

Pengaruh Pengembangan Organisasi dan Tata Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Palopo

Baso Sulaiman¹, Sri Wahyuti², Abdul Salam Thamrin³

^{1,2,3}Prodi Ilmu Administrasi Negara, STISIP Veteran Palopo

E-mail: basosulaiman@stisipveteran.ac.id¹, asrysriwahyuti@gmail.com²

Article History:

Received: 19 Januari 2024

Revised: 28 Januari 2024

Accepted: 30 Januari 2024

Keywords: Pengembangan Organisasi, Tata Kerja, Peningkatan Kinerja

Abstract: Masalah pengembangan organisasi dan tata kerja seringkali menjadi kendala dalam penyelenggaraan pelayanan publik. Pengembangan organisasi dan tata kerja bertujuan untuk meningkatkan kinerja organisasi yang bersumber dari desakan eksternal maupun desakan internal. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya pengaruh pengembangan organisasi dan tata kerja terhadap peningkatan kinerja Badan Kesatuan Bangsa dan Politik di Kota Palopo. Penelitian ini menggunakan metode penelitian survei dengan variabel penelitian yakni variabel independen terdiri dari dua macam yaitu pengembangan organisasi (X1) dan tata kerja (X2). Sementara variabel dependen yang diteliti adalah peningkatan kinerja (Y), dengan teknik penarikan sampel menggunakan stratified random sampling kepada pejabat struktural sebanyak 40 orang mulai dari eselon II, III dan IV. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan organisasi berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja organisasi. Kemudian, tata kerja juga berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Palopo. Pengembangan organisasi Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Palopo dilakukan secara menyeluruh dan sistematis. Sedangkan struktur tata kerja berdasarkan tiga indikator yaitu koordinasi, sinkronisasi dan integrasi.

PENDAHULUAN

Dari masa ke masa berbagai jenis organisasi di dunia baik organisasi publik mau pun non-publik selalu menghadapi dinamika perkembangan di dalam maupun di luar organisasi, seperti pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, sosial, ekonomi, lingkungan, dan kependudukan. Perubahan ini membutuhkan berbagai pihak yang berkepentingan di dalamnya untuk selalu siap dan mampu mengendalikan perubahan.

Perubahan akan menghasilkan kinerja yang optimal jika dilakukan atau dapat dikendalikan

secara terencana. Kemampuan untuk mengendalikan perubahan secara terencana membutuhkan pengetahuan dan strategi. Dimana pengetahuan dan strategi dibutuhkan agar organisasi tidak mengalami *shock* /guncangan ketika menghadapi perubahan.

Sebagaimana telah dikatakan, di dalam melakukan perubahan organisasi diperlukan teori-teori. Salah satu pendekatan untuk melakukan perubahan organisasi adalah pengembangan organisasi. Pengembangan organisasi (PO) pada hakikatnya adalah perubahan organisasi, sebab di dalam pengembangan selalu terindikasi adanya perubahan, baik itu perubahan dalam kapasitas pemekaran (penambahan unit-unit baru) atau pun dalam kapasitas penciutan (merger, penghapusan unit tertentu, dan sebagainya). Pengembangan organisasi banyak berkaitan dengan ilmu perilaku organisasi. Disiplin ini dalam perkembangannya memiliki manfaat besar bagi organisasi untuk menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi. Artinya, teknik-teknik pengembangan organisasi memungkinkan organisasi meningkatkan efektivitas dan kemampuannya beradaptasi dengan kondisi dan tuntutan lingkungan yang selalu berubah.

Teori modern memandang organisasi sebagai suatu sistem yang berproses. Sistem adalah bagian-bagian dari organisasi yang berhubungan satu sama lain menjadi satu kesatuan secara keseluruhan. Bagian-bagian itu terdiri atas faktor luar dan faktor dalam organisasi. Faktor luar organisasi adalah faktor lingkungan di mana organisasi itu berada, seperti faktor politik, ekonomi, sosial dan budaya, teknologi, hukum, demografi, sumber-sumber alam, konsumen, nasabah, dan sebagainya. Sedangkan faktor-faktor dalam adalah orang-orang yang bekerja, tugas dan tanggung jawab, hubungan kerja, dana dan alat-alat, peraturan dan prosedur kerja, dan lainnya (Mirrian Sofjan, 2014).

Oleh karena itu, perubahan memang selalu terjadi baik pada tataran individual maupun tataran organisasi, maka pimpinan organisasi harus memiliki kepekaan terhadap perubahan yang terjadi di luar organisasi yang dipimpinnya. Karena itu, setiap pimpinan organisasi harus siap melakukan perubahan atau pengembangan organisasi untuk mengantisipasi perubahan-perubahan yang terjadi di luar organisasi yang dipimpinnya.

Perubahan atau pengembangan organisasi dapat berwujud pada perubahan visi, misi ataupun tujuan organisasi. Apabila terjadi perubahan pada tatanan visi, misi dan tujuan organisasi, maka tidak mustahil jika diperlukan pula perubahan dalam struktur organisasi. Perubahan struktur organisasi baik dalam pengembangan (pemekaran) organisasi maupun dalam arti penciutan (perampingan) bagian organisasi. Seiring dengan itu diperlukan pula pengembangan prinsip-prinsip organisasi seperti rentang komando organisasi dan rentang kendali (*Span of control*), mekanisme dan tata kerja, pengembangan sumber daya manusia keseimbangan antara wewenang dan tanggung jawab, sentralisasi menuju desentralisasi terutama dalam pengambilan keputusan.

Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Palopo telah beberapa kali melakukan perubahan dan pengembangan organisasi dan tata kerja. Dalam sepuluh tahun terakhir telah melakukan 4 (empat) kali perubahan struktur dan tata kerja organisasi, yaitu berdasarkan Peraturan Daerah (Perda) No 3 tahun 1991, Peraturan Daerah No 13 Tahun 1993 dan terakhir Peraturan Daerah No 20 Tahun 2000, ketiganya menyangkut tentang perubahan susunan organisasi dan tata kerja kantor Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kota Palopo dan Sekertariat Dewan Perwakilan Daerah Kota Palopo. Dan yang keempat yakni Peraturan Walikota Palopo Nomor 13 Tahun 2020 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Palopo.

Perubahan organisasi tersebut dimaksudkan dalam rangka meningkatkan kelancaran

penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan serta pelayanan kemasyarakatan secara berdaya guna dan berhasil guna terutama untuk meningkatkan efektifitas pelaksanaan tugas dan fungsi yang menjadi tanggung jawab organisasi yakni Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (Kesbangpol) Kota Palopo. Salah satu tugas Badan Kesatuan Bangsa dan Politik adalah melakukan pembinaan terhadap umat beragama yang ada di Kota Palopo.

Walaupun Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kota Palopo telah berusaha sebaik mungkin dalam mengembangkan organisasinya yang pada akhirnya dapat meningkatkan efektifitas kerja dalam arti melancarkan pelaksanaan tugas dan fungsi yang diemban oleh masing-masing unit dalam organisasi, namun nampaknya tujuan tersebut belum secara keseluruhan dapat dicapai sebagaimana yang diharapkan. Hal ini terlihat dari beberapa hal yakni; masalah sumber daya manusia yang akan berperan dalam pengolahan unit-unit organisasi yang baru dikembangkan nampaknya masih harus dipersiapkan lebih baik lagi, sebab kualitas sumber daya manusia erat kaitan dengan tujuan pengembangan organisasi yang ingin dicapai yaitu peningkatan sumber daya manusia tidak terlepas dari dukungan keuangan yang cukup dan kemampuan merencanakan peningkatan sumber daya manusia. Dengan harapan, melalui pengembangan organisasi dan pembaharuan tata kerja, Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Palopo mengalami peningkatan yang spesifik terutama dalam hal mengedukasi dalam pembinaan kerukunan umat beragama di Kota Palopo saat ini. Hal ini tentunya akan berimbas pada peningkatan kinerja organisasi pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Palopo.

Dengan demikian, adanya perubahan dan pengembangan organisasi akan membenahi kesan bahwa pengembangan organisasi yang dilakukan oleh Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Palopo sebagai salah satu upaya mencegah pembagian jabatan struktural di kalangan para senior yang berpengaruh tanpa memperhitungkan kebutuhan masyarakat dan kemampuan pembiayaan pemekaran organisasi. Dengan bertambahnya organisasi dan tata kerja maka pegawai semakin banyak sehingga frekuensi pengawasan semakin kompleks dan sulit.

LANDASAN TEORI

Pengembangan Organisasi dan Tata Kerja

Pengembangan organisasi (selanjutnya disebut PO) didefinisikan beragam oleh praktisi dan ahli teori, salah satunya, karena kompleksitasnya. Pada dasarnya, pengembangan organisasi adalah upaya terencana yang dilakukan di tingkat organisasi untuk meningkatkan efektivitas dan/atau memungkinkan organisasi untuk mencapai sasaran strategisnya. Konsep ini secara resmi muncul pada 1950-an (meskipun beberapa teori mundur ke tahun 1920) dan umumnya merujuk kepada psikolog Kurt Lewin.

Pengembangan organisasi mencakup teori dan praktik dari perubahan terencana dan sistemik pada sikap, keyakinan, dan perilaku pegawai melalui program pelatihan jangka panjang. PO sering kali digambarkan sebagai berorientasi pada tindakan. Biasanya, PO dimulai dengan mendiagnosis status *quo* dan kebutuhan di tingkat organisasi secara saksama. PO dilakukan antardisiplin ilmu – mengambil teknik-teknik dari ilmu perilaku, terutama sosiologi dan psikologi (termasuk teori pembelajaran, motivasi, dan kepribadian). Bidang-bidang terkait yang muncul meliputi pengembangan kapasitas, pemikiran sistem, pemikiran kompleksitas, epidemiologi klinis, dan pembelajaran organisasi. Semakin diakui bahwa yang menghasilkan perubahan adalah jejaring hubungan, dan kolaborasi antara organisasi dan individu yang beroperasi dalam konteks sosial, politik, budaya, dan ekonomi – organisasi dan individu itu sering disebut sebagai lembaga.

Hal ini berarti mengakui bahwa PO perlu mencakup kegiatan baik di tingkat kelembagaan yang lebih tinggi dan tingkat pribadi yang lebih rendah agar efektif.

Warren Bennis mengungkapkan bahwa pengembangan organisasi adalah suatu jawaban terhadap perubahan, suatu strategi pendidikan yang rumit yang dimaksudkan untuk mengubah kepercayaan, nilai-nilai dan struktur dari suatu organisasi, sehingga organisasi tersebut dapat lebih mampu menyesuaikan diri dengan teknologi, pasar, dan tantangan baru, serta perputaran yang sangat cepat dari perubahan itu sendiri (Meita Istianda, 2015)

Sedangkan Richard Beckhart mengemukakan rumusan bahwasannya pengembangan organisasi adalah suatu usaha berencana, mencakup organisasi secara keseluruhan, dikelola dari atas, untuk meningkatkan efektifitas dan kesehatan organisasi melalui intervensi berencana terhadap proses yang terjadi dalam organisasi, dengan mempergunakan pengetahuan yang berasal dari ilmu perilaku (Meita Istianda, 2015).

Sementara McGill (1982), menyatakan bahwa pengembangan organisasi adalah suatu proses yang dilakukan secara sadar dan terencana untuk mengembangkan kemampuan suatu organisasi sehingga dapat mencapai dan mempertahankan suatu tingkat optimum prestasi, yang diukur berdasarkan efisiensi, efektivitas dan kesehatan (organisasi). Dari beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Organisasi dapat dikatakan sebagai suatu pendekatan dan teknik dalam melakukan perubahan organisasi. Di dalamnya terkandung suatu proses dan teknologi untuk menyusun strategi, arah, dan pelaksanaan pengembangan organisasi secara terencana.

Pentingnya Pengembangan Organisasi

Di dunia ini tidak ada yang abadi kecuali perubahan. Dalam konteks itu setiap organisme harus memiliki kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan tersebut. Apabila dia tidak memiliki kemampuan untuk beradaptasi terhadap perubahan maka dengan sendirinya akan terseleksi oleh proses alamiah (gugur). Demikian halnya dengan organisasi. Organisasi sebagai suatu organisme harus melakukan adaptasi terhadap perubahan lingkungannya. Proses inilah yang mengharuskan sebuah organisasi untuk melakukan pengembangan organisasi, yaitu disebabkan terjadinya perubahan lingkungan organisasi, baik lingkungan internal maupun lingkungan eksternal. Pengembangan organisasi sebagai suatu proses khusus perubahan organisasi tidak selalu mulus, bahkan sering ditolak oleh pegawai. Pengembangan organisasi bukanlah suatu kondisi yang bersifat fisik semata (Cepi Triatna, 2015).

Dalam berbagai kajian saat ini, seperti manajemen perubahan, perilaku organisasi, teori organisasi dan berbagai kajian sejenis menunjukkan bahwa keberhasilan dalam pengembangan suatu organisasi melibatkan perubahan yang mendasar dari organisasi yaitu aspek manusia, bukan hanya struktur semata-mata. Dalam hal inilah kajian pengembangan organisasi harus dianalisis dan diimplementasikan berdasarkan kajian perilaku organisasi. Pola pengembangan organisasi memiliki berbagai bentuk diantaranya yaitu reaksi individu atau pegawai terhadap perubahan dapat melakukan penyesuaian secara cepat atau lambat, bahkan sangat memungkinkan pegawai mendirikan suatu penghalang karena tidak menginginkan suatu perubahan (Cepi Triatna, 2015)

Kinerja

Kinerja menurut Osborn 1991 diungkapkan sebagai kualitas dan kuantitas dari pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan individu, kelompok, maupun organisasi (Sinambela, 2021). Ungkapan lain menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang

dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2005).

Hubungan Pengembangan Organisasi terhadap Kinerja

Pengembangan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena pengembangan organisasi adalah aplikasi pendekatan kesisteman terhadap hubungan fungsional, struktural, teknikal dan personal dalam organisasi dengan waktu yang jangka panjang untuk dilakukan secara terus menerus agar kinerja karyawan dapat mencapai tujuan yang diharapkan (Djestawana, 2012).

Pengembangan organisasi merupakan proses peningkatan kualitas para pegawai untuk memecahkan persoalan organisasi secara lebih efektif dan efisien, dengan memperhatikan sistem nilai serta penerapan pada *training* yang ditentukan oleh masing-masing perusahaan (Susanto, 2016). Pengembangan organisasi juga digunakan sebagai wadah proses penerapan inovasi, praktek-praktek ilmu dalam perilaku individu ataupun kelompok untuk meraih tingkat kualitas kinerja yang lebih tinggi (Sitti Marijam Thawil & Santi Retno Sari, 2018).

Pengembangan organisasi sangat berpengaruh pada kinerja karyawan, yang menyatakan bahwa pengembangan organisasi dapat memecahkan masalah yang dialami oleh sekelompok karyawan, pada pelaksanaan tugas karyawan lebih mengurangi tingkat kesalahan pekerjaannya dan bisa lebih meningkatkan aktivitasnya (Debrika Shiskia, dkk, 2017).

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode survei. Ciri khas penelitian survei adalah data dikumpulkan dari responden penelitian dengan menggunakan kuesioner sebagai instrument utama dalam penelitian, selanjutnya dilakukan suatu generalisasi dan prediksi mengenai fenomena pengembangan organisasi dan tata kerja di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Palopo. Penelitian survei digunakan untuk maksud penjelasan (*explanatory research*) terhadap hubungan kasual antara variabel dependen dan independen melalui pengujian hipotesis.

Variabel Independen terdiri dari dua macam yaitu pengembangan organisasi (X1) dan tata kerja (X2). Sementara variabel dependen yang diteliti adalah Kinerja Badan Kesbangol Kota Palopo (Y). Dalam penelitian ini pengukuran yang digunakan adalah dengan skala *likert* dalam bentuk *check list*, untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok tentang fenomena sosial.

Sedangkan yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah 44 orang pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Palopo yang memegang jabatan structural mulai dari eselon II, III, dan IV. Penarikan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik *stratified random sampling* menurut jabatan structural. Penetapan jumlah sampel digunakan table Krejcie dan Nomorgan Harry King (Sugiyono, 2014), apabila populasi mencapai 44, dengan batas toleransi tingkat kesalahan 5%, maka jumlah sampelnya ditetapkan sebesar 40.

Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah teknik statistik deskriptif yaitu suatu gabungan antara teknik analisis kualitatif dan kuantitatif dengan menggunakan statistik regresi linear sederhana. Analisis kualitatif dilakukan terhadap fenomena-fenomena yang dapat dikualifikasi dengan tujuan untuk mendeskripsikan variabel-variabel yang dibandingkan secara rinci dan mendetail atas dasar hasil wawancara melalui kuesioner, observasi dan wawancara. Analisis data kuantitatif bertujuan menganalisis perubahan-perubahan yang

ditanyakan dengan sebaran frekuensi, rata-rata baik secara angka-angka mutlak maupun presentase setelah dilakukan skoring dan coding data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Variabel Penelitian

1. Pengembangan Organisasi Badan Kesatuan Bangsa dan Politik

Dalam hal pengembangan organisasi, Pemerintah Kota Palopo memandang perlu untuk melakukan kegiatan perumusan cara pandang yang strategis untuk merespon secara positif terhadap lingkungan strategis yang dihadapinya yang terus mengalami perubahan.

Tabel 1. Penilaian Responden Mengenai Tingkat Pengembangan Organisasi Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Palopo

Persyaratan Responden	Frekuensi	Presentase (%)
Rendah, Skor (12-19)	1	2,5
Sedang, Skor (20-27)	7	17,5
Tinggi, Skor (28-35)	32	80
Jumlah	40	100

Sumber: hasil penelitian lapangan, diolah (2023)

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa tingkat pengembangan organisasi (*organization development*) pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Palopo dinilai oleh responden sebesar 80 persen. Menyatakan bahwa tingkat pengembangan organisasi dikatakan tinggi. Hal ini berarti bahwa pengembangan organisasi pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Palopo dilakukan secara menyeluruh dan fundamental. Pengembangan organisasi tidak hanya dilakukan pada struktur organisasi tetapi juga dilakukan pengembangan visi dan misi organisasi, fungsi dan tugas pemerintah, jumlah jabatan struktural penambahan jumlah pegawai serta alokasi dana pada kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Palopo.

Kecenderungan pengembangan organisasi di Kota Palopo hanya difokuskan pada pengembangan visi dan misi pengembangan struktur dan eselonering serta penambahan jumlah pegawai negeri sipi, tanpa ditopang dengan penambahan tugas pokok dan fungsi serta alokasi dana untuk belanja rutin dan belanja pembangunan. Ada kesan pengembangan organisasi di Kota Palopo “kaya” akan struktur, namun sedikit “miskin” fungsi dan tugas-tugas. Adapula sebagian anggota masyarakat menilai pengembangan organisasi hanya sekedar “bagi-bagi jabatan dikalangan para pejabat senior di Kota Palopo”.

Berdasarkan hasil observasi oleh penulis ditemukan bahwa ada beberapa dinas/kantor yang baru terbentuk tidak mempunyai fasilitas perkantoran, mesin ketik, dan juga belum mempunyai pegawai, yang ada hanyalah Kepala Dinas dan Kepala Bagian, yang tidak dilengkapi dengan kendaraan dinas. Kita mungkin bisa membayangkan bagaimanakah kinerja suatu dinas yang tidak dilengkapi dengan sarana prasarana sebagaimana layaknya suatu perkantoran. Untuk itu di masa mendatang pusat data elektronik dalam hubungannya dengan pengembangan organisasi lebih difokuskan pada *elektronik government*, sehingga dengan demikian pelaksanaan tugas-tugas dibidang pemerintahan akan cepat terselesaikan. Hal ini tentu akan membawa dampak peningkatan kinerja pegawai di Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Palopo.

2. Tata Kerja Pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Palopo

Pengembangan tata kerja yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah prosedur dan mekanisme kerja. Prinsipnya adalah penerapan atas koordinasi, integritas dan sinkronisasi baik

dalam lingkungan masing-masing maupun antara satuan organisasi sesuai dengan tugas masing-masing.

Tabel 2. Penilaian Responden Mengenai Tingkat Pengembangan Tata Kerja Pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Palopo

Pernyataan Responden	Frekuensi(Σ)	Presentase (%)
Rendah, skor (12-20)	0	0
Sedang, skor (21-29)	4	10
Tinggi, skor (30-39)	36	90
Jumlah	40	100

Sumber: hasil penelitian lapangan, diolah (2023)

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa pengembangan tata kerja pada lingkup Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Palopo baik, hal ini dapat dilihat bahwa sebesar 90 persen responden menyatakan tingkat pengembangan tata kerja pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Palopo dikatakan tinggi. Sinkronisasi menyangkut kejelasan antara wewenang dan tugas-tugas yang harus dikerjakan. Untuk itu harus ada pengelompokan tugas yang sejenis yang perlu dikerjakan.

Selain itu, dari hasil penelitian ditemukan bahwa responden menyatakan bahwa tingkat integritas pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Palopo sangat baik. Hal ini penulis amati bahwa belum pernah ada keributan dan konflik terbuka yang muncul akibat adanya persaingan kerja. Nampaknya dalam proses interaksi antar pegawai secara horizontal terdapat “riak-riak kecil” namun tidak sampai menimbulkan konflik terbuka di kalangan para pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Palopo hal ini disebabkan adanya budaya kerja yang baik dan kondusif.

Pengujian Hipotesis

1. Pengaruh Pengembangan organisasi Terhadap Peningkatan Kinerja Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Palopo

Untuk menjawab hipotesis pertama yang mengatakan bahwa terdapat pengaruh antara pengembangan organisasi terhadap peningkatan kinerja Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Palopo digunakan analisis regresi sederhana, dengan program SPSS. Adapun penjelasan hasil analisis dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3. Model Summary dan Koefisiensi Perhitungan Statistik Pengaruh Pengembangan Organisasi dan Peningkatan Kinerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate
1	,590 ^a	,348	,298	3,59276

a. Predictors (Constant), X1

Tabel tersebut di atas memperlihatkan nilai koefisiensi korelasi R sebesar 0,590 koefisiensi determinasi R^2 sebesar 0,348 yang merupakan indeks determinasi, yakni presentase yang menyumbangkan pengaruh pengembangan organisasi (X_1) terhadap peningkatan kinerja Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (Y) R^2 sebesar 0,348. Menunjukkan pengertian bahwa 34,8% sumbangan pengaruh pengembangan organisasi (X_1) terhadap peningkatan kinerja Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (Y) sedangkan sisanya sebesar 34,8% dipengaruhi oleh faktor lain, atau dengan kata lain besarnya pengaruh variabel independen pengembangan organisasi

(predictor/ X_1) terhadap perubahan variabel dependen yakni peningkatan kinerja Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (ktiterium /Y) adalah 65,2%, sedangkan sisanya 65,2% dipengaruhi oleh variabel lain selain variabel independen yaitu pengembangan organisasi.

Kemudian ditampilkan koefisien regresi dan nilai t hitung variabel penelitian seperti terlihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Koefisien Regresi dan Hasil Uji t_{hitung} Pengaruh Perkembangan Organisasi Terhadap Peningkatan Kinerja Badan Kesatuan Bangsa dan Politik

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std.Error	Beta		
1					
(Constant)	56,264	10,219		5,506	,000
X_1	,357	,175	,590	3,867	,002

a. Dependent Variable : Y

Dari tabel tersebut di atas koefisien regresi (B) diperlihatkan sesuai persamaan berikut:

$$Y = 56,264 + 0,357X_1$$

Persamaan regresi di atas dapat digunakan untuk melakukan prediksi (estimasi) bagaimana pengaruh variabel independen terhadap besarnya perubahan variabel dependen. Harga β merupakan nilai konstan yang menunjukkan bahwa jika tidak ada pengembangan organisasi maka peningkatan kinerja Badan Kesatuan Bangsa dan Politik sebesar 12,740 satuan. Artinya jika diasumsikan bahwa jika tidak ada pengembangan organisasi maka peningkatan kinerja Badan Kesatuan Bangsa dan Politik yang merupakan variabel dependen sebesar 56,264 satuan. Sedangkan harga $0,357X_1$ merupakan koefisien regresi yang menunjukkan bahwa setiap adanya upaya penambahan pengembangan organisasi sebesar 1 unit maka akan ada peningkatan kinerja pegawai pada kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik sebesar 0,357 unit.

Selanjutnya untuk menjawab hipotesis pertama digunakan uji t, dimana jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, berarti H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya variabel pengembangan organisasi secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik. Sedangkan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel pengembangan organisasi secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik.

Pada tabel 4 di atas terlihat bahwa nilai t_{hitung} sebesar 3,867. Sedangkan nilai t_{tabel} dengan dk (40-2) sebesar 2,042 dengan signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel pengembangan organisasi secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pada kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik sehingga *hipotesis pertama terbukti*.

2. Pengaruh Tata Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Palopo

Untuk menjawab hipotesis kedua yang mengatakan bahwa terdapat pengaruh antara tata kerja terhadap peningkatan kinerja Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Palopo digunakan analisis regresi sederhana, dengan program SPSS. Adapun penjelasan hasil analisis dapat dinilai pada tabel berikut.

Tabel 5. Model Summary dan Koefisien Perhitungan Statistik

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. error of The Estimate
1	,465 ^a	,216	,122	3,74088

Tabel tersebut di atas memperlihatkan nilai koefisien korelasi R sebesar 0,465 koefisien determinasi R^2 sebesar 0,216, yang merupakan indeks determinasi, yakni persentase yang menyumbangkan pengaruh tata kerja (X_2) terhadap peningkatan kinerja Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (Y). R^2 sebesar 0,216 menunjukkan pengertian bahwa 21,6% sumbangan pengaruh tata kerja (X_2) terhadap peningkatan kinerja Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (Y). Sedangkan sisanya sebesar 80,4% dipengaruhi oleh faktor lain, atau dengan kata lain besarnya pengaruh variabel independen tata kerja (prediktor/ X_2) terhadap perubahan variabel dependen peningkatan kinerja Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (kriterium/Y) adalah 21,6%, sedangkan sisanya 80,4% dipengaruhi oleh variabel lain selain variabel independen yaitu tata kerja.

Kemudian ditampilkan koefisien regresi dan nilai t hitung variabel penelitian seperti terlihat pada tabel berikut :

Tabel 6. Koefisien Regresi dan Hasil Uji t hitung Pengaruh Tata Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Badan Kesatuan Bangsa dan Politik

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	60,216	13,099		4,597	,000
X_2	,296	,230	,465	2,779	,004

a. Dependent Variabel : Y

Dari tabel tersebut diatas koefisien regresi (B) diperlihatkan sesuai persamaan berikut:

$$Y = 60,216 + 0,296X_2$$

Persamaan regresi di atas dapat digunakan untuk melakukan prediksi (estimasi) bagaimana pengaruh variabel independen. Harga β merupakan nilai konstanta yang menunjukkan bahwa jika tidak ada tata kerja maka peningkatan kinerja Badan Kesatuan Bangsa dan Politik sebesar 60,216 satuan. Sedangkan harga $0,296X_1$ merupakan koefisien regresi yang menunjukkan bahwa setiap adanya upaya penambahan tata kerja sebesar 1 unit maka akan ada kenaikan terhadap peningkatan kinerja Badan Kesatuan Bangsa dan Politik sebesar 0,296 Unit.

Selanjutnya untuk menjawab hipotesis pertama digunakan uji t, dimana jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, berarti H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya variabel tata kerja secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja Badan Kesatuan Bangsa dan Politik. Sedangkan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel tata kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja Badan Kesatuan Bangsa dan Politik.

Pada tabel 6 di atas terlihat bahwa nilai t_{hitung} sebesar 2,779, sedangkan nilai t_{tabel} dengan dk (40-2) sebesar 2,042 dengan signifikansi sebesar $0,004 < 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel tata kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja Badan Kesatuan Bangsa dan Politik sehingga **hipotesis kedua terbukti**.

Pembahasan

Komponen organisasi yang sering menjadi sasaran dan objek perubahan organisasi adalah struktur organisasi. Apabila terjadi perubahan pada struktur organisasi maka konsekuensinya adalah juga terjadi perubahan fundamental pada visi dan misi organisasi, tugas pokok dan fungsi serta tugas operasional organisasi.

Objek pengembangan organisasi yang menjadi fokus dan sasaran penelitian adalah misi dan visi organisasi, struktur organisasi, fungsi dan tugas pokok organisasi, jumlah jabatan struktur dan pengembangan sumberdaya manusia (kuantitas dan kualitas pegawai). Apabila terjadi pemekaran organisasi sebagaimana disebutkan di atas, maka akibatnya akan terlihat pada penambahan jumlah tenaga kerja dan implikasi biaya serta penambahan organisasi pada Badan Kesatuan Bangsa dan politik Kota Palopo akan difokuskan pada indikator di atas.

Sedangkan tata kerja berperan selaku “aturan main” bagi setiap anggota organisasi, yang mengatur terutama berkisar pada siapa yang bertugas, dengan cara bagaimana dan dengan siapa pula ia harus bekerja sama dan bertanggung jawab kepada siapa. Tata kerja yang baik mengandung prinsip koordinasi, sinkronisasi dan integritas. Prinsip koordinasi yang baik merupakan prosedur kerja, tata kerja, tata cara pelaporan dan jaringan komando yang didasarkan pada azas, satu langkah kebawah (*one – step down principle*).

Koordinasi tidak identik dengan sentralisasi dalam pengambilan keputusan. Dalam hubungan dengan dinas/instansi lainnya perlu dilakukan koordinasi atas dasar hubungan fungsional dengan cara sebaik-baiknya. Dalam pelaksanaannya, Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Palopo telah menetapkan setiap awal bulan dilakukan rapat koordinasi. Hal ini dimaksudkan untuk mengevaluasi kegiatan-kegiatan yang telah dilaksanakan serta untuk mengetahui permasalahan-permasalahan yang ditentukan baik dari aspek pemerintah, pembangunan, maupun dari aspek pembinaan dan aspek pelayanan.

Sinkronisasi mencerminkan uraian logis kesatuan kerja sama yang secara fungsional melaksanakan tugas apa. Adanya kejelasan antara fungsi, tugas dan kegiatan harus dikerjakan antar unit-unit organisasi sehingga pelaksanaan tugas-tugas tidak tumpang tindih. Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa umumnya responden menyatakan sangat baik sinkronisasi kegiatan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Palopo.

Integritas menyangkut harmonisasi dan keterpaduan person serta tata krama berhubungan dengan rekan setingkat, dengan para bawahan dan dengan para atasan, tata kesopanan dalam menghadapi pihak luar yang berhubungan dengan organisasi, disiplin kerja dan aspek tata kerja seperti pelaporan, termasuk gaya bahasa yang dipergunakan.

KESIMPULAN

Bersadarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan dapat ditarik kesimpulan bahwa; terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan organisasi terhadap peningkatan kinerja pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Palopo. Pengembangan organisasi Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Palopo dilakukan secara menyeluruh dan sistematis, yaitu dimulai dari tahap; pengembangan visi dan misi, pengembangan fungsi dan tugas pokok, pengembangan struktur dan unit-unit lembaga serta pengembangan sumber daya manusia. Hanya saja terdapat kecenderungan pengembangan organisasi di Kota Palopo “kaya” akan visi dan misi serta struktur organisasi, namun “miskin” akan fungsi dan tugas. Sedangkan pada variabel tata kerja, terdapat pengaruh tata kerja terhadap peningkatan kinerja Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Palopo. Tata kerja struktur berdasarkan tiga indikator yaitu koordinasi, sinkronisasi

dan integritas. Tata kerja yang dikembangkan sudah cukup baik antara dinas-dinas maupun dengan instansi vertikal. Seharusnya pengembangan organisasi tidak hanya difokuskan pada pengembangan struktur organisasi, tapi harus lebih diarahkan pada pengembangan alokasi dana tugas pokok serta fungsi organisasi. Di masa mendatang Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Palopo dalam pengembangan organisasi dan tata kerja memfokuskan pada pengembangan elektronik government. Selain itu sebaiknya dilakukan akuntabilitas organisasi setiap tahun. Apabila ada unit organisasi yang tidak menunjukkan peningkatan kinerja, maka perlu dilakukan restrukturisasi. Hal ini untuk menghapuskan citra organisasi di mata masyarakat bahwa pengembangan organisasi bagi-bagi jabatan dikalangan para pejabat senior.

DAFTAR REFERENSI

- Debrika Shiskia Mudeng, Altje. Tumbel & Rita N. Taroreh (2017). Pengaruh Perubahan Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada KPKNL Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akutansi*. Issue [Vol. 5 No. 3 p. 2829](#). DOI: <https://doi.org/10.35794/emba.v5i3.17178>
- Djestawana, I Gusti Gede (2012). Pengaruh Pengembangan Organisasi, Kepemimpinan, Jenjang Karir terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Puskesmas. *Kesmas: Jurnal Kesehatan Masyarakat Nasional (National Public Health Journal)* Vol. 6 Nomor 6 Juli. DOI: <http://dx.doi.org/10.21109/kesmas.v6i6.79>
- Istianda, Meita (2015). *Pengembangan Organisasi*. In: *Perubahan Organisasi*. Universitas Terbuka, Jakarta, pp. 1-48. Diakses melalui <https://repository.ut.ac.id/4005/>
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2005). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Peraturan Walikota Palopo Nomor 13 Tahun 2020 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Palopo.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: bumi Aksara.
- Sofyan Arif, Mirrian (2014). *Organisasi dan Manajemen*. Modul 1-9. Universitas Terbuka: Tangerang Selatan. Diakses melalui <https://pustaka.ut.ac.id/lib/adpu4217-organisasi-dan-manajemen-edisi-2/>
- Sugiyono (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta
- Susanto, Ahmad (2016). *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru Konsep, Strategi, dan Implementasinya*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Triana, Cepi (2015). *Perilaku Organisasi dalam Pendidikan*. Jakarta: Rosda.
- Thawil, Sitti Marijam & Sari, Santi Retno (2018). Kesuksesan Implementasi Inovasi Organisasi: Sebuah Tinjauan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB)* Fakultas Ekonomi UNIAT. Vol.3, No.2 Juni p: 175-182. P-ISSN 2527-7502 E-ISSN 2581-2165