

**PENGARUH PEMBINAAN PEGAWAI TERHADAP  
TINGKAT PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI  
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN  
BANTUL**



**SKRIPSI**

Diajukan Kepada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan  
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta  
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh  
Gelar Sarjana Pendidikan (S. Pd)

Disusun Oleh:

**AMALIA JAYANTI**

**NIM: 16490002**

**MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN  
KEGURUAN UNIVERSITAS ISLAM  
NEGERI SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA 2020**



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
**SUNAN KALIJAGA**  
YOGYAKARTA

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Amalia Jayanti

Nim : 16490002

Prodi : Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi saya ini dengan judul "PENGARUH PEMBINAAN PEGAWAI TERHADAP TINGKAT PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN BANTUL" adalah asli karya atau penulisan saya sendiri bukan plagiasi dari orang lain kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Harap maklum adanya. Terimakasih.

Yogyakarta, 15 Januari 2020

Yang menyatakan,



Amalia Jayanti  
NIM.16490002

## SURAT PERNYATAAN BERJILBAB

Dengan menyebut nama Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Amalia Jayanti

Nim : 16490002

Prodi : Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa saya tidak menuntut kepada Prodi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta (atas pemakaian jilbab dalam ijazah Strata Satu saya). Seandainya suatu hari nanti terdapat instansi yang menolak ijazah tersebut karena penggunaan jilbab.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan penuh kesadaran ridha Allah SWT.

Yogyakarta, 15 Januari 2020

Yang menyatakan,



*Amalia Jayanti*  
Amalia Jayanti  
NIM. 16490002

## SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan  
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

*Assalamualaikum Wr. Wb*

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan bimbingan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Amalia Jayanti  
NIM : 16490002  
Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan  
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam  
Judul : Pengaruh Pembinaan Pegawai terhadap Tingkat Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bantul

Sudah dapat diajukan kepada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu Pendidikan.

Dengan ini kami berharap agar skripsi saudara tersebut di atas dapat segera dimunaqasyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

*Wassalamualaikum Wr. Wb.*

Yogyakarta 15 Januari 2020

Pembimbing,

  
Rinduan Zain, S. Ag. M. A.  
NIP. 19700407 199703 1 001



**Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga FM-UINSK-BM-05-03/R0**

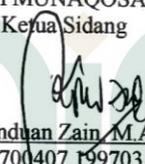
**SURAT PENGESAHAN SKRIPSI**  
Nomor: B.6/Un.02/DT/PP.009/2/2020

Skripsi dengan judul “Pengaruh Pembinaan Pegawai terhadap Tingkat Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bantul” yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama	Amalia Jayanti
NIM	16490002
Telah Dimunaoqosahkan pada	31 Januari 2020
Nilai Munaqosah	A/B

dan dinyatakan telah diterima Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

TIM MUNAQOSAH  
Kerua Sidang

  
Rinduan Zain M.A

NIP. 19700407 199703 1 001

Penguji I



Muhammad Qowim, S. Ag., M. Ag  
NIP 19790819 200604 1 002

Penguji II



Dr. Subiyantoro, M. Ag  
NIP. 19590410 198503 1 005

Yogyakarta: 25 FEB. 2020

Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan  
UIN Sunan Kalijaga



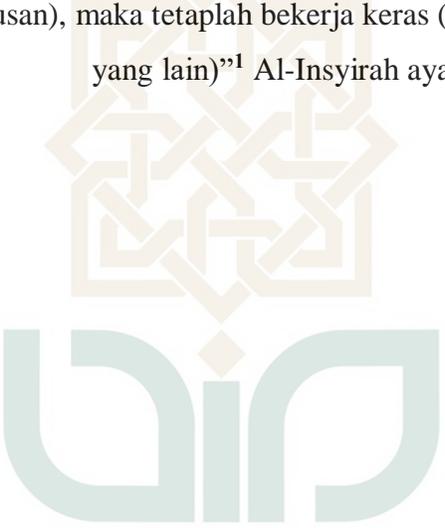
Dr. Ahmad Arifi, M. Ag  
NIP. 19661121 199203 1 002



## MOTTO

فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ

“Maka apabila engkau telah selesai (dari sesuatu urusan), maka tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain)”<sup>1</sup> Al-Insyirah ayat 7



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

---

<sup>1</sup> Departemen Agama RI Al-Quran Tajwid dan Terjemahnya (Bandung: PT Syamil Cipta Media, 2002), 596.

HALAMAN PERSEMBAHAN

*Skripsi ini penulis persembahkan*

*untuk*

*Almamater tercinta*

*Program Studi Manajemen*

*Pendidikan Islam*

*Fakultas Ilmu Tarbiyah dan*

*Keguruan*

*Universitas Islam Negeri Sunan*

*Kalijaga*

*Yogyakarta*

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ  
الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ ، أَشْهَدُ أَنْ لَا إِلَهَ إِلَّا اللَّهُ وَأَشْهَدُ أَنَّ  
مُحَمَّدًا رَسُولُ اللَّهِ وَالصَّلَامُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ  
وَالْمُرْسَلِينَ وَعَلَى آلِهِ وَصَحْبِهِ أَجْمَعِينَ أَمَّا بَعْدُ

Puji Syukur kami panjatkan kehadiran Allah SWT Yang Maha Esa karena rahmat, karunia, serta taufik dan hidayah-Nyalah sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini sebatas pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki. Sholawat serta salam tetap turunkan kepada Nabi Muhammad Saw sebagai suri teladan kehidupan hingga ke akhirat kelak.

Skripsi ini mengkaji tentang pengaruh pembinaan pegawai terhadap tingkat produktivitas kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bantul. Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak akan terselesaikan tanpa adanya bimbingan, bantuan, dan dukungan dari berbagai pihak. Dengan segala kerendahan hati, penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. Ahmad Arifi, M. Ag, selaku Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sekaligus Dosen Penasehat Akademik, yang banyak telah memberikan arahan, motivasi dan bimbingan selama menjadi mahasiswa Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan.
2. Bapak Dr. Imam Machali, M. Pd, selaku Ketua Prodi Manajemen Pendidikan Islam yang telah memberikan banyak motivasi selama saya menjadi mahasiswa
3. Bapak Dr. Zainal Arifin, M. S. I, selaku Sekretaris Prodi Manajemen Pendidikan Islam yang telah memberikan arahan dan bimbingan dalam saya menyelesaikan studi ini
4. Bapak Rinduan Zain, S. Ag, MA, selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan banyak ilmu, nasehat, motivasi sehingga saya bisa menyelesaikan skripsi ini atas bimbingan bapak.
5. Segenap Dosen dan Karyawan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan yang telah membantu saya dalam penyelesaian studi saya selama ini.
6. Kepala BAPPEDA Kabupaten Bantul yang telah memberikan ijin kepada penulis untuk melakukan penelitian di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bantul.

7. Drs. H. Buchori Muslim, M. Pd. I, selaku Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bantul, yang telah memberikan ijin dan perhatian dalam telaksananya penelitian.
8. Bapak Trubus Mulyadi, S. Ag, yang telah banyak membantu dalam pelaksanaan penelitian, memberikan arahan juga motivasi agar dapat melaksanakan penelitian dengan baik.
9. Kedua orang tua tercinta, Bapak Dahrizal dan Ibu Syafni Syam, sebagai sumber motivasi terbesar saya dalam kehidupan, telah mendidik dan membesarkan saya, serta doa dan nasehat yang selalu menjadi penguat untuk saya menapaki masa depan. Tak lupa untuk Abang Adi, Abang Angga dan Kak Indah yang selalu memberikan dukungan dan motivasi selama ini.
10. Sahabatku tercinta, Zahrotun Salimah, Intan Purmata Sari, Fika Amini, Windhi Erlinda, Hastin Budiarti, Nurus Safa'ah, Farah Nadia Alhusna yang telah menemani masa perjuangan saya baik senang maupun susah di tanah perantauan ini.
11. Teman-teman Adhiraja (MPI angkatan 2016) yang telah banyak memberi dukungan dan menemani langkah dalam perjuangan menempuh studi saya selama ini.

12. Teman-teman Wisma Asri, Cesa, Mbak Tika, Mbak Hani, Mbak Ema, Ira, Nuri, Salma yang telah menemani, merawat, memberikan semangat dan dukungan tentang banyak hal dengan tulus selama ini.

Semoga semua bimbingan dan dukungan tersebut dapat menjadi amal kebaikan yang akan dibalas oleh Allah SWT dikemudian hari.

Yogyakarta, 23 Desember 2019

Penulis,

**Amalia Jayanti**  
**16490002**

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
**SUNAN KALIJAGA**  
YOGYAKARTA

## ABSTRAK

**Amalia Jayanti.** *Pengaruh Pembinaan Pegawai terhadap Tingkat Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bantul.* Skripsi: Prodi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. 2020.

Penelitian skripsi ini dilatarbelakangi oleh adanya celah dari penelitian sebelumnya tentang pembinaan pegawai terhadap tingkat produktivitas kerja pegawai. Penelitian ini didasarkan dari teori Miftah Thoha yang menyatakan pembinaan merupakan sebuah tindakan, melalui proses, dan memiliki hasil dengan tujuan menjadi lebih baik. dan teori Taliziduhu Ndara yang menyatakan pembinaan merupakan pemberian pengarahan, motivasi, pengawasan, dan pengisian suatu hal atau materi. Penelitian metode kuantitatif ini menggunakan korelasi bivariat dan regresi linear sederhana. Adapun tujuan penelitian ini untuk menganalisis hubungan, pengaruh dan besar kontribusi variabel pembinaan pegawai (X) terhadap variabel produktivitas kerja pegawai (Y).

Penelitian ini dilakukan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bantul dengan sampel sebanyak 81 pegawai dari total populasi sebanyak 101 pegawai. Pengambilan sampel menggunakan *probability sampling* dengan metode *stratified random sampling*. Dalam penelitian ini variabel independen adalah pembinaan pegawai (X) dan variabel dependen adalah produktivitas kerja pegawai (Y). Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dokumentasi. Selanjutnya, teknik analisis data menggunakan statistik deskriptif dan statistik inferensial dengan bantuan SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) versi 16.

Analisis korelasi bivariat menghasilkan koefisien korelasi sebesar 0,811 dengan angka signifikansi 0,000 atau lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Hal tersebut berarti terjadi hubungan positif antara

pembinaan pegawai dan produktivitas kerja pegawai dengan kategori korelasi sangat kuat sehingga  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Selanjutnya, analisis regresi linear sederhana menghasilkan  $R^2$  sebesar 0,657. Artinya, variabel Y mampu diterangkan oleh variabel X sebesar 66%. Uji regresi mendapatkan, persamaan regresi  $Y=7,409 + 0,345 X$ . Sehingga besaran pengaruh pembinaan pegawai ke produktivitas kerja pegawai sebesar 34,5%. Angka signifikansi uji regresi adalah 0,000 dengan  $t_{hitung} > t_{tabel} = 12,458 > 1,989$ . Dengan demikian,  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Artinya, pembinaan pegawai memiliki pengaruh terhadap tingkat produktivitas kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten bantul sebesar 34,5%.

**Kata Kunci: Pembinaan Pegawai dan Produktivitas Kerja**



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>.....</b>
<b>HALAMAN SURAT PERNYATAAN KEASLIAN .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN SURAT PERNYATAAN BERJILBAB .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI.....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN SURAT PENGESAHAN SKRIPSI.....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN MOTTO .....</b>	<b>v</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>HALAMAN ABSTRAK .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xii</b>
<b>BAB I: PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	8
D. Telaah Pustaka.....	10
E. Sistematika Pembahasan .....	23
<b>BAB II: LANDASAN TEORI .....</b>	<b>25</b>
A. Kerangka Teori.....	25
B. Hipotesis Penelitian .....	31
<b>BAB III: METODE PENELITIAN.....</b>	<b>32</b>

A. Jenis Penelitian .....	32
B. Tempat dan Waktu Penelitian .....	35
C. Populasi dan Sampel .....	35
1. Populasi .....	35
2. Sampel .....	36
D. Variabel .....	39
E. Definisi Operasional Variabel dan Pengukurannya .....	40
1. Variabel Pembinaan Pegawai (X) .....	40
2. Variabel Produktivitas Kerja Pegawai (Y) ...	42
F. Instrumen dan Teknik Pengumpulan Data .....	44
G. Uji Validitas dan Reliabilitas .....	49
1. Uji Validitas .....	50
2. Uji Reliabilitas .....	53
H. Teknik Analisis Data .....	55
1. Analisis Deskriptif .....	56
2. Analisis Inferensial .....	57
<b>BAB IV: DESKRIPSI OBJEK KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN BANTUL DAN PENGARUH PEMBINAAN PEGAWAI TERHADAP TINGKAT PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI....</b>	<b>61</b>
A. Deskripsi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bantul .....	61

1. Letak Geografis Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bantul .....	61
2. Sejarah Singkat Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bantul .....	61
3. Visi dan Misi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bantul .....	63
4. Bagan Struktur Organisasi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bantul Berdasarkan PMA No 13 Tahun 2012.....	64
B. Deskripsi Data.....	66
1. Komposisi Sampel .....	66
2. Distribusi Frekuensi Data.....	68
3. Crosstabs (Tabel Hubungan) .....	70
C. Statistik Inferensial.....	86
1. Korelasi Bivariat.....	86
2. Regresi Linear Sederhana .....	88
<b>BAB V: KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>98</b>
A. Kesimpulan.....	98
B. Saran .....	100
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>102</b>
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.0 : Daftar Jumlah Pegawai Berdasarkan Seksi .....	37
Tabel 3.1 : Daftar <i>Random Sampling</i> Berdasarkan Seksi ....	38
Tabel 3.2 : Interval Skor Variabel Pembinaan Pegawai .....	42
Tabel 3.3 : Interval Skor Variabel Produktivitas Kerja Pegawai .....	44
Tabel 3.4 : Kisi-kisi Kuesioner dan Skala Pengukuran .....	47
Tabel 3.5 : Uji Validitas Pembinaan Pegawai .....	50
Tabel 3.6 : Uji Validitas Produktivitas Pegawai.....	52
Tabel 3.7 : Kriteria Uji Reliabilitas Instrumen Berdasarkan <i>Cronbach's alpha</i> .....	54
Tabel 3.8 : <i>Reliability Statistics</i> Variabel Pembinaan Pegawai .....	55
Tabel 3.9 : <i>Reliability Statistics</i> Variabel Produktivitas Pegawai .....	56
Tabel 3.10 : Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan.....	58
Tabel 4.0 : Deskripsi Data Berdasarkan Seksi Responden ..	66
Tabel 4.1 : Deskripsi Data Berdasarkan Jenis Kelamin Responden .....	67
Tabel 4.2 : Tingkat Pembinaan Pegawai.....	68
Tabel 4.3 : Tingkat Produktivitas Kerja Pegawai.....	69
Tabel 4.4 : Tabel Hubungan Seksi dan Pembinaan Pegawai	70
Tabel 4.5 : Tabel <i>Chi-Square Tests</i> .....	73

Tabel 4.6 : Tabel Hubungan antara Jenis Kelamin dan Tingkat Pembinaan Pegawai .....	74
Tabel 4.7 : Tabel <i>Chi-Square Tests</i> .....	75
Tabel 4.8 : Tabel Hubungan antara Seksi dan Tingkat Produktivitas Kerja Pegawai .....	76
Tabel 4.9 : Tabel <i>Chi-Square Tests</i> .....	80
Tabel 4.10 : Tabel Hubungan antara Jenis Kelamin dan Tingkat Produktivitas Kerja Pegawai .....	81
Tabel 4.11 : Tabel <i>Chi-Square Tests</i> .....	82
Tabel 4.12 : Tabel Hubungan antara Tingkat Pembinaan Pegawai dan Tingkat Produktivitas Kerja Pegawai.....	83
Tabel 4.13 : Tabel <i>Chi-Square Tests</i> .....	85
Tabel 4.14 : Korelasi Bivariat antara Pembinaan Pegawai dan Produktivitas Kerja Pegawai.....	86
Tabel 4.15 : <i>Model Summary</i> .....	88
Tabel 4.16 : ANOVA.....	89
Tabel 4.17 : Tabel <i>Coefficients</i> .....	89

## DAFTAR GAMBAR

- Gambar 3.0 : Skema Hubungan Variabel X dan Variabel Y 39
- Gambar 4.0 : Struktur Organisasi di KEMENAG Bantul.. 65
- Gambar 4.1 : Korelasi Pegawai dan Tingkat Produktivitas  
Kerja Pegawai ..... 87



## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran I : *Curriculum Vitae*
- Lampiran II : Surat Pengajuan Penyusunan Skripsi/  
Tugas Akhir
- Lampiran III : Surat Penunjukkan Pembimbing  
Skripsi
- Lampiran IV : Surat Ijin Penelitian dari Fakultas
- Lampiran V : Surat Keterangan Bebas Nilai C-
- Lampiran VI : Bukti Seminar Proposal
- Lampiran VII : Surat Keterangan Ijin Penelitian dari  
BAPPEDA
- Lampiran VIII : Surat Keterangan Ijin Penelitian dari  
KEMENAG BANTUL
- Lampiran IX : Sertifikat OPAK
- Lampiran X : Sertifikat SOSPEM
- Lampiran XI : Sertifikat PKTQ
- Lampiran XII : Sertifikat PPL 1
- Lampiran XIII : Sertifikat PPL KKN Integratif
- Lampiran XIV : Sertifikat TOEFL
- Lampiran XV : Sertifikat IKLA
- Lampiran XVI : Sertifikat ICT
- Lampiran XVII : Kuesioner Penelitian
- Lampiran XVIII : *Random Table*
- Lampiran XIX : Kartu Bimbingan Skripsi



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
**SUNAN KALIJAGA**  
YOGYAKARTA

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Seperti yang tertuang dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (UU-ASN), manajemen ASN akan diselenggarakan berdasarkan sistem merit yang menekankan pada aspek profesionalisme. Hal ini dimaksudkan pada peningkatan kompetensi ASN secara langsung agar berdampak pada peningkatan mutu atau kualitas ASN. Undang-Undang ini juga bertujuan agar pegawai ASN dapat merealisasikan seluruh potensi yang dimiliki, peningkatan jumlah ASN secara kuantitas, namun juga sebanding dengan peningkatan kualitas. Oleh sebab itu, pegawai ASN layak dikembangkan dan dibina agar mendapatkan peluang dan kesempatan yang sama untuk berkreasi dan berinovasi.<sup>2</sup> Dengan adanya Undang-Undang ASN ini merupakan suatu kewajiban bagi para pegawai Aparatur Sipil Negara agar mampu melaksanakan tugasnya secara profesional, berdaya guna, dan berhasil guna karena ASN merupakan bagian dari pemerintahan dalam memberikan pelayanan

---

<sup>2</sup> Ajib Rahkmawanto, "Analisis Model Pembinaan Jabatan Fungsional Analisis Kepegawaian di Badan Kepegawaian Negara," *Jurnal Civil Service* 10, no. 1 (2016): 2.

kepada masyarakat. Namun, saat ini masih ditemukan berbagai permasalahan yang terjadi pada pegawai, seperti datang terlambat, pulang lebih cepat, tidak mengikuti apel pagi, istirahat terlalu lama, masih ditemukannya pegawai yang tidak ada di tempat saat jam kerja berlangsung dan tidak mempunyai alasan yang jelas, kurang efektifnya hasil pekerjaan, serta hasil pekerjaan yang tidak sesuai dengan waktu yang ditentukan.<sup>3</sup>

Permasalahan tersebut tentunya akan berdampak besar pada tugas-tugas ke depannya, hilangnya kepercayaan dari masyarakat, bahkan terjadi kemunduran pada organisasi atau instansi tersebut jika tidak ada penanganan lebih lanjut dari pimpinan atau organisasi. Juga seperti yang disinggung pada Undang-Undang ASN, pegawai memiliki hak untuk dikembangkan dan dibina agar dapat meningkatkan kompetensi yang dimiliki serta memiliki efektivitas dan efisiensi dalam bekerja. Salah satu upaya yang bisa dilakukan adalah adanya pembinaan, seperti yang disampaikan oleh Indra Perdana. Karena masih terdapatnya jarak antara kinerja pegawai dengan kata

---

<sup>3</sup> Feni Pertiwi, "Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan UMKM Propinsi Kalimantan Timur," *Jurnal Administrasi Negara* 5, no. 1 (2017): 5362.

profesional, pembinaan dapat menjadi pilihan yang strategis untuk mengantisipasi persoalan tersebut. Dengan dilakukannya pembinaan akan diperoleh sumber tenaga yang profesional sehingga mampu melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien.<sup>4</sup>

Dalam penelitian T. M Zikri, akibat kemajuan teknologi dan persaingan ketat antarperusahaan, menjadikan setiap pegawai untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya secara efektif dan efisien. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang dilaksanakan di PT Pos Indonesia Cabang Medan tersebut, ditemukan bahwa pelaksanaan pembinaan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai. Pengembangan ini dilakukan dengan tujuan karier ataupun nonkarier terhadap pegawai baru maupun pegawai lama dan hal tersebut bisa didapatkan dari pembinaan maupun pelatihan.<sup>5</sup>

Kajian tentang pengaruh pembinaan motivasi dan pengawasan terhadap produktivitas kerja pegawai juga dilakukan oleh Harmoko di SMA Negeri 1 Dongko Kabupaten Trenggalek. Penelitian tersebut menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis

---

<sup>4</sup> Indra Perdana, "Evaluasi Pembinaan Sumber Daya Aparatur pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Propinsi Kalimantan Timur," *Jurnal Paradigma* 7, no. 2 (2018): 95.

<sup>5</sup> T. M. Zikri, "Pengaruh Pembinaan Karir terhadap Prestasi Kerja Pegawai," *Jurnal Warta*, no. 54 (2017): 1829-7463.

data menggunakan teknik korelasi *product moment*. Hasil pengumpulan data kemudian dianalisis sesuai dengan skor yang telah ditentukan kemudian ditabulasikan. Dengan demikian, diketahui bahwa pembinaan motivasi dan pengawasan mempunyai hubungan dengan korelasi tinggi terhadap tingkat produktivitas pegawai. Hal itu disebabkan oleh variabel tersebut memiliki  $r = 0,876$  apabila dikonsultasikan dengan tabel koefisien korelasi *product moment* berada antara 0,70-0,90 dengan tingkat korelasi tinggi. Selanjutnya,  $r = 0,876$  ini apabila dikonsultasikan dengan tabel harga kritik *product moment* dengan  $N = 17$  dengan taraf kepercayaan 95% = 0,482, berada di atas harga kritik tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pembinaan motivasi dan pengawasan memengaruhi tingkat produktivitas kerja pegawai di SMA Negeri 1 Dongko Kabupaten Trenggalek.<sup>6</sup>

Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Sri Wahyu Handayani dan Dina Nuraisyah yang dilaksanakan di Kantor Camat Kecamatan Tadu Raya menjelaskan pentingnya peran pemimpin dalam

---

<sup>6</sup> Harmoko, "Pengaruh antara Pembinaan Motivasi dan Pengawasan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di SMA N 1 Dongko Kabupaten Trenggalek," *Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Administrasi Negara* 1, no 1 (2017): 81.

memberikan pembinaan kepada pegawai karena keberadaan pemimpin di organisasi atau instansi sebagai panutan dan sorotan terhadap bawahannya. Pimpinan mempunyai pengaruh yang sangat besar dalam menegakkan kedisiplinan. Dalam menggerakkan aktivitas kerja, para pegawai berada pada posisi penting sesuai tugas masing-masing. Namun berdasarkan pengamatan, tingkat kinerja pegawai masih belum maksimal dikarenakan masih ditemukannya para pegawai yang kurang disiplin terhadap ketepatan masuk jam kerja sehingga kurangnya kedisiplinan pegawai tersebut berpengaruh terhadap rendahnya kinerja pegawai di Kantor Camat Kecamatan Tadu Raya. Mengetahui permasalahan tersebut Kepala Camat selaku pimpinan di Kantor Camat Kecamatan Tadu Raya selalu mengarahkan pegawai agar dapat melayani masyarakat dengan cepat, tepat, akurat, baik, dan maksimal dalam memberikan pelayanan, tidak hanya memberikan arahan semata. Bapak Camat pun memberikan contoh dengan datang lebih awal daripada para pegawainya sehingga dari cara tersebut pegawai dapat bercermin diri dalam tindakannya. Upaya seorang pimpinan tersebut membuahkan hasil. Tingkat kualitas pelayanan di Kantor Kecamatan sudah berjalan dengan baik. Hal

tersebut terlihat dari pola pelayanan para pegawai kepada masyarakat di lingkungan Kecamatan Tadu Raya.<sup>7</sup>

Sejauh ini pembahasan tentang pembinaan pegawai baru sekadar untuk mengukur tingkat kinerja, prestasi, dan disiplin pegawai. Selain itu, dari pembahasan sebelumnya tidak ada yang secara spesifik membahas pembinaan yang mencakup aspek pengarahan, motivasi, pengawasan, dan koordinasi. Belum ditemukan kajian yang mengupas tentang pembinaan yang mencakup keempat aspek tersebut terhadap tingkat produktivitas kerja pegawai. Jika dilihat dari pemaparan kajian-kajian sebelumnya, pembinaan mempunyai pengaruh terhadap keefektifan dan keefisienan kerja. Keefektifan dan keefisienan tersebut merupakan unsur yang terdapat dalam produktivitas. Dalam penelitian ini pembinaan menjadi *independent variable* dan produktivitas menjadi *dependent variable*. Penelitian ini dilakukan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bantul. Untuk Provinsi D.I Yogyakarta, Kantor Kementerian Agama di Kabupaten Bantul memiliki perbedaan dalam

---

<sup>7</sup> Sri Wahyu Handayani dan Dina Nuraisyah, "Analisis Peran Kepemimpinan Camat terhadap Pembinaan Pegawai di Kantor Camat Kecamatan Tadu Raya Kabupaten Nagan Raya," *Jurnal Public Policy* 3, no. 1 (2017): 127-128.

melaksanakan pembinaan dibandingkan dengan kantor Kementerian Agama di Kabupaten lain, yaitu selalu dilaksanakan seminggu sekali setiap Senin setelah apel pagi kemudian pembinaan tersebut dilaksanakan di ruang aula dan wajib diikuti oleh setiap pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bantul.<sup>8</sup>

## **B. Rumusan Masalah**

Pembinaan pegawai merupakan salah satu cara untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja pegawai. Bentuk-bentuk pelaksanaan pembinaan, seperti pengarahan, motivasi, pengawasan, dan koordinasi secara tidak langsung akan memengaruhi tingkat produktivitas kerja pegawai. Penelitian ini dilakukan untuk menunjukkan bahwa pembinaan pegawai memiliki pengaruh terhadap tingkat produktivitas kerja pegawai. Dari penjelasan di atas ada beberapa rumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut.

1. Seberapa besar tingkat pembinaan pegawai dan tingkat produktivitas kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bantul.

---

<sup>8</sup> Observasi dan wawancara dengan pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bantul, 8 Juli 2019.

2. Apakah ada hubungan antara pembinaan pegawai terhadap tingkat produktivitas kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bantul.
3. Seberapa besar pengaruh pembinaan pegawai terhadap tingkat produktivitas kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bantul.

### **C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan penelitian adalah sebagai berikut.

#### **1. Tujuan Penelitian**

- a. Untuk mengetahui signifikansi dan arah hubungan pelaksanaan pembinaan pegawai dengan produktivitas kerja pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Bantul.
- b. Untuk mengetahui besar pengaruh yang terjadi dari pelaksanaan pembinaan pegawai terhadap tingkat produktivitas kerja pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Bantul.

#### **2. Kegunaan Penelitian**

Manfaat yang diharapkan peneliti dengan adanya penelitian ini ialah sebagai berikut.

- a. Kegunaan Teoretis
  - 1) Penelitian ini menambah pengetahuan mengenai pentingnya pelaksanaan

pembinaan pegawai di instansi/organisasi.

2) Memberikan masukan mengenai hal-hal yang diperlukan dalam pembinaan pegawai dan mengenai manajemen sumber daya manusia.

3) Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya mengenai pembinaan pegawai ataupun produktivitas kerja pegawai.

b. Kegunaan Praktis

1) Hasil penelitian ini dapat menambah pengetahuan penulis tentang pembinaan pegawai terhadap tingkat produktivitas kerja pegawai.

2) Hasil penelitian dapat menjadi pertimbangan dalam memberikan kebijakan tentang pelaksanaan pembinaan pegawai di instansi/organisasi.

3) Hasil penelitian dapat memberikan masukan kepada instansi/organisasi kerja bahwa pelaksanaan pembinaan pegawai yang baik dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

#### **D. Telaah Pustaka**

Penelitian ini terkait dengan pembinaan pegawai pada sebuah organisasi atau instansi. Sebuah organisasi atau instansi memiliki cara dan waktunya tersendiri untuk melakukan pembinaan kepada pegawai atau karyawannya. Pelaksanaan pembinaan pegawai sangat penting dalam menjalankan roda manajemen atau kegiatan yang ada pada organisasi atau instansi tersebut. Hasil penelitian sebelumnya memiliki kecenderungan yang sama tentang pentingnya sebuah pembinaan terhadap pegawai dalam menunjang efektivitas dan kualitas kerja pegawai.

Seperti yang diungkapkan oleh T. M Zikri dalam penelitiannya, akibat kemajuan teknologi dan persaingan ketat antarperusahaan saat ini menuntut setiap pegawai agar bisa melaksanakan pekerjaannya secara efektif dan efisien. Pengembangan ini dilakukan dengan tujuan karier ataupun nonkarier terhadap pegawai baru maupun pegawai lama dan hal tersebut bisa didapatkan dari pembinaan maupun pelatihan.<sup>9</sup> Penelitian yang dilakukan di PT Pos Indonesia Cabang Medan tersebut berdasarkan hasil pengujian hipotesis bahwa pelaksanaan pembinaan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai. Tidak hanya untuk

---

<sup>9</sup> T. M. Zikri, "Pengaruh Pembinaan Karir...", 1829-7463.

peningkatan kualitas dan kuantitas kerja agar efektif dan efisien, tetapi pembinaan juga dibutuhkan untuk penegakkan kedisiplinan seperti yang disampaikan oleh M. Zahari dalam penelitiannya bahwa adanya pembinaan ialah untuk menjamin tata tertib di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jambi tetap terpelihara dan menjaga kelancaran tugas-tugas yang terdapat di Instansi tersebut.<sup>1</sup>

Penelitian Liana Vivin Wihartanti yang dilakukan di Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen menyatakan bahwa karena pentingnya keberadaan instansi tersebut yang mempunyai tugas urusan pemerintahan daerah berdasarkan asas otonomi daerah dan tugas perbantuan dalam bidang pendidikan, meningkatkan mutu dan relevansi pendidikan daerah, serta manajemen pendidikan yang terarah, mengharuskan pegawai di instansi tersebut bekerja berdaya guna, dan mempunyai efektivitas yang tinggi.<sup>1</sup> Dari penelitian tersebut dapat diketahui bahwa keberadaan Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen

---

<sup>1</sup> M. Zahari, "Pengaruh Motivasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Propinsi Jambi," *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis* 6, no 1 (2015): 48. <sup>0</sup>

<sup>1</sup> Liana Vivin Wihartati, "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Pengawasan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Studi Kasus pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen)," *Jurnal Akuntansi dan pendidikan* 5, no. 2 (2016): 148. <sup>1</sup>

sangat diperlukan dalam pelayanan kepada masyarakat sehingga sangat diharapkan para pegawai tidak lalai terhadap pekerjaannya. Begitu juga dalam penelitian Harmoko yang menyatakan bahwa sebagai pelaksana utama tugas umum pemerintahan Pegawai Negeri Sipil harus mampu merespons segala tuntutan masyarakat serta persoalan masyarakat yang semakin hari semakin rumit dan berkembang.<sup>1</sup>

Pembinaan tidak terlepas dari peranan seorang pemimpin dalam organisasi atau instansi tertentu, seperti yang dikemukakan oleh Rensi Elvia Rahmi dalam penelitiannya yang dilakukan di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Bukittinggi. Penelitian tersebut menyatakan bahwa sebagai faktor dalam menggerakkan kegiatan organisasi, pegawai memang sepantasnya diberikan asupan pembinaan oleh pimpinan karena bentuk pembinaan dari pimpinan akan meningkatkan kinerja pegawai terkait pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang diemban pegawai.<sup>1</sup> Namun berdasarkan pengamatan yang dilakukan oleh Rensi Elvia Rahmi dalam penelitiannya, pembinaan yang dilakukan di tempat

---

<sup>1</sup> Harmoko, "Pengaruh antara Pembinaan Motivasi...", 75. 2

<sup>1</sup> Rensi Elvia Rahmi, "Persepsi Pegawai tentang Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi," *Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan* 4, no 1 (2016): 3. 3

penelitian tersebut belum berada pada tahap pembinaan yang ideal. Hal tersebut karena masih ditemukan permasalahan, seperti masih adanya pekerjaan yang dilakukan secara berulang-ulang, namun tidak mendapatkan bimbingan dan arahan dari pimpinan; masih adanya pegawai yang belum memahami pekerjaan yang diserahkan dan juga tidak diberikan arahan oleh pimpinan; serta masih kurangnya upaya pimpinan dalam memberikan arahan terhadap kreativitas pegawai sehingga ketika tersendat permasalahan, pegawai tidak bisa memberikan ide atau masukan untuk memecahkan permasalahan tersebut.<sup>1</sup>

Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan di Kelurahan Sukamulya, Kecamatan Bungursari, Kota Tasikmalaya yang dilakukan oleh Ilma Manda Rusdiana. Dari penelitian tersebut diperoleh keterangan bahwa pegawai masih belum bisa melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik yang diduga karena kurangnya pelaksanaan pembinaan dari Lurah selaku pimpinan di instansi tersebut. Dari permasalahan tersebut ditemukan faktor, yaitu 1) adanya sikap kurang peduli Lurah terhadap kesalahan pegawai, misalnya Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) yang dibiarkan

---

<sup>1</sup> Rensi Elvia Rahmi, "Persepsi Pegawai tentang...", 4.

saja tanpa ada koreksi dari Lurah; 2) adanya pelimpahan wewenang yang tidak seimbang, misalnya pelimpahan wewenang dalam menghadiri rapat mengenai bidang kemasyarakatan yang seharusnya diberikan kepada Sekretaris Lurah, namun diberikan kepada Staf Sekretaris Lurah; 3) masih kurangnya pengarahan yang diberikan Lurah mengenai pemberian informasi atas penjelasan setiap prosedur dalam melaksanakan pekerjaan; serta 4) sikap Lurah yang kurang menanggapi adanya kesulitan yang dihadapi pegawai, seperti pada bagian Bidang Kesejahteraan Rakyat, mengenai pengolahan data dan pada Bidang Sosial mengenai program bantuan masyarakat seperti BLT (Bantuan Langsung Tunai).<sup>1</sup>

Hal ini berbeda dengan penelitian menggunakan metode kualitatif yang dilakukan oleh Sri Wahyu Handayani dan Dina Nuraisyah. Sebagai panutan dan sorotan terhadap bawahannya, pimpinan mempunyai pengaruh yang sangat besar dalam menegakkan kedisiplinan. Para pegawai di Kantor Camat Kecamatan Tadu Raya berada pada posisi penting dalam menggerakkan aktivitas kerja sesuai tugas masing-masing. Namun, berdasarkan

---

<sup>1</sup> Ilma Manda Rusdiana, "Pembinaan Pegawai oleh Lurah di Kelurahan Sukamulya Kecamatan Bungursari Kota Tasikmalaya," *Jurnal Dinamika* 6, no. 2 (2019): 96-97.

pengamatan tingkat kinerja pegawai masih belum maksimal dikarenakan masih ditemukannya para pegawai yang kurang disiplin terhadap ketepatan masuk jam kerja sehingga kurangnya kedisiplinan pegawai tersebut berpengaruh terhadap rendahnya kinerja pegawai di Kantor Camat Kecamatan Tadu Raya. Mengetahui permasalahan tersebut Kepala Camat selaku pimpinan di Kantor Camat Kecamatan Tadu Raya selalu mengarahkan pegawai agar dapat melayani masyarakat dengan cepat, tepat, akurat, baik, dan maksimal dalam memberikan pelayanan, tidak hanya memberikan arahan semata. Bapak Camat pun memberikan contoh dengan datang lebih awal daripada para pegawainya sehingga dari cara tersebut pegawai dapat bercermin diri dalam tindakannya. Upaya seorang pimpinan tersebut membuahkan hasil, yaitu tingkat kualitas pelayanan di Kantor Kecamatan sudah berjalan dengan baik. Hal tersebut terlihat dari pola pelayanan para pegawai kepada masyarakat di lingkungan Kecamatan Tadu Raya.<sup>1</sup>

Dalam pelaksanaan pembinaan pegawai oleh pimpinan tidak terlepas dari pemberian motivasi kepada pegawai seperti penelitian yang dilakukan oleh

---

<sup>1</sup> Sri Wahyu Handayani dan Dina Nuraisyah, "Analisis Peran Kepemimpinan...", 127-128.

Harmoko. Motivasi dapat menjadi sumber penggerak agar para pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya dengan ikhlas, senang, dan penuh semangat demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Dengan kata lain, motivasi bertujuan agar pegawai dapat menghasilkan kerja yang maksimal sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja.<sup>1</sup>

Selanjutnya, penelitian kuantitatif yang dilakukan oleh M. Zahari di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jambi menghasilkan bahwa seorang pegawai akan memiliki sikap disiplin yang tinggi apabila motivasi yang diberikan juga tinggi dan memuaskan bagi pegawai. Hal tersebut seperti hasil penelitian yang menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara motivasi  $X_1$  terhadap disiplin pegawai (Y) adalah 0,601. Artinya, terdapat hubungan yang erat antara variabel X dan Y. Sementara itu, nilai determinasi =  $r^2$  sebesar 0,362 yang berarti bahwa variabel motivasi mampu menjelaskan atau disiplin pegawai (Y) sebesar 36,2. Sebaliknya 73,8 disebabkan oleh variabel lain di luar variabel yang sedang diteliti. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap tingkat disiplin pegawai, yaitu sebesar 60,1%,

---

<sup>1</sup> Harmoko, "Pengaruh antara Pembinaan....," 77.

sedangkan sisanya sebesar 39,9% disebabkan oleh variabel lain di luar penelitian. Adapun garis regresi  $Y=a+bx$  yang apabila  $b$  naik 1%, akan mengakibatkan kenaikan variabel motivasi sebesar 7,674.<sup>1</sup>

Bentuk pembinaan dari seorang pimpinan selain motivasi juga dapat dilakukan pengawasan. Penelitian Kualitatif yang dilakukan di Kecamatan Bolangitang Barat, Kabupaten Bolaang Mongondow Utara, Sulawesi Utara oleh Aphum Humakor menghasilkan bahwa di tempat penelitian tersebut selain melaksanakan pembinaan juga melakukan pengawasan terhadap perangkat desa. Pelaksanaan pengawasan bertujuan untuk mengetahui hasil kerja yang dilakukan oleh pemerintahan desa apakah dalam menjalankan kegiatan administrasi sudah sesuai atau masih terdapat kekurangan. Selain itu, pelaksanaan pengawasan dilakukan untuk memantau kegiatan aparat desa dan memeriksa kelengkapan administrasi desa yang menjadi bagian dari wilayah kerjanya. Dalam pelaksanaan pengawasan oleh perangkat kecamatan terbagi menjadi dua bentuk pengawasan, yaitu pengawasan langsung dan pengawasan tidak langsung. Pengawasan langsung dilakukan aparat desa dengan datang ke desa untuk melihat dan memantau

---

<sup>1</sup> M. Zahari, "Pengaruh Motivasi terhadap...", 56.

langsung sekaligus melakukan pengecekan terhadap kegiatan. Sementara itu, pengawasan tidak langsung berupa laporan administrasi desa yang dikumpulkan ke kecamatan setiap tahunnya. Dari model pengawasan tersebut ternyata dapat meningkatkan efektivitas kerja aparat desa dan mereka lebih berdisiplin dalam menyelesaikan pekerjaannya.<sup>1</sup>

Selanjutnya, penelitian kuantitatif yang dilakukan oleh Liana Vivin Wihartanti untuk mengukur efektivitas kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen mengasilkan bahwa selain variabel lingkungan kerja fisik, variabel pengawasan juga dapat menjadi faktor guna meningkatkan efektivitas kerja pegawai. Hal tersebut dapat diketahui dari pengujian hipotesis variabel pengawasan, yaitu hasil perhitungan menggunakan uji t diperoleh nilai  $t_{hitung}$  variabel pengawasan ( $X_2$ ) 2,268 dengan taraf signifikansi 0,05 dengan  $t_{tabel}$  sebesar 2,035. Karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,268 > 2,035$ ),  $H_0$  ditolak. Artinya, secara parsial ada pengaruh yang

---

<sup>1</sup> Aphum Humakor, "Peran Pemerintah Kecamatan dalam Pelaksanaan Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Administrasi Desa di Kecamatan Bolangitang Barat Kabupaten Bolaang Mongondow Utara," *Jurnal Politico* 3, no. 1 (2016)

positif dan signifikan antara pengawasan terhadap efektivitas kerja.<sup>2</sup>

Seperti yang telah dibahas di atas tentang pembinaan, motivasi, dan pengawasan, satu hal lain yang dapat meningkatkan kualitas kerja pegawai ialah koordinasi. Hal tersebut seperti yang diungkapkan oleh Siti Wahyu Iyatul Kholifah dan Anik Nurhidayati dalam penelitian yang dilakukan di SMP Negeri 2 Kaliori, yaitu untuk mencapai tujuan organisasi perlu dilakukan kerja sama antarpegawai dan atasan. Untuk menciptakan kerja sama tersebut diperlukan komunikasi yang biasa disebut dengan komunikasi organisasi. Dengan optimalisasi komunikasi organisasi ini akan menciptakan keharmonisan serta kelancaran tugas dan pekerjaan. Hal ini sesuai dengan hasil pengujian hipotesis variabel komunikasi yang menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  lebih besar daripada  $t_{tabel}$ , yaitu  $(1,810 > 1,692)$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai di SMP Negeri 2 Kaliori.<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> Liana Vivin Wihartanti, "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik..." 0  
157.

<sup>2</sup> Siti Wahyu Iyatul Kholifah dan Anik Nurhidayati, "Pengaruh 1  
Pembinaan, Lingkungan Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai  
(Studi Kasus Pada SMP Negeri 2 Kaliori)," *Jurnal Potensio* 18, no. 2  
(2018): 127-134.

Begitu juga model koordinasi di sebuah organisasi atau instansi dalam penelitian yang dilakukan di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Tanah Laut oleh Lieta Dwi Novianti. Sudah menjadi sebuah tugas dan kewajiban bagi seorang pimpinan dalam organisasi untuk melakukan komunikasi dua arah agar pimpinan dapat menjalankan tugasnya. Selain itu, pimpinan juga dapat menerima masukan dari bawahannya. Bentuk komunikasi dua arah ini (*two way communication*) membuat seorang pimpinan mengetahui karakteristik, keinginan, harapan, dan cita-cita yang diarahkan menjadi peningkatan disiplin pegawai. Berdasarkan hasil penelitian ini komunikasi dua arah yang dilakukan oleh pimpinan terhadap pegawai dapat mendorong pegawai untuk selalu menaati peraturan dan ketentuan yang telah ditetapkan.<sup>2</sup> Hingga dapat disimpulkan bahwa dengan dilakukannya komunikasi dua arah oleh pimpinan ternyata dapat meningkatkan kedisiplinan pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Tanah Laut.

---

<sup>2</sup> Lieta Dwi Novianti, "Analisis 'Two Way Communication' Pimpinan dalam Meningkatkan Kedisiplinan Pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Tanah Laut," *Jurnal Mutakallimin* 1, no. 1 (2018): 34-42.

Hampir sama seperti penelitian Lieta Dwi Novianti menggunakan analisis *Two Way Communication*, Amanda Morlian dalam penelitiannya ingin mengetahui peranan koordinasi terhadap produktivitas kerja pegawai. Dari hasil wawancara kepada responden, rata-rata menjawab untuk lingkungan kerja di Dinas Pekerjaan Umum DKI Provinsi Jakarta model komunikasi yang efektif untuk diterapkan adalah koordinasi dengan jalan pertemuan atau tatap muka langsung agar menghindari kesalahpahaman yang mungkin saja dapat terjadi. Penggunaan alat bantu komunikasi hanya sebagai sarana untuk berlangsungnya koordinasi yang dimaksud.<sup>2</sup>

3

Beberapa referensi di atas telah diklasifikasikan berdasarkan jenisnya. Secara umum referensi tersebut membahas pentingnya pelaksanaan pembinaan terhadap pegawai di suatu organisasi atau instansi. Dari referensi di atas sebagian besar menggunakan metode kualitatif kemudian untuk penelitian yang menggunakan metode kuantitatif pengukurannya hanya untuk mengetahui tingkat kinerja, prestasi, dan disiplin pegawai. Untuk

---

<sup>2</sup> Amanda Morlian, "Peranan Koordinasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Propinsi DKI Jakarta," *Jurnal AKP* 6, no 1 (2016): 22.

3

penelitian selanjutnya, peneliti akan menguji apakah terdapat pengaruh antara pembinaan pegawai terhadap tingkat produktivitas pegawai. Produktivitas dalam hal ini merupakan perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu. Hal ini menunjukkan kaitan antara hasil kerja dengan waktu yang digunakan untuk menghasilkan sebuah produk dari seorang tenaga kerja.<sup>2</sup> Oleh sebab itu, perlunya kajian lebih lanjut tentang pengaruh pembinaan pegawai terhadap tingkat produktivitas pegawai serta untuk melengkapi hasil penelitian-penelitian sebelumnya.

#### **E. Sistematika Pembahasan**

Sistematika pembahasan ini menjelaskan secara singkat gambaran umum dalam penulisan skripsi ini yang terdiri dari lima bab<sup>2</sup>, antara lain:

BAB I berisi latar belakang masalah yang akan mengungkapkan mengenai urgensi dari topik penelitian yang diangkat. Kemudian diikuti dengan rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, serta telaah pustaka yang menjelaskan mengenai

---

<sup>2</sup> Amanda Morlian, "Peranan Koordinasi terhadap...", 23.

<sup>2</sup> Nur Rohmah dkk., *Pedoman Penulisan Skripsi: Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta*. 2014.

penelitian terdahulu yang menjadi referensi dari penelitian ini, serta untuk menemukan celah yang membedakan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini.

BAB II membahas tentang landasan teori berupa teori pembinaan pegawai dan teori produktivitas kerja. Landasan teori akan membatasi pembahasan dalam penelitian ini. Kemudian hipotesis yang didasarkan dari teori yang telah dipaparkan.

BAB III membahas mengenai metodologi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini. Dimulai dengan penjelasan mengenai jenis penelitian, waktu dan tempat penelitian, jumlah populasi dan sampel serta teknik pengambilan sampel. Definisi operasional variabel yang digunakan untuk menjadi acuan dalam penyusunan instrumen. Selanjutnya membahas teknik pengumpulan data, kemudian uji validitas dan realibilitas instrumen, serta teknik analisa data.

BAB IV menjelaskan tentang deskripsi objek penelitian yaitu Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bantul berupa: letak geografis, sejarah singkat, visi dan misi, serta struktur organisasi. Kemudian hasil olah dan analisis data dengan menggunakan SPSS yang dimulai dengan menjelaskan

komposisi sampel, distribusi frekuensi data, tabel hubungan, korelasi bivariat dan regresi linear sederhana.

BAB V berisi kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian yang dilakukan sehingga bisa diuji hipotesis yang diajukan. Serta ditemukan saran untuk Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bantul.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijelaskan di bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

1. Pembinaan pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bantul berada pada tingkat cukup baik, yaitu sebesar 61,4% dan Tingkat Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bantul berada pada kategori sedang atau sebesar 57,8%.
2. Terdapat hubungan positif yang signifikan antara variabel pembinaan pegawai (X) dengan variabel produktivitas kerja pegawai (Y). Hal tersebut diketahui dari hasil koefisien korelasi bivariat sebesar 0,811 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 atau lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  pada angka kepercayaan 95%. Kategori dari hasil korelasi yang didapatkan berada pada interval 0,80-0,100 yang berarti sangat kuat. Koefisien korelasi bertanda positif yang menandakan bahwa hubungan kedua variabel searah. Artinya, semakin baik pelaksanaan pembinaan pegawai, akan diikuti kenaikan tingkat

3. produktivitas kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bantul dan begitu juga sebaliknya. Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak.
4. Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel pembinaan pegawai (X) dengan variabel produktivitas kerja pegawai (Y). Hal tersebut diketahui dari hasil uji regresi yang menunjukkan nilai signifikansi 0,000, yaitu lebih kecil dari nilai  $\alpha = 0,05$  pada angka kepercayaan 95%. Selanjutnya, nilai  $R^2$  sebesar 0,657. Artinya, variabel Produktivitas Kerja Pegawai (Y) mampu diterangkan oleh variabel Pembinaan Pegawai (X) sebesar 65,7%, sedangkan 34,3% diterangkan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Selanjutnya, uji t menunjukkan hasil nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  karena  $12,458 > 1,989$ . Dengan demikian dapat diketahui variabel pembinaan pegawai (X) berpengaruh karena berkontribusi positif secara signifikan sebesar 34,5% terhadap variabel produktivitas kerja pegawai (Y) sehingga  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Setelah itu, didapatkan hasil persamaan regresi  $Y = 7,409 + 0,345X$ , dari persamaan tersebut dapat diartikan jika pembinaan pegawai berada pada kategori kurang baik maka

koefisien produktivitas kerja pegawai (Y) bertambah 1 kali lipat dari variabel pembinaan pegawai (X) yaitu menjadi 7,754 dari nilai konstanta. Jika pembinaan pegawai (X) berada pada kategori cukup baik, maka koefisien produktivitas kerja (Y) menjadi 8,099 dari nilai konstanta. Jika pembinaan pegawai berada pada kategori baik, maka koefisien produktivitas kerja pegawai (Y) menjadi 8,444 dari nilai konstanta.

## **B. Saran**

1. Bagi instansi atau organisasi merupakan hal yang penting untuk memberikan pembinaan kepada para pegawai atau karyawan karena kontribusi pegawai merupakan hal yang sangat berpengaruh dalam pencapaian tujuan dari instansi atau organisasi tersebut. Oleh sebab itu, pegawai perlu diberikan dukungan dan perhatian, seperti pemberian pengarahan, motivasi, pengawasan, dan koordinasi. Seorang pimpinan di instansi atau organisasi sudah seharusnya memahami pentingnya pelaksanaan pembinaan terhadap pegawainya karena hal itu merupakan sebuah tanggung jawab sebagai seorang pemimpin agar dapat mencapai atau mempertahankan tujuan dari instansi atau organisasi tersebut dengan baik.

2. Penelitian selanjutnya diharapkan mampu menemukan variabel lain yang bisa menjadi faktor dalam peningkatan sumber daya manusia di instansi atau organisasi.



## DAFTAR PUSTAKA

- Anshori, Muslich dan Sri Iswati, 2009. *Buku Ajar Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Brosur Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bantul.
- Departemen Agama RI Al-Quran Tajwid dan Terjemahannya. 2002. Bandung: PT Syamil Cipta Media.
- Deswinar, Devi. 2017. Pengaruh Koordinasi Vertikal dan Horizontal terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di UIN SUSKA Riau. *Jurnal El-Riyasah* 8 (2): 68-69.
- George, Darren and Paul Mallery. 2003. *SPSS For Windows Step by Step! A Simple Guide and Reference*. Boston: Allyn Bacon.
- Handayani, Sri Wahyu dan Dina Nuraisyah. 2017. Analisis Peran Kepemimpinan Camat terhadap Pembinaan Pegawai di Kantor Camat Kecamatan Tadu Raya Kabupaten Nagan Raya. *Jurnal Public Policy* 3 (1): 127-128.
- Harmoko. 2017. Pengaruh antara Pembinaan Motivasi dan Pengawasan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di SMA N 1 Dongko Kabupaten Trenggalek. *Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Administrasi Negara* 1 (1): 81.
- Healey, Joseph F. 1996. *Statistics a Tool for Social Research*. San Marino California: Wads Worth Publishing Company.
- Humakor, Aphum. 2016. Peran Pemerintah Kecamatan dalam Pelaksanaan Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Administrasi Desa di Kecamatan.

- Bolangitang Barat Kabupaten Bolaang Mongondow Utara. *Jurnal Politico* 3 (1).
- Kamuli, Sukarman. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kota Gorontalo. *Jurnal Inovasi* 9 (1): 1.
- Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bantul, “Sejarah Singkat,” diakses 23 Desember 2018, [bantul.kemenag.go.id](http://bantul.kemenag.go.id)
- Kholifah, Siti Wahyu Iyatul dan Anik Nurhidayati. 2018. Pengaruh Pembinaan, Lingkungan Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada SMP Negeri 2 Kaliiori). *Jurnal Potensio* 18 (2): 127-134.
- Machali, Imam. 2018. *Statistik Itu Mudah*. Yogyakarta: Keguruan.
- Machali, Imam. 2018. *Statistik Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: Prodi Manajemen Pendidikan Islam
- Morlian, Amanda. 2016. Peranan Koordinasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Propinsi DKI Jakarta. *Jurnal AKP* 6 (1): 22.
- Novianti, Lieta Dwi. 2018. Analisis ‘Two Way Communication’ Pimpinan dalam Meningkatkan Kedisiplinan Pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Tanah Laut. *Jurnal Mutakallimin* 1 (1): 34-42.
- Nur Rohmah dkk. 2014. *Pedoman Penulisan Skripsi: Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta*.

- Nurzaman, Kadar. 2014. *Manajemen Personalia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Perdana, Indra. 2018. Evaluasi Pembinaan Sumber Daya Aparatur pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Propinsi Kalimantan Timur. *Jurnal Paradigma* 7 (2): 95.
- Pertiwi, Feni. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan UMKM Propinsi Kalimantan Timur. *Jurnal Administrasi Negara* 5 (1): 5362.
- Priyono dan Marnis. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Rahkmawanto, Ajib. 2016. Analisis Model Pembinaan Jabatan Fungsional Analisis Kepegawaian di Badan Kepegawaian Negara. *Jurnal Civil Service* 10 (1): 2.
- Rahmi, Rensi Elvia. 2016. Persepsi Pegawai tentang Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi. *Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan* 4 (1): 3.
- Rusdiana, Ilma Manda. 2019. Pembinaan Pegawai oleh Lurah di Kelurahan Sukamulya Kecamatan Bungursari Kota Tasikmalaya. *Jurnal Dinamika* 6 (2): 96-97.
- Siregar, Syofian. 2015. *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sudijono, Anas. 2015. *Pengantar Statistik Pendidikan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Sukari, I Wayan dan I Made Artayasa. 2017. Peranan Pembinaan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Camat Abang Kabupaten Karangasem. *Jurnal Widyanata* 14 (2): 109.
- Susan, Eri. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 9 (2): 959.
- Wihartati, Liana Vivin. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Pengawasan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Studi Kasus pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen. *Jurnal Akuntansi dan pendidikan* 5 (2): 148.
- Zahari, M. 2015. Pengaruh Motivasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Propinsi Jambi. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis* 6 (1): 48.
- Zikri, T. M. 2017. Pengaruh Pembinaan Karir terhadap Prestasi Kerja Pegawai. *Jurnal Warta* (54): 1829-7463.