Poluakan, 2011, *Pengaruh perubahan dan pengembangan organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Galesong Prima Manado*, Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen, Universitas Sam Ratulangi Manado
- Malik, Malik., 2015. Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Dengan Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tulang Bawang. Jurnal Kebijakan & Pelayanan Publik (e-JKPP). 1(3). 3-46
- Sugiyono, 2013, *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif R dan D*, Bandung, Alfabeta.