

ANALISIS PENGARUH PENGORGANISASIAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEKERJAAN UMUM KOTA BANJAR

Oleh:
Atang Budiman *)

Abstract

This research based on main problem, that is the low of Personnel Performace. This condition is predicted because of has not yet implemented of Organizational Structuring Categories at Civil Service Police Unit of Banjar. Approach in this research about Organizational Structuring and Personnel Performace from Public Policy and Public Administration as master theory to develop science area of public administration. Research method is explanatory survey descriptive. This method used to explain social phenomenon which in this case used to check influence of Organizational Structuring (X) as independent variable to Personnel Performace (Y) as dependent variable. This research use quantitative analysis and Path Analysis as a Method to know value of influence of Organizational Structuring to Personnel Performace at Civil Service Police Unit of Banjar either through simultan and also by parsial. Conclusion of this research that Organizational Structuring influential in positive and significance to Personnel Performace at Civil Service Police Unit of Banjar. That accross the board Organizational Structuring has been executed and implemented according to Personnel Performace factors.

Keywords: *public administration, organizational structuring, employee performace.*

A. Latar Belakang Penelitian

Organisasi merupakan wadah berkumpulnya orang untuk melakukan interaksi dalam rangka mengaktualisasikan diri dan mengembangkan potensi kemampuannya sesuai dengan harapannya. Dalam organisasi setiap orang akan menunjukkan keahliannya dengan mengisi setiap jabatan dan kedudukan sesuai dengan profesi yang disandangnya, sehingga mampu mengembangkan dirinya sesuai dengan potensi yang dimilikinya.

Setiap orang melakukan kegiatan di dalam organisasi agar dapat mengakumulasikan sejumlah besar tindakan-tindakan bagi terciptanya kreasi yang ampuh dan diandalkan. Sebab itu, di dalam organisasi setiap orang harus mampu menggabungkan sumber daya yang dimilikinya dengan dukungan sumber-sumber daya lain di luar organisasi, yakni dengan terjalinnya hubungan antara pemimpin organisasi, kelompok pekerja atau tenaga ahli, mesin dan bahan mentah menjadi satu. Pada saat bersamaan,

organisasi secara terus menerus berfungsi dan berusaha menyesuaikan dirinya sesuai dengan tujuan yang diharapkan agar tercapai tujuan yang diharapkan.

Kebersamaan dalam organisasi harus menjadi kekuatan agar organisasi dapat melayani dan memenuhi berbagai kebutuhan secara penuh bagi para anggota organisasi itu. Pencapaian tujuan organisasi baik organisasi swasta maupun publik, berusaha secara optimal untuk mewujudkan sasaran dan target yang ingin dicapai, sehingga terwujud hasil kerja sesuai dengan harapan anggota organisasi itu secara keseluruhan.

Pencapaian target dan sasaran organisasi ditentukan oleh kemampuan kerja dari seluruh komponen yang terlibat di dalam organisasi terutama sumber daya manusia yang menjadi fokus utama tercapainya target dan sasaran tersebut. Banyak tugas-tugas yang diselenggarakan oleh suatu instansi tidak terorganisir dengan efektif. Hal ini disebabkan terbatasnya kemampuan dari pimpinan organisasi, sehingga kualitas hasil kerja yang dicapai tidak memadai sesuai

dengan yang diharapkan. Kelemahan ini sering dialami oleh setiap pimpinan organisasi, karena ketidakmampuannya mengorganisir potensi sumber daya manusia yang dimilikinya sesuai dengan fungsi-fungsi manajemen pengorganisasian.

Pengorganisasian dimaksud sebagai salah satu kegiatan yang dilakukan untuk pencapaian hasil kerja oleh pegawai agar memberikan kontribusi yang signifikan bagi perkembangan organisasi dan juga sebagai alat untuk memotivasi pegawai agar lebih giat bekerja dan dapat memberikan segenap kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya untuk mencapai tujuan organisasi. Hasibuan (2001: 123) mengemukakan mengenai pengertian Pengorganisasian sebagai berikut: "Pengorganisasian merupakan suatu proses pengelompokkan dan pengaturan bermacam-macam aktivitas yang diperlukan untuk mencapai tujuan, menetapkan orang-orang pada setiap aktivitas ini, menyediakan alat-alat yang diperlukan, menetapkan wewenang yang secara relatif didelegasikan kepada setiap individu yang akan melakukan aktivitas-aktivitas tersebut".

Pendapat tersebut menjelaskan bahwa, pada dasarnya pengorganisasian merupakan suatu proses atau aktivitas dan langkah-langkah untuk menetapkan, menggolongkan dan mengatur berbagai macam kegiatan yang dipandang perlu untuk mencapai kinerja yang diharapkan.

Kinerja pegawai dimaksud merupakan penyelesaian pekerjaan yang berkualitas, tepat waktu yang disertai dengan kualitas dan kuantitas yang dihasilkan sesuai dengan target yang telah ditentukan. Pelaksanaan suatu pekerjaan dinilai memenuhi standar yang tepat, bila mengacu pada hasil pekerjaan sesuai dengan standar mutu yang telah ditentukan, sehingga mencapai hasil dan sasaran yang telah ditetapkan. Menurut Mangkunegara (2004: 67) bahwa "kinerja merupakan hasil kerja pegawai baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya". Dengan demikian, kinerja pegawai berkaitan dengan hasil kerja pegawai terhadap tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai tujuan

dan sasaran organisasi. Pemahaman kinerja pegawai dimaksud, termasuk kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Banjar.

Satuan Polisi Pamong Praja Kota Banjar dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kota Banjar Nomor 15 Tahun 2012 tentang perubahan Peraturan Daerah Kota Banjar Nomor 11 Tahun 2008 tentang Organisasi Perangkat Daerah Kota Banjar. Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Kota Banjar berdasarkan Peraturan Walikota Banjar Nomor 7 Tahun 2013 tentang Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Unsur Organisasi Satuan Polisi Pamong Praja Kota Banjar, mempunyai tugas pokok memimpin, mengatur, membina, memotivasi dan mengendalikan pelaksanaan tugas di bidang penegakan peraturan daerah dan peraturan pelaksanaannya serta penyelenggaraan pemeliharaan ketertiban umum dan ketentraman masyarakat.

Sesuai dengan lingkup tugas pokoknya, maka Satuan Polisi Pamong Praja Kota Banjar mempunyai fungsi meliputi: (1) Menyusun program dan melaksanakan ketentraman dan ketertiban umum, menegakkan Peraturan Daerah dan Keputusan Walikota serta Perlindungan Masyarakat, (2) Pelaksanaan kebijakan, pemeliharaan dan penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum serta perlindungan masyarakat di daerah, (3) Pelaksanaan kebijakan penegakan Peraturan Daerah dan Keputusan Walikota serta Perlindungan Masyarakat, serta (4) Pelaksanaan koordinasi pemeliharaan penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum, penegakan Peraturan Daerah dan Keputusan Walikota serta Perlindungan Masyarakat dengan aparat Kepolisian Negara, Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) dan atau aparat lainnya.

Merujuk tugas pokok di atas, terlihat bahwa para pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Banjar dengan segala permasalahan yang dihadapinya mengalami kesulitan dalam pelaksanaan tugas yang dimilikinya. Proses pencapaian tujuan organisasi sesuai dengan tugas pokok dan fungsi akan semakin lancar, apabila kinerja pegawai berjalan dengan tepat sesuai dengan prosedur yang ada. Dalam kenyataannya kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Banjar tidak berjalan sesuai

dengan harapan, yang menyebabkan tidak lancarnya pelaksanaan kerja secara memadai.

Penelitian awal yang dilakukan peneliti, terkait dengan tugas-tugas pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Banjar ditemukan masalah yang berhubungan dengan Kinerja Pegawai rendah. Hal ini tampak dari adanya beberapa indikator masalah sebagai berikut:

1. Kualitas kerja pegawai masih rendah. Hasil observasi menunjukkan pada Sub Bagian Tata Usaha, dalam penyusunan LAKIP tidak sesuai dengan aturan yang berlaku dan standar yang baku yang menyebabkan pengulangan perbaikan. Penyusunan LAKIP seharusnya dapat selesai tanpa memerlukan perbaikan, pada kenyataannya diperlukan banyak perbaikan hingga 4-5 kali sebelum LAKIP disetujui.
2. Keandalan kerja pegawai masih rendah, indikasinya terlihat pada Seksi Perlindungan Masyarakat dalam kegiatan penyelenggaraan pembinaan peningkatan kemampuan dan profesionalisme anggota satuan. Di mana pelaksanaan kegiatan tersebut yang dilakukan melalui pendidikan dan latihan formal tidak dilaksanakan sesuai dengan ketentuan. Pelaksanaan pendidikan dan latihan formal yang seharusnya dilaksanakan setiap minggu, pada kenyataannya hanya dilakukan sebanyak 2 kali dalam sebulan.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka peneliti mengemukakan pernyataan masalah (*Problem Statement*), yaitu Kinerja Pegawai rendah yang diduga disebabkan oleh belum dijalankannya Langkah-langkah Pengorganisasian secara penuh. Selanjutnya berdasarkan pernyataan masalah tersebut dirumuskan identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Berapa besar pengaruh Pengorganisasian terhadap Kinerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Banjar.
2. Berapa besar pengaruh Pengorganisasian yang ditentukan Langkah-langkah Pengorganisasian yang meliputi: *Division of Work* (Pembagian Kerja), *Departmentalization* (Pengelompokan

tugas/bagian), *Organization Hierarchy* (Hirarki Organisasi) dan *Coordination* (Koordinasi) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Banjar.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini dikemukakan sebagai berikut:

1. Menganalisis besarnya pengaruh Pengorganisasian terhadap Kinerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Banjar.
2. Mengembangkan konsep teori Langkah-langkah Pengorganisasian dan Dimensi-dimensi Kinerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Banjar.
3. Menerapkan secara teoritis Pengorganisasian dalam memecahkan masalah Kinerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Banjar.

D. Kerangka Berpikir

Pengorganisasian merupakan unsur penting dari manajemen untuk menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Setiap bidang pekerjaan harus diorganisir sedemikian rupa di dalam organisasi, sehingga organisasi tersebut tidak mengalami kesulitan dalam mencapai usaha yang diinginkan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Sugandha (1990: 57) mengemukakan pendapatnya mengenai pengorganisasian sebagai berikut: "Pengorganisasian merupakan proses merinci, membedakan, mengelompokkan dan menyatukan berbagai macam perbedaan yang ada pada suatu kegiatan atau usaha ke dalam suatu tujuan bersama oleh seseorang yang memiliki tugas-tugas khusus. Dalam keta lain pengorganisasian merupakan proses membagi kerja ke dalam komponen-komponen yang dapat dikelola dan mengkoordinasi hasilnya agar tercapai tujuan organisasi".

Pendapat di atas menjelaskan, bahwa pengorganisasian merupakan suatu proses dimana pekerjaan yang ada, di bagi dalam komponen-komponen yang dapat ditangani, serta merupakan aktivitas mengkoordinasi hasil-hasil yang dicapai untuk mencapai

tujuan tertentu. Menurut Stoner (1992: 7) terdapat empat langkah utama dalam melakukan pengorganisasian, ke empat langkah tersebut yaitu:

1. *Division of work* (pembagian kerja). Setiap organisasi memerlukan pekerjaan.
2. *Departementalization* (departementalisasi). Perlu membagi-bagi pekerjaan dengan departemen-departemen.
3. *Organization hierarchy* (hirarki organisasi). Adanya hirarki bagi peningkatan efisiensi.
4. *Coordination* (koordinasi). Hal penting dalam organisasi adalah kerjasama.

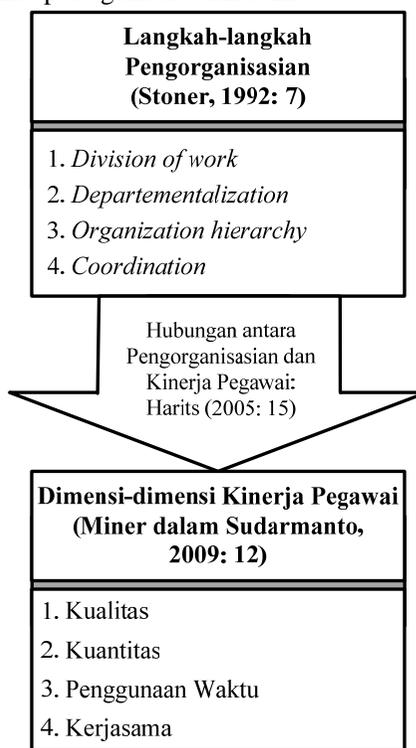
Langkah-langkah di atas, sangat penting untuk dilakukan oleh organisasi dalam upayanya untuk mencapai kinerja yang diinginkan. Pemahaman mengenai kinerja pegawai, antara lain dikemukakan oleh Mangkunegara (2004: 75), yaitu: "Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Kinerja merupakan penampilan kerja atau hasil kerja dari seorang atau sekelompok orang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya atau unjuk kerja secara optimal yang dapat dikatakan pula bahwa kinerja adalah hasil dari suatu proses pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan yang diharapkan. Lebih lanjut John Miner dalam Sudarmanto (2009: 12) mengemukakan 4 dimensi kinerja pegawai sebagai berikut:

1. Kualitas, yaitu tingkat kesalahan, kerusakan dan kecermatan dalam bekerja.
2. Kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan atau keluaran.
3. Penggunaan waktu, yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan dan keefektipan kerja.
4. Kerjasama, yaitu kemampuan bekerjasama dengan orang lain, saling memahami dan pengertian.

Berdasarkan pendapat di atas, dapat diketahui bahwa dua hal di atas terkait dengan aspek keluaran atau hasil pekerjaan yaitu kualitas dan kuantitas, sedangkan dua hal lainnya terkait aspek perilaku individu yaitu penggunaan waktu dan kerjasama. Keempat dimensi kinerja tersebut dapat dikatakan bertujuan untuk mengukur kinerja pada level

individu. Setelah dijelaskan kerangka berpikir variabel Pengorganisasian dan Kinerja Pegawai menurut ahli, selanjutnya dikemukakan keterkaitan antara kedua variabel tersebut. Menurut Harits (2005: 15) mengemukakan bahwa: "Pengorganisasian ditujukan untuk mengetahui atau memahami kinerja pegawai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan organisasi". Berdasarkan pendapat tersebut maka dapat dikatakan bahwa proses pencapaian kinerja pegawai sesuai dengan yang diharapkan tidak dapat dilepaskan dari pengorganisasian. Untuk melihat hubungan keterkaitan variabel Pengorganisasian dan Kinerja Pegawai dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Gambar 1
Paradigma Berpikir tentang Pengorganisasian dan Kinerja Pegawai

E. Hipotesis

Berdasarkan identifikasi masalah dan kerangka berpikir di atas, penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Besarnya Pengorganisasian berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Banjar.
2. Besarnya Pengorganisasian yang ditentukan oleh: Langkah *Division of Work* (Pembagian Kerja), Langkah *Departementalization* (Pengelompokan tugas/bagian), Langkah *Organization Hierarchy* (Hirarki Organisasi) dan Langkah *Coordination* (Koordinasi) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Banjar.

F. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory survey*. Populasi dalam penelitian ini Satuan Polisi Pamong Praja Kota Banjar dengan jumlah responden 59 orang.

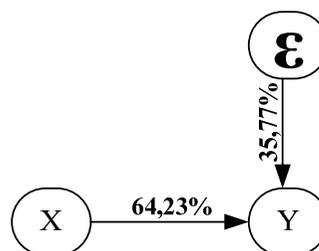
Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam melaksanakan penelitian ini yaitu: (1) studi kepustakaan, yaitu studi dengan mempelajari buku-buku atau bahan-bahan tertulis lainnya yang ada hubungannya dengan penelitian yang dilakukan; (2) Observasi, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui pengamatan lapangan terhadap obyek penelitian secara non partisipan; (3) Wawancara, yaitu teknik pengumpulan data dengan mengadakan tanya-jawab dengan Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Kota Banjar; (4) Angket, yaitu teknik pengumpulan data dengan teknik sensus yang diajukan kepada pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Banjar.

Sebelum angket digunakan dalam pengumpulan data, maka terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya terhadap alat ukur (angket) penelitian yang akan dipergunakan. Uji validitas dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor untuk setiap item dengan skor total melalui rumus korelasi *Person*, sedangkan uji reliabilitas menggunakan rumusan koefisien alfa cronbach. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji model dan hipotesis yang digunakan adalah analisis jalur (*Path Analysis*).

G. Hasil Penelitian

Hasil uji validitas dan reliabilitas menunjukkan setiap angket telah menunjukkan validitas dan reliabilitas yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai r atau nilai korelasi antara skors item dengan totalnya menunjukkan koefisien yang signifikan dan mempunyai nilai reliabilitas yang reliabel.

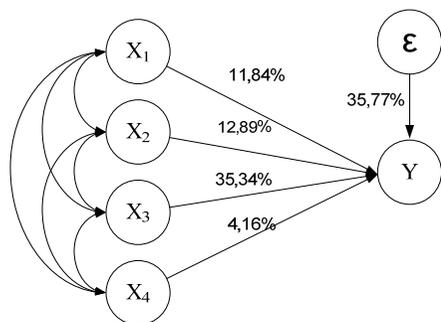
Penetapan Pengaruh Langsung Variabel X terhadap Y dan Pengaruh Tidak Langsung Variabel X_1 sampai X_4 terhadap Y berdasarkan analisis jalur (*Path Analysis*) serta keterkaitannya dengan hipotesis penelitian yang dibangun sebelumnya, dirangkum pada gambar berikut ini:



Gambar 2

Pengaruh Langsung Variabel X terhadap Y

Gambar di atas memperlihatkan bahwa Pengaruh Langsung Variabel X terhadap Y sebesar 64,23%, sementara Pengaruh Langsung Variabel Lain (ϵ) terhadap Y sebesar 35,77%. Statistik uji yang digunakan adalah Statistik *F-Snedechor*. Hasilnya nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel, maka hipotesis nol ditolak (signifikan), yang berarti bahwa sedikitnya ada satu koefisien jalur yang berpengaruh secara signifikan. Adapaun pengaruh langsung dan tidak langsung variabel X_1 sampai X_4 terhadap Y ditunjukkan pada gambar sebagai berikut:



Gambar 3
Pengaruh Tidak Langsung Variabel X₁ sampai dengan X₄ terhadap Y

Kesimpulan Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Variabel X₁ sampai dengan X₄ sebagai Langkah-langkah Pengorganisasian terhadap variabel Y Kinerja Pegawai dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1
Kesimpulan Analisis Statistik Variabel Pengorganisasian terhadap Kinerja Pegawai

Xi	t hitung	t tabel	Kesimpulan	Ket.
X ₁	6,317	1,671	HO Ditolak	Signifikan
X ₂	5,536	1,671	HO Ditolak	Signifikan
X ₃	7,329	1,671	HO Ditolak	Signifikan
X ₄	-4,247	1,671	HO Diterima	Tidak Signifikan

Sumber: Hasil Analisis Penelitian 2016.

H. Pembahasan

Setelah diketahui hasil penelitian melalui analisis jalur (*Path Analysis*), maka selanjutnya dilakukan analisis tahapan pembahasan. Pembahasan pengaruh Pengorganisasian terhadap Kinerja Pegawai dimaksud untuk mengungkapkan dan menjelaskan hasil penelitian serta menganalisis hasil penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan kualitatif, juga membahas hasil pengujian hipotesis dengan mengungkapkan temuan-temuan yang akan dibahas, baik pembahasan secara langsung (simultan) maupun tidak langsung (parsial)

1. Pembahasan Pengaruh Simultan Pengorganisasian terhadap Kinerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Banjar

Hasil penelitian menunjukkan bahwa besarnya pengaruh Pengorganisasian menunjukkan besaran nilai signifikan terhadap Kinerja Pegawai secara optimal, yaitu 64,23%, artinya pengaruh Pengorganisasian terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan pengaruh positif. Nilai tersebut menunjukkan bahwa Pengorganisasian telah dilakukan oleh pimpinan terhadap bawahan untuk meningkatkan Kinerja Pegawai. Dalam hal ini pimpinan telah memberlakukan aturan Pengorganisasian secara konsisten dan terprogram sedemikian rupa, sehingga Kinerja Pegawai dapat diketahui dari evaluasi yang dilakukan secara rutin. Melihat kenyataan di lapangan pelaksanaan Pengorganisasian ini telah dilakukan sesuai dengan aturan yang ada, guna meningkatkan Kinerja Pegawai secara menyeluruh. Atas dasar itu, dapat dinyatakan bahwa variabel Pengorganisasian cukup signifikan bagi peningkatan Kinerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Banjar.

Makna dari besaran nilai di atas, dapat diasumsikan bahwa semakin efektif pelaksanaan Pengorganisasian, semakin besar Kinerja Pegawai untuk memberi kontribusi terhadap keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Keberhasilan Pengorganisasian ini telah sesuai dengan visi dan misi yang ingin dicapai oleh Satuan Polisi Pamong Praja Kota Banjar. Visinya yaitu, Terwujudnya Ketentraman dan Ketertiban Umum serta Meningkatkan Kesadaran Masyarakat Terhadap Peraturan Daerah dan Peraturan Lainnya untuk Mewujudkan Kota Banjar yang Agamis, Mandiri dan Sejahtera dengan Meningkatkan Sumber Daya Manusia.

Berdasarkan Visi Satuan Polisi Pamong Praja Kota Banjar yang telah dipaparkan di atas, maka Misi yang diemban yaitu: Mewujudkan Ketentraman dan Ketertiban Umum Masyarakat. Meningkatkan Kemampuan Kapasitas SDM dan Sarana Prasarana Satpol PP. Tereleaksikannya Penegakan Pelanggaran Peraturan Daerah dan Perundangan lainnya. Meningkatkan Peran

Serta Masyarakat dalam Perlindungan Masyarakat.

Berdasarkan uraian di atas, makna dari pelaksanaan Pengorganisasian tersebut menunjukkan bahwa Pengorganisasian memiliki peran penting bagi peningkatan Kinerja Pegawai. Keberhasilan tersebut memberi pengaruh bagi keberhasilan organisasi secara keseluruhan untuk memberikan pelayanan keamanan kepada masyarakat secara penuh. Dengan demikian, pengaruh secara simultan menunjukkan hasil yang valid dan potensial untuk meningkatkan Kinerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Banjar.

2. Pengaruh Variabel Lain di luar Variabel yang Dikaji

Selain variabel yang dikaji di muka, banyak variabel lain yang berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai untuk dikaji dan dibahas lebih lanjut di kemudian hari untuk memperkuat dan memperkokoh teori-teori yang telah dibahas dan dikembangkan dalam penelitian ini, pengaruh lain tersebut sebesar 35,77%.

Variabel lain yang berpengaruh ini mengingatkan bahwa variabel luar sama pentingnya dengan variabel yang telah dibahas dalam penelitian ini. Untuk itu variabel luar ini dapat dijadikan studi lanjutan dalam penelitian mendatang agar dapat menemukan hasil penelitian lebih luas dilihat dari berbagai variabel yang multivarian. Penelitian lanjutan terhadap variabel luar ini akan mengembangkan khasanah keilmuan di bidang kebijakan publik untuk memberi kontribusi lebih banyak pada berbagai variabel yang dikembangkan bagi peningkatan pemahaman berbagai segi, guna menambah manfaat dalam meningkatkan kemajuan institusi publik.

3. Pembahasan Pengaruh Parsial Pengorganisasian terhadap Kinerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Banjar

Pengaruh parsial Pengorganisasian melalui Langkah *Division of Work* (Pembagian Kerja) terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan pengaruh yang positif berdasarkan hitungan statistik dengan besaran angka 11,84%. Hal ini menunjukkan bahwa Langkah *Division of Work* (Pembagian Kerja)

telah dijalankan secara optimal oleh Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Banjar. Tingginya pengaruh Langkah *Division of Work* (Pembagian Kerja) terhadap Kinerja Pegawai, karena *Division of Work* (Pembagian Kerja) sudah terlihat dalam Struktur Tugas Satuan Polisi Pamong Praja Kota Banjar.

Pengaruh parsial Pengorganisasian melalui Langkah *Departementalization* (Pengelompokan tugas/bagian) terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan pengaruh yang positif berdasarkan hitungan statistik dengan besaran angka 12,89%. Hal ini menunjukkan bahwa Langkah *Departementalization* (Pengelompokan tugas/bagian) telah memberi makna penting bagi peningkatan Kinerja Pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Banjar. Tingginya pengaruh Langkah *Departementalization* (Pengelompokan tugas/bagian) terhadap Kinerja Pegawai, karena pegawai telah memahami tugas dengan pekerjaan yang telah dibagi atau dikelompokkan pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Banjar.

Pengaruh parsial Pengorganisasian melalui Langkah *Organization Hierarchy* (Hirarki Organisasi) terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan pengaruh yang positif berdasarkan hitungan statistik dengan besaran angka 35,34%. Hal ini menunjukkan bahwa Langkah *Organization Hierarchy* (Hirarki Organisasi) telah memberi makna positif pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Banjar. Tingginya pengaruh Langkah *Organization Hierarchy* (Hirarki Organisasi) terhadap Kinerja Pegawai, karena organisasi ini telah memiliki hirarki organisasi yang efektif dalam menjalankan tugas-tugas keamanan di daerah pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Banjar.

Pengaruh parsial Pengorganisasian melalui Langkah *Coordination* (Koordinasi) terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan pengaruh yang negatif berdasarkan hitungan statistik dengan besaran angka 4,16%. Hal ini menunjukkan bahwa Langkah *Coordination* (Koordinasi) belum memberi makna positif pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Banjar. Rendahnya pengaruh Langkah *Coordination* (Koordinasi) terhadap Kinerja Pegawai, karena Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Kota Banjar belum melakukan penempatan pegawai sesuai dengan tugasnya.

I. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitan tentang Pengorganisasian terhadap Kinerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Banjar, selanjutnya dapat disimpulkan hasil-hasil analisis dan pembahasan penelitian tersebut sebagai berikut:

1. Secara simultan variabel Pengorganisasian telah berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Banjar, dalam hal ini variabel Pengorganisasian tersebut merupakan variabel yang sangat penting untuk meningkatkan Kinerja Pegawai dalam memecahkan berbagai masalah yang dihadapi pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Banjar. Namun masih ada variabel lain yang berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai yang perlu dilakukan penelitian lebih lanjut.
2. Secara parsial Langkah-langkah Pengorganisasian yang terdiri dari langkah *Division of Work* (Pembagian Kerja), *Departmentalization* (Pengelompokan tugas/bagian), *Organization Hierarchy* (Hirarki Organisasi) dan *Coordination* (Koordinasi) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Banjar. Namun hasil penelitian menunjukkan adanya variasi nilai yang tidak sama diantara langkah-langkah tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada satu langkah Pengorganisasian yang menunjukkan pengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai yaitu langkah *Coordination* (Koordinasi). Langkah ini belum memberikan makna positif bagi peningkatan Kinerja Pegawai, karena Kepala Satuan belum sepenuhnya mengkoordinasi agar para pegawai dapat bekerjasama dengan efektif pada saat melaksanakan tugas. Sedangkan tiga langkah lainnya yaitu: langkah *Division of Work* (Pembagian Kerja), *Departmentalization* (Pengelompokan tugas/bagian) dan *Organization Hierarchy* (Hirarki Organisasi) telah menunjukkan pengaruh yang signifikan, karena Kepala Satuan telah melakukan pembagian kerja, membagi tugas dan membentuk hirarki

organisasi Satuan Polisi Pamong Praja Kota Banjar.

J. Saran-saran

Berdasarkan temuan penelitian, disampaikan saran-saran peneliti sebagai kontribusi hasil penelitian untuk meningkatkan Kinerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Banjar. Saran-saran tersebut dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Saran Akademik:

- 1) Sebaiknya dilakukan penelitian lebih lanjut bagi pengembangan ilmu administrasi publik yang berkaitan dengan Pengorganisasian dan Kinerja Pegawai, terutama yang terkait dengan variabel-variabel di luar variabel Pengorganisasian.
- 2) Penelitian lanjutan diharapkan dapat mendukung hasil-hasil penelitian ini untuk memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu administrasi publik di masa mendatang.

2. Saran Praktis:

- 1) Mengoptimalkan Kinerja Pegawai melalui Pengorganisasian khususnya ditinjau dari langkah-langkah yang belum memberikan pengaruh yang positif, yaitu langkah *Coordination* (Koordinasi).
- 2) Perlu dilakukan usaha-usaha pemecahan masalah untuk meningkatkan langkah *Coordination* (Koordinasi), melalui pembentukan prosedur koordinasi antar pegawai dalam menjalankan tugas. Selain itu juga sebaiknya mempertahankan langkah-langkah yang pengaruhnya sudah baik.

3. Saran Kebijakan:

Guna pencapaian hasil kerja yang maksimal, sebaiknya Satuan Polisi Pamong Praja Kota Banjar membuat kebijakan agar tersedia pedoman kerja yang berkaitan dengan pelaksanaan Pengorganisasian melalui langkah-langkah: *Division of Work* (Pembagian Kerja), *Departmentalization* (Pengelompokan tugas/bagian), *Organization Hierarchy* (Hirarki Organisasi) dan *Coordination* (Koordinasi) pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Banjar.

DAFTAR PUSTAKA

- Atmosudirdjo, Prajudi. 1982. **Administrasi dan Manajemen**. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Harits, Benyamin. 2004. **Paradigma Baru Dimensi-Dimensi Prima Administrator Publik**. Bandung: Insani Press.
- _____. 2005. **Teori Organisasi. Jilid 1, 2 dan 3**. Bandung: Insani Press.
- Hasibuan, Malayu SP. 2001. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar. 2004. **Manajemen Sumber Daya Perusahaan**. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. 1982. **Metode Penelitian Survei**. Jakarta: LP3ES.
- Stoner, James. 1992. *Management*. London: Pretice Hall International Limited.
- Suganda, Dann. 1990. **Trilogi Manajemen**. Jakarta: Intermedia.
- Sugiono. 1992. **Metoda Penelitian Administrasi**. Bandung: Alfabeta.

Dokumen

- Peraturan Walikota Banjar Nomor 7 Tahun 2013 tentang Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Unsur Organisasi Satuan Polisi Pamong Praja Kota Banjar.

*) *Mahasiswa Program Magister Ilmu Administrasi Program Pascasarjana Universitas Pasundan Bandung.*