

**Pengaruh Pembinaan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Suku Dinas Pekerjaan Umum Kota Administrasi Jakarta Utara”.**

**Oleh**

**Agustina Massora**

**(Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Borobudur)**

**ABSTRAK**

-----, “Pengaruh Pembinaan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Suku Dinas Pekerjaan Umum Kota Administrasi Jakarta Utara”.

Untuk mendapatkan sumber daya manusia (pegawai) yang memiliki kemampuan yang baik, serta berkompetensi di bidangnya, Kantor Suku Dinas Pekerjaan Umum Kota Administrasi Jakarta Utara melaksanakan pembinaan melalui pendidikan dan pelatihan yang mengarah kepada upaya peningkatan : 1) Sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada kepentingan masyarakat, bangsa, negara dan tanah air; 2) Kompetensi teknis, manajerial dan atau kepemimpinannya; 3) Efisiensi, efektif dan kualitas pelaksanaan tugas yang dilakukan dengan semangat kerja sama dan tanggung jawab sesuai dengan lingkungan kerja dan organisasinya; dan 4) Kualitas kemampuan baik dalam bidang substansi maupun kepemimpinan dan koordinasi untuk melaksanakan tugas-tugas umum.

Perumusan masalah : a) Apakah terdapat pengaruh pembinaan pegawai terhadap kinerja pegawai pada Kantor Suku Dinas Pekerjaan Umum Kota Administrasi Jakarta Utara ? b) Apakah terdapat kontribusi pembinaan pegawai terhadap kinerja pegawai pada Kantor Suku Dinas Pekerjaan Umum Kota Administrasi Jakarta Utara ?

Kesimpulan : 1) Perusahaan sebagai suatu organisasi mempunyai tujuan yakni memperoleh keuntungan. Organisasi perusahaan hidup karena aktivitas yang dilakukan oleh para pegawainya. Sesuai dengan unit kerja yang terdapat dalam unit dinilai kinerjanya, agar kinerja sumber daya manusia yang terdapat dalam unit dapat dinilai secara objektif. Untuk itu seorang manajer perlu mempunyai ukuran kinerja para karyawan, jangan sampai menunggu timbulnya suatu masalah. Keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja para pelaku organisasi bersangkutan. Oleh karena itu, setiap unit kerja dalam suatu organisasi harus dinilai kinerjanya, agar kinerja sumber daya manusia yang terdapat dalam unit – unit dalam suatu organisasi tersebut dapat dinilai secara obyektif. 2) Di dalam pembinaan ini para peserta latihan memperoleh pengetahuan dan teknik-teknik kerja yang berhubungan dengan kegiatan-kegiatan pekerjaan organisasi. Di dalam pembinaan ini para peserta akan mengikuti praktek administrasi, diskusi-diskusi, membuat rencana-rencana kerja dan membuat laporan-laporan periodik. Pembinaan ini ditujukan untuk membantu para kepala atau pimpinan dalam menggerakkan, memimpin, membimbing cara-cara kerja bawahan. Dalam pembinaan ini para peserta mendapat tugas untuk menjadi seorang instruktur yang melatih kerja para bawahan dan dalam latihan ini pula para peserta latihan diawasi dan dinilai. Di dalam pembinaan pimpinan ini diberikan pengetahuan dan tugas-tugas mengenai kepegawaian umum (general management) disamping itu juga diberikan pelajaran mengenai kepemimpinan. Administrasi kepala sekolah dan hubungan manusiawi.

Dalam hubungan manusiawi sangatlah penting bagi kepala sekolah khususnya untuk seorang pimpinan dalam rangka melaksanakan fungsi-fungsi manajerialnya.

### ABSTRACT

-----, " Influence of Officer Construction to Officer Performance of at Office of Sub-Service of Public Work of Town of Administration of Jakarta North".

To get the human resource owning good ability, and also have interest to in its area, Office of Sub-Service of Public Work of Town of Administration of Jakarta North execute the construction of through/ passing education and training instructing to effort of[is make-up of 1) Attitude and spirit of devotion orienting at society importance, nation, state and fatherland 2) Technical interest, manajerial and or its leadership 3) Efficiency, effective and quality of duty execution done/conducted hotly work is of equal and responsibility in of element work and its organization; and 4) good Ability quality in the field of substansi and also leadership and coordinate to execute the common/ public duties.

Problem formulation : a) Whether/What there are construction influence to officer performance of at Office of Sub-Service of Public Work of Town of Administration of Jakarta North ? b) Whether/What there are construction contribution to officer performance of at Office of Sub-Service of Public Work of Town of Administration of Jakarta North ?

Conclusion 1) Company as an organization have a purpose namely obtain;get the advantage. Organizational of company live because activity done/conducted by all its officer. As according to job unit which is there are in unit assessed by its performance, so that/ to be performance of human resource which is there are in appreciable unit objectively. For that a manager require to have the size measure of performance of all employees, don't await incidence of an problem. Organizational efficacy depend on performance of all pertinent organizational perpetrator. Therefore, each;every unit work in an organization have to be assessed by its performance, so that/ to be performance of human resource which is there are in unit - unit in an the organization appreciable objectively 2) In this construction all practice competitor obtain;get the knowledge and technique work which deal with organizational work activity. In this construction all competitor will follow the administration practice, discussion, making plans work and make the periodic report. This construction is addressed to assist all head or head in moving, leading, guiding the way of subordinate job. In this construction all competitor get the duty to become a instructor which train the job of all subordinate and in this practice also all practice competitor observed and assessed. In this head construction is given by knowledge and duties of concerning common/ public officer general management despitefully is also given by Iesson of concerning leadership. administration of Headmaster and relation/link manusiawi. In relation/link manusiawi of vital importance for headmaster specially to a head in order to executing function manajerialnya.

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang Masalah

Saat ini manajemen sumber daya manusia (SDM) sudah memiliki peran strategis, yaitu bahwa sumber daya manusia memberikan kontribusi dalam menentukan masa depan suatu organisasi. Kesesuaian antara strategis sumber daya manusia (SDM) dan strategi organisasi sangat mempengaruhi pencapaian sasaran organisasi. Oleh sebab itu, strategi sumber daya manusia harus dapat mendukung pengimplementasian strategi organisasi yang kemudian diterjemahkan dalam aktivitas-aktivitas sumber daya manusia, kebijakan-kebijakan, program-program yang sejalan dengan strategi organisasi. Maka, kinerja pegawai sebagai sumber daya manusia memiliki peran penting dalam pencapaian kinerja organisasi.

Pada hakekatnya pengelolaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi adalah hal yang paling esensial untuk menuju kepada efisiensi dan efektivitas tujuan organisasi tersebut. Sehubungan dengan hal tersebut, maka perlu kiranya manajemen meninjau lebih jauh lagi mengenai kualitas pegawai meningkatkan kepuasan kerja suatu organisasi.

Dalam hal ini, setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya diarahkan kepada usaha-usaha pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Oleh karena itu dengan adanya kemampuan, kecakapan dan keterampilan yang dimilikinya, maka pegawai harus dapat menunjukkan kualitas kerjanya dengan sebaik-baiknya. Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai dituntut untuk mengutamakan kepentingan organisasi dan sebaliknya organisasi pun harus pula memperhatikan kebutuhan pegawainya, yaitu kebutuhan akan kompensasi dimana pegawai amat sangat membutuhkannya.

Untuk mendapatkan sumber daya manusia (pegawai) yang memiliki kemampuan yang baik, serta berkompetensi di bidangnya, Kantor Suku Dinas Pekerjaan

Umum Kota Administrasi Jakarta Utara melaksanakan pembinaan melalui pendidikan dan pelatihan yang mengarah kepada upaya peningkatan : 1) Sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada kepentingan masyarakat, bangsa, negara dan tanah air; 2) Kompetensi teknis, manajerial dan atau kepemimpinannya; 3) Efisiensi, efektif dan kualitas pelaksanaan tugas yang dilakukan dengan semangat kerja sama dan tanggung jawab sesuai dengan lingkungan kerja dan organisasinya; dan 4) Kualitas kemampuan baik dalam bidang substansi maupun kepemimpinan dan koordinasi untuk melaksanakan tugas-tugas umum.

Di sisi lain adanya kinerja yang tinggi dari para pegawai sangatlah diperlukan dalam setiap organisasi dalam rangka pencapaian tujuan yang ditetapkan. Dan seperti yang kita ketahui bahwa pencapaian tujuan organisasi ini adalah sesuatu yang diinginkan oleh setiap organisasi. Tapi sebaliknya dengan pegawai yang memiliki kinerja yang rendah sudah tentu akan sukar untuk mencapai hasil-hasil yang baik dan memuaskan. Kinerja yang rendah yang dimiliki oleh pegawai lebih tidak menguntungkan apabila pegawai mengalami kesukaran-kesukaran dalam bekerja dan cenderung menyerah daripada mengatasi kesukaran tersebut.

Pegawai sebagai sumber daya merupakan aset yang sangat penting bagi setiap organisasi, karena peranannya sangat menentukan berhasil tidaknya organisasi mencapai tujuan. Selain itu keberhasilan dari suatu organisasi juga dapat dipengaruhi kemampuan dan kemauan dari setiap organisasi dalam melakukan pekerjaannya, namun masalah yang dihadapi oleh setiap organisasi sekarang ini adalah masih banyaknya para pegawai memiliki latar belakang pendidikan yang rendah dan keterampilan yang kurang memadai, sehingga sulit mengkoordinir tujuan-tujuan yang ada sebagai dasar untuk mengukur kualitas pegawai.

Dalam hal pembinaan dan pengembangan pegawai, pendidikan dan

pelatihan seperti yang tercantum dalam Undang-Undang No. 43 tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-undang No. 8/1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian mempunyai tujuan sebagai berikut :

1. Menyesuaikan kecakapan, pengetahuan dan kepribadian pegawai dengan pekerjaannya yang harus dilakukan dalam jabatan-jabatannya, untuk mendapatkan hasil dan efisiensi kerja yang sebaik-baiknya.
2. Untuk mempertinggi mutu pekerjaan yang dihasilkan dan mendapatkan hasil sebagaimana yang diharapkan menurut bidangnya masing-masing.
3. Untuk menguasai dan menciptakan serta mengembangkan metode kerja serta cara-cara kerja yang lebih baik.
4. Menciptakan pola pikir yang sama.
5. Meningkatkan kecakapan, pengetahuan dan pengabdian serta keterampilan ke arah pembinaan karier pegawai yang sebaik-baiknya.

Selain itu pemerintah juga mengatur pembinaan pegawai negeri sipil untuk menduduki jabatan fungsional yang didalamnya memuat antara lain kriteria tentang jabatan fungsional dan persyaratan yang harus dipenuhi oleh pegawai. Pendidikan pegawai merupakan salah satu faktor yang menyebabkan meningkatnya karier pegawai. Pendidikan adalah bentuk dari pengembangan sumber daya manusia yang mengarah pada pencapaian keunggulan sekolah karena pendidikan adalah bentuk usaha meningkatkan karier kerja pegawai. Pendidikan akan membawa dampak positif karena akan mampu meningkatkan kemampuan keterampilan dan sikap pegawai terhadap tugas-tugasnya.

Pegawai yang telah mengembangkan karier melalui pendidikan sangat penting untuk dipertahankan agar sekolah merasa terjamin bahwa pencapaian tujuan sekolah secara efektif dan efisien dapat dilaksanakan.

Selain pelatihan, salah satu hal yang memiliki pengaruh terhadap pembinaan adalah kinerja pegawai. Berbagai bentuk usaha dilakukan untuk dapat lebih

mengefektifkan dan mengefisienkan faktor sumber daya manusia tersebut, salah satunya adalah melalui pelaksanaan program promosi jabatan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, pada posisi jabatan yang tepat (the right man on the right place), sehingga sasaran pekerjaan yang telah ditetapkan dapat terlaksana dengan baik, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja organisasi.

Bagi organisasi, nilai kinerja merupakan salah satu unsur yang penting di dalam pelaksanaan tugas sehari-hari yang harus diperhatikan oleh para pemimpin organisasi. Kinerja bagi organisasi bukan merupakan sesuatu yang kebetulan yang dimilikinya. Kinerja yang dimiliki oleh organisasi pada hakikatnya merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh pegawai, sedangkan terbentuknya persyaratan itu sendiri harus diupayakan oleh pimpinan organisasi. Adapun persyaratan yang memungkinkan pegawai untuk bersedia bekerja dengan penuh semangat banyak macamnya.

Seorang pegawai mempunyai kinerja yang baik jika ia memenuhi standar kerja atau penilaian yang diberikan atas dasar target-target yang dicapai (menurut ukuran-ukuran dan besaran-besaran tertentu) sesuai dengan rencana yang ditetapkan. Pimpinan organisasi adalah orang yang paling bertanggung jawab dalam pengembangan kinerja bawahannya dan harus dapat mengkoordinir pelaksanaan tugas dengan baik karena tanpa usaha seperti ini akan sulit bagi pegawai untuk mengembangkan kinerja. Namun demikian dalam kenyataan banyak dijumpai pimpinan yang umumnya belum dapat berbuat seperti yang diharapkan yaitu kurang membina atau mengarahkan bawahan yang berprestasi dan bahkan tidak berani mendelegasikan wewenang pada bawahan, selain itu pimpinan juga kurang percaya kepada kemampuan bawahan.

Kinerja pegawai sebagai sumberdaya manusia adalah suatu kekuatan atau kemampuan dari pegawai untuk menghasilkan sesuatu yang bersifat materi maupun non

materi, baik yang bisa dihitung atau dinilai dengan uang ataupun tidak. Dengan adanya kinerja pegawai yang tinggi, maka segala apa yang diprogramkan organisasi untuk mencapai tujuannya akan segera tercapai. Akan tetapi, tidak semua pegawai itu mempunyai kinerja yang tinggi, pasti ada berbagai macam tingkat prestasi yang dimiliki oleh para pegawai. Oleh karenanya organisasi harus berusaha dengan melalui program-program yang telah ditetapkan organisasi dalam kegiatannya meningkatkan kinerja dari pegawainya guna menunjang kegiatan organisasi untuk lebih berkembang.

Diperolehnya pegawai yang memenuhi kualitas maupun kuantitas standard bukan berarti tugas organisasi telah selesai tetapi masalah pengembangan dan pemeliharaan pegawai juga merupakan masalah yang perlu mendapatkan perhatian diantara sekian banyak masalah yang lain. Penulisan ini menyajikan tentang masalah personalia yang menyangkut bagaimana mengembangkan petugas, baik untuk masa sekarang maupun untuk masa yang akan datang. Berdasarkan hal tersebut maka penulis merasa tertarik untuk meneliti "Pengaruh Pembinaan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Suku Dinas Pekerjaan Umum Kota Administrasi Jakarta Utara".

## LANDASAN TEORI

### 2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen ini terdiri dari 6 (enam) unsur, yaitu Man, Money, Methode, Materials, Machines dan Market Man (manusia) berkembang menjadi suatu ilmu manajemen yang disebut manajemen sumber daya manusia yang merupakan terjemahan dan man power management.

Menurut Bennet Silalahi dalam bukunya *Manajemen Integratif* (2005 : 97)

mendefinisikan bahwa : "Manajemen adalah ilmu mengurus, proses yang bertujuan kearah berbagai sasaran (ekonomi/non ekonomi) suatu badan usaha melalui kegiatan-kegiatan orang lain dan peralatan"

Istilah yang digunakan untuk pengertian manajemen sumber daya manusia, antara lain: manajemen sumber daya manusia, manajemen sumber daya insani, manajemen personalia, manajemen anggotaaan, manajemen perburuhan, manajemen tenaga kerja, administrasi personalia (kepegawaian) dan hubungan industrial.

Ada beberapa pendapat tentang pengertian sumber daya manusia, antara lain :

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2001 : 151) "Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan organisasi, pegawai dan masyarakat".

Menurut Moh. Agus Tulus (1995 : 23) "Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan penetapan hubungan kerja dengan maksud membantu mencapai tujuan organisasi, individu dan masyarakat".

Menurut Dale Yoder (1999 : 351) "Manajemen Personalia adalah penyediaan kepemimpinan dan pengarahan para pegawai dalam pekerjaan atau hubungan kerja mereka.

Sedangkan menurut Dessler Gary (2001 : 41) bahwa : "Manajemen Personalia adalah laporan yang bertalian dengan perencanaan dan pengendalian bermacam-macam fungsi pengadaan, pengembangan, pemeliharaan dan pemanfaatan tenaga kerja sedemikian rupa".

Istilah Sumber Daya Manusia seringkali dipersamakan penggunaannya dengan istilah tenaga kerja/pegawai. Dalam beberapa hal penggunaan istilah tersebut memang dapat dipertukarkan, namun juga terdapat perbedaan. Sumber Daya Manusia lebih ditekankan pada potensi melekat pada diri seorang manusia. Manusia dengan segala

potensinya merupakan aset organisasi yang harus didayagunakan secara optimal guna mencapai tujuan organisasi. Sedangkan tenaga kerja dalam arti luas biasa dipahami sebagai manusia dengan potensi kerja yang melekat padanya sebagai manusia. Dalam arti sempit merupakan sosok individu yang bekerja pada suatu organisasi atau lembaga tertentu (Bambang Wahyudi, 2001 : 9).

## 2.2 Pengertian Pembinaan Pegawai

Faktor-faktor pelaksanaan pembinaan

- a. Perbedaan individu pemimpin
- b. Hubungan dengan jabatan analisis
- c. Motivasi
- d. Partisipasi aktif
- e. Seleksi peserta penataran
- f. Metode pembinaan dan pengembangan.

Tahapan penyusunan pembinaan

- a. Mengidentifikasi kebutuhan pembinaan
- b. Menetapkan tujuan dan sasaran pembinaan
- c. Menetapkan kriteria keberhasilan dengan alat ukurnya
- d. Menetapkan metode pembinaan
- e. Mengadakan percobaan
- f. Mengimplementasikan dan mengevaluasi.

Alex. S Nitisemito (2002 : 234) mengemukakan pembinaan adalah “Suatu kegiatan dari organisasi yang bermaksud untuk dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari para pegawainya sesuai dengan keinginan dari organisasi yang bersangkutan”.

Menurut Soekidjo Notoatmojo (2003 : 341) pembinaan adalah bagian dari suatu proses pendidikan yang tujuannya untuk meningkatkan kemampuan atau keterampilan khusus seseorang atau sekelompok orang”.

Menurut T. Hani Handoko (2001 : 104) pembinaan dimaksud untuk memperbaiki

penguasaan berbagai keterampilan, kemampuan, sasaran dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin.

Menurut Moekijat (2002 : 451) mengemukakan : “Pembinaan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin”.

Dari definisi di atas dapat disimpulkan yaitu : “Pembinaan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki keterampilan dan kemampuan kerja seseorang dan membantu pegawai dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan menerapkannya guna meningkatkan, keterampilan, kecakapan dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha mencapai tujuan”.

Menurut Moh. Agus Tulus (2000 : 35) ada beberapa sasaran yang ingin dicapai dalam pengadaan pembinaan antara lain :

- a. Pekerjaan diharapkan lebih cepat dan lebih baik
- b. Penggunaan bahan diharapkan dapat lebih hemat
- c. Penggunaan sarana dan prasarana pendidikan diharapkan lebih efektif
- d. Tanggung jawab diharapkan lebih besar
- e. Kelangsungan sekolah diharapkan lebih terjamin.

Menurut Mangkunegara (2004 : 45) faktor-faktor yang perlu diperhatikan dalam pelaksanaan pembinaan, sebagai berikut :

- a. Perbedaan individu pemimpin
- b. Hubungan dengan jabatan analisis
- c. Motivasi
- d. Partisipasi aktif
- e. Seleksi peserta penataran
- f. Metode pembinaan dan pengembangan.

Masih menurut Mangkunegara (2004 : 45) tahapan-tahapan penyusunan pembinaan adalah :

- a. Mengidentifikasi kebutuhan pembinaan
- b. Menetapkan tujuan dan sasaran pembinaan

- c. Menetapkan kriteria keberhasilan dengan alat ukurnya
- d. Menetapkan metode pembinaan
- e. Mengadakan percobaan
- f. Mengimplementasikan dan mengevaluasi.

Berdasarkan uraian di atas, penulis menyimpulkan bahwa yang dimaksud dengan pembinaan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki keterampilan dan kemampuan kerja dan membantu pemimpin dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan menerapkannya guna meningkatkan keterampilan, kecakapan dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha mencapai tujuan meningkatkan prestasi kerja.

### 2.3 Pengertian Kinerja Pegawai

Peningkatan kinerja

- a. Hasil kerja yang dicapai oleh seseorang
- b. Tanggung jawab pimpinan
- c. Penilaian kinerja

Pengertian kinerja secara umum dapat dikatakan sebagai besarnya kontribusi atau hasil yang dicapai akan diberikan pegawai terhadap kemajuan dan perkembangan atau sasaran-sasaran organisasi atau perusahaan dimana ia bekerja.

Menurut Suyadi Prawirosentono (2009 : 2) kinerja adalah : “Hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika”.

Sedangkan menurut Wahjosumidjo (2004 : 117) adalah : “Hasil interaksi yang terjadi antara persepsi dan motivasi pada diri seseorang yang dapat dilihat berupa perilaku seseorang”.

Kinerja pegawai dalam organisasi merupakan tanggung jawab utama seorang manajer, dimana manajer membantu para pegawainya agar berprestasi lebih baik.

Salah satu cara yang realistis untuk melakukan hal ini adalah duduk bersama-sama pegawai secara berkala untuk mendiskusikan bagaimana prestasinya.

Penilaian kinerja dilakukan untuk memberi tahu pegawai apa yang diharapkan manajemen untuk membangun pemahaman yang lebih baik satu sama lain. Penilaian harus mengenali prestasi serta membuat rencana untuk meningkatkan kinerja pegawai. Penilaian harus memungkin pekerjaan pegawai dapat diorganisasikan dengan baik serta memberikan kepuasan, pencapaian dan pemerayaan jabatan yang lebih besar. Penilaian kinerja harus mengkaji kinerja pegawai.

Suatu penilaian kinerja yang mengkaji kepribadian pegawai kurang berguna untuk mengkaji produktivitas atau kontribusi yang telah diberikan pegawai untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi. Sasaran penilaian kinerja adalah untuk membuat pandangan tentang diri mereka (pegawai) sendiri seperti apa adanya. Pegawai yang dinilai harus mengenali kebutuhan untuk memperbaiki kinerja kerja dan memberikan komitmen terhadap suatu rencana perbaikan kinerja kerja. Harus ada kesepakatan bersama tentang rencana pengembangan untuk masa penilaian kinerja mendatang. Manajemen harus tetap mengawasi terhadap kemajuan pegawai sepanjang tahun pada saat rencana pengembangan tersebut dilaksanakan. Pegawai berada dalam posisi yang jauh lebih baik untuk menentukan kemajuan individu ke arah tingkat kinerja yang lebih tinggi bila pegawai terlibat dalam penulisan standar kinerja untuk kinerja yang akan datang serta menggunakan ukuran-ukuran yang telah saling disepakati dengan pihak manajemen organisasi.

Menurut penulis kesimpulan dari kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku, untuk pekerjaan yang berlaku dan untuk pekerjaan yang bersangkutan.

## METODE PENELITIAN

### 3.1 Obyek Penelitian

Guna memperoleh data yang diperlukan dalam penulisan proposal ini yang berjudul ” Pengaruh Pembinaan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Suku Dinas Pekerjaan Umum Kota Administrasi Jakarta Utara”, penulis mengadakan langsung pada Kantor Suku Dinas Pekerjaan Umum Kota Administrasi Jakarta Utara. Penelitian ini berlangsung selama sekitar tiga bulan yaitu mulai bulan Agustus sampai dengan November 2012.

Penelitian ini memerlukan waktu maksimal selama 4 bulan dengan waktu penelitian dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel 1.

Jadwal Penelitian

Kegiatan	Agust 2012	Sept 2012	Okt 2012	Nov 2012
Persiapan				
Pengumpulan Data				
Pengolahan Data				
Penulissan Laporan				

### 3.2

### 3.3 Sampel

Dalam penelitian ini penulis menentukan populasi penelitian sebanyak 53 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah para pegawai Kantor Suku Dinas Pekerjaan Umum Kota Administrasi Jakarta Utara sebanyak 35 orang. Untuk menentukan besarnya sampel dapat digunakan model rumus dari Slovin (Azhari, 2002 : 53),

positif terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini ditunjukkan dari hasil pengujian hipotesis melalui uji F, yang ternyata bahwa F hitung lebih besar dari F tabel, yang artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Maka makin baik pembinaan pegawai, maka akan semakin baik pula kinerja pegawai pada Kantor Suku Dinas Pekerjaan Umum Kota Administrasi Jakarta Utara.

## PEMBAHASAN

1. Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan uji hipotesis, diketahui bahwa variabel pembinaan pegawai (X) menunjukkan adanya pengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Hal ini ditunjukkan dari hasil pengujian hipotesis melalui uji t, yang ternyata bahwa t hitung lebih besar dari t tabel. Artinya, yang artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Maka makin baik pembinaan pegawai, maka akan semakin baik pula kinerja pegawai pada Kantor Suku Dinas Pekerjaan Umum Kota Administrasi Jakarta Utara.
2. Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan regresi berganda, diketahui bahwa pembinaan pegawai (X) menunjukkan adanya pengaruh

## PENUTUP

### Kesimpulan

1. Perusahaan sebagai suatu organisasi mempunyai tujuan yakni memperoleh keuntungan. Organisasi perusahaan hidup karena aktivitas yang dilakukan oleh para pegawainya. Sesuai dengan unit kerja yang terdapat dalam unit dinilai kinerjanya, agar kinerja sumber daya manusia yang terdapat dalam unit dapat dinilai secara objektif. Untuk itu seorang manajer perlu mempunyai ukuran kinerja para karyawan, jangan sampai menunggu timbulnya suatu masalah. Keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja para pelaku organisasi bersangkutan. Oleh karena itu, setiap unit kerja dalam suatu

organisasi harus dinilai kinerjanya, agar kinerja sumber daya manusia yang terdapat dalam unit – unit dalam suatu organisasi tersebut dapat dinilai secara obyektif.

2. Di dalam pembinaan ini para peserta latihan memperoleh pengetahuan dan teknik-teknik kerja yang berhubungan dengan kegiatan-kegiatan pekerjaan organisasi. Di dalam pembinaan ini para peserta akan mengikuti praktek administrasi, diskusi-diskusi, membuat rencana-rencana kerja dan membuat laporan-laporan periodik. Pembinaan ini ditujukan untuk membantu para kepala atau pimpinan dalam menggerakkan, memimpin, membimbing cara-cara kerja bawahan. Dalam pembinaan ini para peserta mendapat tugas untuk menjadi seorang instruktur yang melatih kerja para bawahan dan dalam latihan ini pula para peserta latihan diawasi dan dinilai. Di dalam pembinaan pimpinan ini diberikan pengetahuan dan tugas-tugas mengenai kepegawaian umum (general management) disamping itu juga diberikan pelajaran mengenai kepemimpinan. Administrasi kepala sekolah dan hubungan manusiawi. Dalam hubungan manusiawi sangatlah penting bagi kepala sekolah khususnya untuk seorang pimpinan dalam rangka melaksanakan fungsi-fungsi manajerialnya.

### Saran

1. Melalui pembinaan diharapkan pegawai dapat bekerja lebih efisien. Pemberian pembinaan ini bertujuan untuk menambah pengetahuan dan memudahkan pegawai tersebut dalam melaksanakan program, pada akhirnya dapat mengurangi pegawai tersebut membuat kesalahan-kesalahan, mengurangi kecelakaan yang terjadi terutama untuk pekerjaan yang mengandung resiko besar. Pengalaman banyak organisasi menunjukkan bahwa

dengan penyelenggaraan program pengenalan yang sangat komprehensif sekalipun belum menjamin bahwa para pegawai baru merata dalam melaksanakan tugas dengan memuaskan. Artinya para pegawai baru masih memerlukan pelatihan dan menunjukkan kemampuan tentang berbagai segi tugas pekerjaan yang dipercayakan kepada mereka. Para pegawai yang sudah berpengalaman selalu memerlukan peningkatan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan karena selalu ada cara yang lebih baik untuk meningkatkan kompetensi kerjanya.

2. Guna meningkatkan kinerja pegawai, selain memberikan suatu pelatihan kepada pegawai dan sikap kepemimpinan yang baik, sebaiknya pimpinan organisasi memberikan motivasi kepada pegawainya dan memberikan kesempatan untuk memperoleh pengembangan karier serta jabatan supaya memacu pegawai untuk bekerja lebih baik dan lebih bersemangat lagi. Sedangkan untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan pekerjaan yang tidak mudah, akan tetapi sebaliknya sangat sulit dan kompleks karena terkait dan saling berhubungan dengan yang lain. Dengan demikian kinerja pegawai hanya dapat ditingkatkan jika sudah memenuhi beberapa persyaratan dan berhubungan dengan beberapa faktor yang terkait.

### DAFTAR PUSTAKA

- Azhari, Azril, 2002, Bentuk dan Gaya Penulisan Karya Ilmiah, Cetakan Pertama, Jakarta : PT. Remaja Rosdakarya.
- Bambang Wahyudi, 2001, Manajemen Sumber Daya Manusia, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.

- Dessler, Gary, 2001, Manajemen Sumber Daya Manusia (terjemahan Agus Dharma), Penerbit Erlangga.
- Handoko T. Hani, 2001, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Yogyakarta : BPF E.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2001, Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar dan Kunci Keberhasilan, Penerbit CV. Haji Masagung, Jakarta.
- Moekijat, 2002, Dasar-dasar Administrasi dan Manajemen Perusahaan, Bandung : CV. Mandar Maju.
- Moh. Agus Tulus, 2005, Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Rineka Cipta.
- Nitisemito, Alex, 2002, Manajemen Personalia, Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Prabu. Anwar. Mangkunegara, 2004, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Silalahi, Bennett, 2005, Manajemen Integratif, Edisi IV, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen LP MI, Jakarta.
- Soekidjo Notoatmojo, 2003, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Jakarta : Rineka Cipta.
- Suyadi Prawirosentono, 2009, Kebijakan Kinerja Karyawan Kiat Membangun Organisasi Menjelang Perdagangan Bebas Dunia.
- Wahjosumidjo, 2004, Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi, Mc Graw Hill Book Company.
- Yoder, Dale, 2009, Personal Management And Industrial Relation Sixth Edition Prentise, Hall Inc, Englewood, cliff, New Jersey.

ABSTRAK