**PENGARUH PALAKSANAAN PEMBINAAN TERHADAP PRESTASI KERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KABUPATEN TAPANULI SELATAN**

Oleh :

Khoirul Kholik Nasution, S.Sos, M.Si 1; Desy Andarini, M.Si 2;

Jenny Yelina Rambe, S.Sos, M.SP 3; Ris Artalina Tampubolon, S.Sos, M.Si4

*Dosen FISIPOL UGN Padangsidimpuan; Dosen FISIPOL UGN Padangsidimpuan*

*Dosen FISIPOL UGN Padangsidimpuan ;Dosen FISIPOL UGN Padangsidimpuan*

1 [Khoirulkholik15@gmail.com](mailto:Khoirulkholik15@gmail.com); 2 [desyandarinii@gamil.com](mailto:desyandarinii@gamil.com);

3 [jennyyelinarambe@gmsil.com](mailto:jennyyelinarambe@gmsil.com); 4 [risartalina22@gmail.com](mailto:risartalina22@gmail.com)

***Abstraksi***

***Undang-Undang No. 9 Tahun 2015 tentang perubahan kedua atas Undang-Undang No 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah pada prinsipnya menempatkan otonomi daerah secara utuh pada daerah Kabupaten dan Daerah Kota berdasarkan Asas Desentralisasi dan Asas Tugas Pembantuan. Untuk mewujudkan aparatur sipil negara sebagai dari reformasi birokrasi, perlu ditetapkan ASN sebagai profesi yang memiliki kewajiban mengelola dan mengembangkan dirinya dan wajib mempertanggungjawabkan kinerjanya dalam pelaksanaan manajemen ASN. Tujuan dari penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh pelaksanaan pembinaan terhadap prestasi kerja ASN di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan. Metode penelitian ini adalah kuantitatif. Pengumpulan data penelitian ini adalah melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan yaitu uji validitas dan realibilitas; analisis korelasi; regresi linear sederhana; Uji t dan koefisien determinasi (R2). Populasi penelitian yaitu sebanyak 38 orang sehingga sampel yang diambil adalah seluruh populasi yaitu 30 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat 73% variabel pembinaan mempengaruhi variabel prestasi kerja. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diartikan bahwa pembinaan yang baik mampu menjadi acuan bagi seluruh pegawai untuk meningkatka prestasi kerja.***

***Kata Kunci : Pelaksanaan Pembinaan; Prestasi Kerja ASN***

1. **Pendahuluan** 
   1. **Latar Belakang**

Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang perubahan kedua atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah, pada prinsipnya menempatkan Otonomi Daerah secara utuh pada Daerah Kabupaten dan Daerah Kota berdasarkan Asas Desentralisasi dana Asas Tugas Pembantuan. Penerapan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tersebut dimaksudkan untuk lebih mendekatkan pelayanan kepada masyarakat di daerah agar lebih baik dan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara sebagai bagian dari reformasi birokrasi perlu ditetapkan ASN sebagai profesi yang memiliki kewajiban mengelola dan mengembangkan dirinya dan wajib mempertanggungjawabkan kinerjanya dalam pelaksanaan manajemen Aparatur Sipil Negara atau ASN. Pegawai ASN sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam proses penyelenggaraan pemerintahan dan sebagai abdi masyarakat memiliki peran yang sangat penting dalam pembangunan untuk menciptakan masyarakat madani dan taat hukum serta untuk menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dan negara.

Akan tetapi dalam pelaksanaan penyelengaraan pemerintahan, ASN masih banyak mengalami masalah yakni prestasi kerja yang masih rendah, kurang mematuhi peraturan kedisiplinan pegawai sehingga berakibat negatif terhadap prestasi kerja pegawai yang bersangkutan, pelayanan terhadap masyarakat, dan dapat menghambat kelancaran pemerintah dan pembangunan nasional. Oleh karenanya dalam rangka otonomi daerah Badan Kepegawaian Daerah Tapanuli Selatan sebagai lembaga pemerintah dituntut untuk berperan aktif dalam pelayanan di bidang kepegawaian sehingga dapat membentuk sikap aparatur negara yang berorientasi kepada pembangunan dan bertindak sebagai pemerakarsa pembaharuan dan bertindak sebagai penggerak pembangunan.

Dalam pelaksanaan tugasnya pegawai di BKD Tapanuli Selatan masih terdapat yang tidak melaksanakan tugas sesuai dengan yang diharapkan, hadir tidak tepat waktu, semangat kerja yang rendah dan terdapat pegawai yang keluar masuk pada jam kerja. Terdapat juga pegawai yang melimpahkan tugasnya kepada orang lain dengan berbagai alasan sehingga hal tersebut tidak mewujudkan *Good Governance*. Oleh karena itu perlu dilakukan pembinaan pada ASN di BKD Kabupaten Tapanuli Selatan. Berdasarkan dari penjelasan diatas maka disini peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pelaksanaan Pembinaan Terhadap Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan “.

1. **Tinjauan Pustaka**
   1. **Pembinaan**

Menurut Mathis (2002), pembinaan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, proses ini terkait dengan berbagai tujuan organisasi, pembinaan dapat dipandang secara sempit maupun luas. Sedangkan Ivancevich (2008), mendefinisikan pembinaan sebagai usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan lain yang akan dijabatnya segera. Kemudian, Ivancevich mengemukakan sejumlah butir penting yaitu, pembinaan adalah sebuah proses sistematis untuk mengubah perilaku kerja seorang/sekelompok pegawai dalam usaha meningkatkan kinerja organisasi. Pembinaan terkait dengan keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk pekerjaan yang sekarang dilakukan. Pembinaan berorientasi ke masa sekarang dan membantu pegawai untuk menguasai keterampilan dan kemampuan (konpetensi) yang spesifik untuk berhasil dalam pekerjaannya. Dari beberapa definisi di atas, dapat dipahami bahwa dalam pembinaan terdapat unsur tujuan, materi, proses, cara, pembaharuan, dan tindakan pembinaan. Selain itu, untuk melaksanakan kegiatan pembinaan diperlukan adanya perencanaan, pengorganisasian dan pengendalian.

Pembinaan terhadap Aparatur Sipil Negara sangat penting dilakukan, hal ini untuk mendapatkan Aparatur Sipil Negara yang berkualitas seperti kriteria-kriteria di atas dan memberikan suatu pedoman bagi Aparatur Sipil Negara untuk melakukan tugasnya dengan penuh rasa tanggung jawab dan bersifat profesionalisme. Agar bisa melaksanakan kewajiban dan haknya, maka Aparatur Sipil Negara hendaknya diberikan pula apa pentingnya disiplin mental itu. Perlunya disiplin mental adalah guna mencapai adanya perbuatan-perbuatan yang tidak terarah kepada tujuan yang baik yang telah digariskan. Pembinaan Aparatur Sipil Negara dapat dilakukan dengan sistem pembinaan karir yang baik. Sistem pembinaan karir yang baik adalah salah satu sendi organisasi yang baik, dapat menimbulkan kegairahan bekerja dan rasa tanggung jawab yang besar dari seluruh pegawai. Sebaliknya, apabila tidak ada sistem pembinaan karir yang baik atau secara formil karena tidak dilaksanakan dengan baik, akan dapat menimbulkan frustasi yang dapat menimbulkan bahaya.

Dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tetang Aparatur Sipil Negara, dengan tegas digariskan bahwa pembinaan Aparatur Sipil Negara didasarkan atas sistem karir dan sistem prestasi pekerja. sistem karir adalah sistem kepegawaian, sedang dalam pengembangannya lebih lanjut, masa kerja, pengalaman, kesetiaan, pengabdian, dan syarat-syarat obeyektif lainnya juga turut menentukan. Selain sistem karir pembinaan pegawai negeri terdapat sistem lain, yaitu sistem prestasi kerja. Yang dimaksud dengan sistem prestasi kerja adalah suatu sistem kepegawaian dimana untuk pengangkatan seseorang dalam suatu jabatan didasarkan atas kecakapan dan prestasi yang telah dicapai oleh orang tersebut. Kecakapan tersebut harus dibuktikan dengan lulus ujian jabatan dan prestasinya harus terbuktu secara nyata.

Indikator pembinaan menurut Hermanto (2005) yaitu

1. Tingkat Kehadiran
2. Kemampuan
3. Dorongan
   1. **Kinerja**

Menurut Hasibuan (2016) mengemukakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan sering tidak memperhatikan kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering atasan tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga organisasi menghadapi krisis yang serius. Kesankesan buruk organisasi yang mendalam berakibat dan mengabaikan tandatanda peringatan adanya kinerja yang merosot.

Menurut Mangkunegara (2016), kinerja merupakan suatu hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai untuk melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi.

* 1. **Prestasi Kerja**

Pengertian Prestasi Kerja Hasibuan (2016) mengatakan bahwa, prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009) Selanjutnya (Handoko, 2007) mengatakan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai organisasi mengevaluasi atau menilai karyawannya.

Menurut Mathis (Zainal, 2014) peneilaian kerja adalah proses pengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar dan kemudian mengomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan. Serta Moatoyo (2007) menjelaskan bahwa setiap penilaian prestasi kerja karyawan harus benar-benar memiliki tujuan yang jelas apa yang ingin dicapai. Menurut Zainal (2014) sistem penilaian prestasi kinerja yang sangat baik tergantung pada persiapan yang benar-benar baik dan memenuhi syarat yaitu prkatis, kejelasan sandar, kriteria yang objektif. Salah satu indikator yang dapat dijadikan sebagai gambaran penilaian prestasi kerja seorang karyawan (unsur-unsur yang dinilai) menurut Siswanto (Simanjuntak, 2015) yaitu :

1. Kesetiaan
2. Tanggungjawab
3. Ketaatan
4. Kejujuran
5. Kerjasama
6. Prakarsa
7. Kepemimpinan
8. **Metode Penelitian** 
   1. **Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan. Penelitian ini dilaksanakan sejak bulan Agustus 2022 sampai bulan November 2022 (selama 3 bulan).

* 1. **Bentuk Penelitian**

Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Penelitian ini bertujuan untuk mencari data, fakta, penggambaran/keadaan mengenai Pengaruh pelaksanaan pembinaan terhadap prestasi kerja aparatur sipil negara di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan.

* 1. **Sumber Data**
  2. **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Metode Observasi (Pengamatan)

Teknik ini dilakukan dengan mengamati secara langsung objek penelitian yang berhubungan dengan Pengaruh pelaksanaan pembinaan terhadap prestasi kerja aparatur sipil negara di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan.

1. Metode Interview (Wawancara)

Teknik ini dilakukan untuk mendapatkan data secara mendalam. Pelaksanaan wawancara penelitian ini dilakukan dengan wawancara terpimpin yaitu dengan mengajukan pertanyaan sesuai dengan pedoman wawancara yang telah dirancang oleh peneliti.

1. Metode Dokumentasi

Teknik dokumentasi dipergunakaan untuk memperoleh data yang telah tersedia dalam bentuk arsip/dokumen dan dapat melengkapi hasil wawancara. Teknik dokumentasi ini digunakan untuk memperoleh informasi tentang sejarah, visi dan misi, tujuan, fungsi, struktur organisasi, tugas pokok dan fungsi, sarana dan prasarana, data pegawai, latar belakang pendidikan dan foto-foto yang berkaitan dengan pengaruh pelaksanaan pembinaan terhadap prestasi kerja aparatur sipil negara di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan.

1. Kusioner

Sugiono (2013) menjelaskan bahwa teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaa tertulis kepada responden untuk dijawab. Penelitian ini menggunakan skala likert.

* 1. **Teknik Analisis Data** 
     1. **Uji Validitas dan Reliabilitas**

Untuk melakukan sebuah penelitian dibutuhkan sebuah instrumen dimana instrumen tersebut digunakan untuk mengukur sesuatu apakah instrumen tersebut valid. Instrumen valid artinya alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid. Pengujia validitas dilakukan dengan pengujian validitas konstruk yaitu mempertanyakan apakah butir-butir pertanyaan tersebut dapat dipertanggungjawabkan keilmuan bidangnya (Nurgianto, 2012).

Reliabilitas menunjukkan pada pengertian apakah sebuah instrumen dapat mengukur sesuatu secara konsisten dari waktu kewaktu (Nurgianto, 2012). Pengujian reliabilitas dengan *internal consistency* dilakukan dengan cara mencobakan instrumen sekali saja, kemudian yang diperoleh dianalisis dengan teknik tertentu dan hasilnya dapat digunakan untuk memprediksi relianilitas instrumen. Pengujian dilakukan dengan rumus *Alfa Cronbach* karena datanya berupa data interval. Uji Reliabilitas dilakukan terhadap butir pertanyaan. Kriteria pengambilan keputusan untuk menentukan reliabilitasnya yaitu apabila nilai r (*cronbach alpha*) lebih besar dari 0,60 maka instrumen tersebut dikatakan reliable. Sebaliknya, apabila nilai r (*cronbach’s alpha*) lebih kecil 0,60 maka instrumen tersebut tidak reliabel.

* + 1. **Analisis Korelasi**

Uji korelasi dimaksudkan untuk melihat hubungan dari dua hasil pengukuran atau dua variabel yang diteliti, untuk mengetahui drajat hubungan antara variabel x (Pembinaan) dengan variabel Y (Prestasi Kerja Kerja). Alasan peneliti menggunakan teknik ini karena data yang diperoleh berupa data interval yang diperoleh dari instrumen dengan menggunakan jenis skala likert. Untuk mengindetifikasi tinggi rendahnya koefisien korelasii atau memberikan interpretasi koefisien korelasi digunakan tabel kriteria pedoman untuk koefisien korelasi sesuai dengan yang ada dalam buku Sugiyono (2008:).

1. 0 : Tidak ada korelasi antara dua variabel
2. > 0 -0,25 : Korelasi sangat lemah
3. > 0,25 – 0,5 : Korelasi cukup
4. > 0,5 – 0,75 : Korelasi kuat
5. > 0,75-0,99 : Korelasi sangat kuat
6. 1 : Korelasi sempurna
   * 1. **Regresi Linier Sederhana**

Analisis regresi ini digunakan untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel independen (x) terhadap variabel dependen (Y). Untuk mengetahui seberapa besar Pembinaan terhadap Prestasi Kerja Aparatur yang dapat dihitung dengan bantuan perangkat lunak *Statistical Product and Service Solution* (Versi 22.00) dengan persamaan :

Y = a + bX + €

Keterangan :

Y = Pembinaan (*Dependent Variable*)

X = Prestasi Kerja (*Independent Variable*)

a = Konstanta

b = Koefisien Prediktor

€ = Error term/Tingkat Kesalahan

* + 1. **Uji t**

Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel independent terhadap variabel dependen dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan. Uji t pada dasranya menunjukkan seberapa jauh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel terkait dengan taraf signifikan 5% (Rusiadi,2013). Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

1. Ho = 0, tidak ada pengaruh siginifikant secara parsial bebas terhadap variabel terikat
2. Ho ≠ 0, ada pengaruh siginifikant secara parsial bebas terhadap variabel terikat
3. Apabila thitung < ttabel pada a = 5% maka Ho diterima
4. Apabila thitung > ttabel pada a = 5% maka Ho ditolak (Ha diterima)
5. Rumus Uji t (Umar, 2017) adalah sebagai berikut :



Keterangan :

t = Uji Pengaruh Parsial

r = Koefisien Korelasi

n = Banyaknya data

* + 1. **Determinan Koefisien (R2)**

Menurut Ghozali (2012:97) Koefisien Determinasi (R²) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol atau satu. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Dan sebaliknya jika nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hamper semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen.

1. **Kesimpulan**

Adapun kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil pengujian validasi pada seluruh butir pernyataan variabel x (pembinaan) dan variabel y (prestasi kerja) menunjukkan nilai r hitung > dari r tabel sehingga keseluruhan butir pernyataan variabel diatas dinyatakan valid dan memenuhi syarat sebagai alat ukur dalam penelitian ini.
2. Hasil uji reliabilitas menunjukkan *Cronbach Alpha* berada diatas 0,60. . Hasil ini berarti alat ukur yang digunakan memenuhi syarat dan dapat diandalkan sehingga dapat dinyatakan kuesioner tersebut telah realibel dan dapat disebarkan kepada responden untuk dijadikan sebagai instrument penelitian.
3. Berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana diperoleh persamaan: Prestasi Pegawai = 14,205 + 0,317 Pembinaan + €. Diperoleh koefisien regresi pembinaan sebesar (+) 0,317. Koefisien tersebut mengindikasikan adanya hubungan positif antara pembinaan terhadap prestasi kerja.
4. Berdasarkan hasil Uji –t diperoleh hasil bahwa nilai t hitung sebesar 1,681 dengan tingkat signifikasi 0,102. karena tingkat signifikasi lebih kecil dari 0,05. Maka pembahasan atas pegujian hipotesis mengenai pembinaan terhadap prestasi kerja dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel independen pembinaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen prestasi kerja.
5. Variabel pembinaan mempengaruhi variabel prestasi kerja pada tingkat signifikansi 7%, dengan demikian koefisien determinasi 0,073. Hal ini berarti variabel pembinaan mempengaruhi variabel prestasi kerja sebesar 73% dan 27 %. Dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diikutkan dalam penulisan ini.

**Daftar Pustaka**

Handoko, Hani T. 2007. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.

Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.

Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Universitas Diponegoro Yogyakarta.

Ivancevich. 2008. *Perilaku dan Manajemen Organisasi, jilid 1 dan 2* : Erlangga, Jakarta.

Mathis Robert L. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Salemba*.Jakarta

Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung

Nurgiyantoro, Burhan. 2013. *Penilaian Pembelajaran Bahasa Berbasis Kompetensi*. Yogyakarta. Badan Percetakan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.

Simanjuntak, P. F. (2012). *Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT Putrimega Asriindah*. Skripsi. Fakultas Ekonomi, Universitas Sumatera Utara.

Sugiyono, 2005. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Alfabeta Bandung. Hal 26

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, 2009. *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R&D*. Alfabeta Bandung.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Alfabeta Bandung

Zainal, Veithzal Rivai, dkk. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik* PT Rajagrafindo Persada. Depok.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara

Undang-undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 Pemerintahan Daerah

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2013 Tentang Perubahan Keempat Atas Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1979 Tentang Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil

Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah 11 tahun 2017 tentang Manajemen PNS