



PENGARUH PENGARAHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR SEKERTARIAT DAERAH OGAN KOMERING ULU SELATAN

Ahmad Fauzan, Setia Kurniawan, Yudikal Yusdi

Prodi Manajemen, STIE Trisana Negara, OKU Timur, Sumatera Selatan

Jl. MP Bangsa Raja 27, Ogan Komering Ulu Timur, Sumatera Selatan

E-Mail: ahamdfauzan@gmail.com, yudikal@gmail.com

Article history:

Received: March 20, 2024

Revised: April 8, 2024

Accepted: April 16, 2024

Corresponding authors

*ahamdfauzan@gmail.com

Keywords:

Performance;

Employees;

South OKU

Abstract

The availability of quality human resources and high work ethics is the main capital of an organization to be able to be on par with other organizations. Without the personal efforts of each individual to strive to progress without being forced, the organization means nothing. At the Regional Secretariat Office of Ogan Komering Ulu Selatan, it turns out that the Direction has not been implemented properly so that employee performance is not optimal. The problem faced is how the Direction influences employee performance at the Regional Secretariat Office of Ogan Komering Ulu Selatan. The purpose of this study is to determine the influence of Direction on employee performance at the Regional Secretariat Office of Ogan Komering Ulu Selatan and is useful as a reference for further research on Direction and Employee Performance. The hypothesis proposed is that Direction has a positive effect on employee performance at the Regional Secretariat Office of Ogan Komering Ulu Selatan. Data collection and processing using literature studies and field studies using observation, questionnaires, interviews and documentation. From the results of the discussion, the correlation between Direction in efforts to improve employee performance at the Ogan Komering Ulu Selatan Regional Secretariat Office obtained an r figure of 0.57. After consulting with conservative standards, it is between 0.400-0.599 which is included in the moderate correlation. So it can be said that there is a moderate influence between Direction on employee performance at the Ogan Komering Ulu Selatan Regional Secretariat Office.



This is an open access article under the CC-BY-SA license.

I. PENDAHULUAN

Pegawai suatu perusahaan pada dasarnya merupakan satu-satunya sumber utama organisasi yang tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya,

sebab bagaimanapun baiknya suatu organisasi, lengkapnya fasilitas serta sarana tidak akan bermanfaat tanpa adanya pegawai yang mengatur, menggunakan dan memeliharanya. Keberhasilan instansi dalam mencapai tujuan merupakan salah satu cerminan dari organisasi yang efektif. Pegawai negeri sebagai aparatur pemerintah dan sebagai abdi masyarakat diharapkan selalu siap menjalankan tugas dengan baik dan siap melayani masyarakat dengan baik pula. Untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, maka pembinaan pegawai diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, kinerja serta wibawa sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai tuntutan perkembangan masyarakat. Pada hakekatnya dalam suatu organisasi atau instansi masalah kinerja merupakan hal yang sangat kompleks, dan paling penting bagi pegawai. Kekinerjaan sangat penting bagi pegawai itu sebagai individu, karena keberhasilan mencapai tujuan suatu organisasi atau instansi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan pegawai itu sendiri. Pada kenyataannya masih dijumpai adanya pegawai sering datang terlambat masuk kerja, adanya pegawai bersikap pasif terhadap pekerjaan, adanya pegawai yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya dan masih adanya sebagian pegawai yang meninggalkan tugas pada jam kerja tanpa keterangan yang sah. Kondisi di atas menimbulkan permasalahan bagi organisasi untuk memberikan kinerja bagi pegawai guna dapat melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Karena hal ini akan mengakibatkan menurunnya kinerja pegawai itu sendiri.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen merupakan perpaduan antara ilmu dan seni, pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya, melalui suatu proses yang sistematis dan terkoordinasi yang didasarkan pada pembagian tugas kerja, tanggung jawab dalam rangka untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan. Kinerja merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa kinerja yang baik sulit terwujud tujuan suatu organisasi yang maksimal. Kinerja adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kinerja merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa kinerja yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

Dalam meningkatkan mutu dan keterampilan pegawai serta memupuk kegairahan kerja pegawai maka pimpinan harus dapat meningkatkan kekinerjaan. Keteladanan seorang pimpinan sangat berperan dalam meningkatkan kekinerjaan karena pemimpin dijadikan panutan oleh para bawahannya. Kinerja adalah suatu kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku di didalam perusahaan yang bersangkutan dan memberikan tindakan kinerja terhadap pegawai yang melanggar peraturan itu. Dengan demikian tujuan utama pembinaan kinerja adalah demi kelangsungan hidup perusahaan dan tercapainya sasaran perusahaan.

Kinerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja dan kinerja kerja pegawai, seorang manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai kinerja yang baik dan manajer yang efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya bersikap kinerja. Untuk meningkatkan kekinerjaan, peraturan sangat diperlukan dalam suatu organisasi. Kekinerjaan

perusahaan yang baik apabila sebagian besar pegawai mematuhi peraturan-peraturan dan norma-norma perusahaan yang berlaku.

Jika terjadi pelanggaran kinerja terhadap peraturan-peraturan, hukuman diperlukan dalam mendidik, supaya semua pegawai mentaati peraturan perusahaan dan norma-norma perusahaan. Dalam pemberian hukuman harus adil dan tegas. Dengan keadilan dan ketegasan, sasaran pemberian hukuman akan terlaksana tanpa adanya pelanggaran kinerja.

Peraturan sangat diperlukan dalam meningkatkan kekinerjaan karena akan memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik. Dengan tata tertib yang baik, semangat kerja, moral kerja, efisiensi, dan kinerja pegawai akan meningkat. Kinerja harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan kinerja yang baik, sulit suatu organisasi untuk mewujudkan tujuannya. Kekinerjaan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Kinerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja dan kinerja kerja pegawai, seorang manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai kinerja yang baik dan manajer yang efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya bersikap kinerja.

Untuk meningkatkan kinerja, peraturan sangat diperlukan dalam suatu organisasi. Kekinerjaan perusahaan yang baik apabila sebagian besar pegawai mematuhi peraturan-peraturan dan norma-norma perusahaan yang berlaku. Jika terjadi pelanggaran kinerja terhadap peraturan-peraturan, hukuman diperlukan dalam mendidik, supaya semua pegawai mentaati peraturan perusahaan dan norma-norma perusahaan. Dalam pemberian hukuman harus adil dan tegas. Dengan keadilan dan ketegasan, sasaran pemberian hukuman akan terlaksana tanpa adanya pelanggaran kinerja.

Peraturan sangat diperlukan dalam meningkatkan kekinerjaan karena akan memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik. Dengan tata tertib yang baik, semangat kerja, moral kerja, efisiensi, dan kinerja pegawai akan meningkat. Kekinerjaan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan kinerja yang baik, sulit suatu organisasi untuk mewujudkan tujuannya. Kekinerjaan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Tujuan utama pengadaan sanksi kinerja kerja bagi para tenaga kerja yang melanggar norma-norma organisasi adalah dengan memperbaiki dan mendidik para tenaga kerja yang melakukan pelanggaran kinerja. Sanksi atas pelanggaran disiplin yang dijatuhkan haruslah setimpal dengan pelanggaran kinerja yang dilakukan sehingga secara adil dan dapat diterima. Termasuk pelanggaran kinerja adalah setiap pola perilaku untuk memperbanyak, mengedarkan, menempelkan yang berisikan anjuran atau hasutan untuk melanggar peraturan-peraturan organisasi baik yang tertulis maupun tidak tertulis, kecuali hal tersebut dilakukan untuk kepentingan organisasi.

Tujuan utama pengadaan sanksi kinerja kerja bagi para tenaga kerja yang melanggar norma-norma organisasi adalah dengan memperbaiki dan mendidik para tenaga kerja yang melakukan pelanggaran kinerja. Sanksi atas pelanggaran disiplin yang dijatuhkan haruslah setimpal dengan pelanggaran kinerja yang dilakukan sehingga secara adil dan dapat diterima. Termasuk pelanggaran kinerja adalah setiap pola perilaku untuk memperbanyak, mengedarkan, menempelkan yang berisikan anjuran atau hasutan untuk melanggar peraturan-peraturan organisasi baik yang tertulis maupun tidak tertulis, kecuali hal tersebut dilakukan untuk kepentingan organisasi.

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan asosiatif. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk mengukur hubungan antara variabel pengarahaan (X) dan kinerja pegawai (Y), sedangkan pendekatan deskriptif digunakan untuk menggambarkan kondisi pengarahaan dan kinerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Ogan Komering Ulu.

A. Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan adalah seluruh pegawai yang bekerja di Kantor Sekretariat Daerah Ogan Komering Ulu.

Sampel yang digunakan teknik purposive sampling digunakan untuk menentukan sampel, dengan kriteria pegawai yang memiliki pengalaman kerja minimal 1 tahun dan pernah menerima pengarahaan dari atasan. Ukuran sampel dihitung menggunakan rumus Slovin atau metode lain yang sesuai.

B. Teknik Pengumpulan Data

Kuesioner dengan menggunakan skala Likert untuk mengukur variabel pengarahaan dan kinerja pegawai.

Observasi secara langsung praktik pengarahaan yang dilakukan oleh pimpinan kepada pegawai.

Dokumentasi dengan cara mengumpulkan data sekunder terkait jumlah pegawai, struktur organisasi, dan kebijakan pengarahaan di instansi tersebut.

IV. PEMBAHASAN

Kinerja adalah keadaan dan kemampuan berhasilnya suatu kerja yang dilakukan oleh manusia untuk memberikan guna yang diharapkan. Untuk melihat kinerja pada umumnya dipakai empat macam pertimbangan, yaitu pertimbangan ekonomi, pertimbangan fisiologi, pertimbangan psikologi dan pertimbangan sosial. Efektifitas adalah hasil membuat keputusan untuk menunjukkan pengarahaan tenaga kerja bawahan atau disebut juga manajemen efektivitas kepemimpinan, yang membantu memenuhi misi suatu organisasi atau pencapaian tujuan.

Makin besar suatu organisasi makin rumit dan makin penting permasalahannya. Karena salah satu tanggungjawab dasar manajemen adalah memperoleh, menata, memotivasi dan mengendalikan sumber daya manusianya untuk mencapai tujuan bisnisnya seefektif mungkin, maka manajemen harus mengemban tanggungjawab itu meski rumit sekali permasalahan yang dihadapi.

Pengelolaan sumber daya manusia dalam agribisnis mempunyai banyak dimensi. Pertama, hal itu melibatkan keseluruhan fungsi perekrutan, pengangkatan, pelatihan, pengevaluasian, pengajuan promosi, pengelolaan balas jasa dan tunjangan. Selain menangani fungsi formal di bidang personalia manajemen juga harus mengembangkan struktur organisasi dimana tanggungjawab, wewenang dan tanggung gugat harus dirumuskan dengan jelas. Kepemimpinan akan menjadi faktor penentu keberhasilan bisnis apabila manajer berupaya memotivasi dan mengendalikan sumber daya manusia untuk memaksimalkan produktivitas.

Untuk dapat mencapai suatu tujuan dengan baik dalam pelaksanaan kegiatan organisasi, maka haruslah didukung oleh kemampuan dan kesanggupan dari setiap pimpinan dan pegawai untuk melaksanakan kegiatan tersebut agar menjadi efektif. Kemampuan yang ada pada setiap pegawai dapat dijadikan salah satu tolak ukur dari keberhasilan yang akan dicapai. Untuk

menjawab hipotesis yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya dengan menggunakan rumus uji hipotesa, diperoleh (t) tabel 1,860 sedangkan (t) hitung 3,0208 yang dapat disimpulkan bahwa (t) hitung > (t) tabel atau (t) hitung lebih besar dari (t) tabel, sehingga hipotesis yang diajukan pada bab sebelumnya terbukti atau H_a diterima dan H_0 ditolak, karena korelasi yang ada adalah kuat.

Dari hasil perhitungan di atas diperoleh hasil r adalah 0,73 setelah dikonsultasikan dengan standar konservatif untuk mengetahui erat atau tidaknya hubungan tersebut ternyata terletak pada jarak antara 0,600-0,799, Hal ini dapat disimpulkan bahwa pengaruh pengarahan terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Ogan Komering Ulu Selatan adalah mempunyai pengaruh yang kuat.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dari penelitian dan pembahasan dapat mengambil beberapa kesimpulan pengarahan merupakan metode untuk menyalurkan perilaku bawahan dalam aktivitas tertentu dan menghindari aktivitas lain dengan menetapkan peraturan dan standar, kemudian memastikan bahwa peraturan tersebut dipatuhi. Dalam setiap penerapan pengarahan merupakan salah satu proses yang amat potensial dalam memainkan peran penting hingga pegawai dapat merealisasikan tujuan organisasi. Dengan berpedoman pada pembahasan bab-bab sebelumnya, maka penulis mencoba memberikan saran-saran yang mungkin dapat berguna dan bermanfaat sebagai bahan pertimbangan bagi Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Ogan Komering Ulu Selatan agar terus meningkatkan kinerja pegawainya. Dalam melaksanakan tugas sebaiknya pimpinan melakukan pengarahan kepada pegawainya agar mereka bersemangat dan bertanggung jawab dalam melakukan pekerjaan selain itu juga diharapkan dengan adanya pengarahan yang baik kinerja pegawai akan dapat ditingkatkan. Karena pengarahan kuat pengaruhnya terhadap kinerja pegawai, maka sebaiknya Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Ogan Komering Ulu Selatan harus memperhatikan standar prosedur kerja dan peraturan organisasi. Sebaiknya dalam menjalankan semua kegiatan harus mencapai kinerja yang tinggi dari semua unsur dalam organisasi, agar dalam menjalankan tugas-tugasnya semua pegawai mempunyai andil yang besar bagi organisasi. Kerjasama di antara para pegawai harus terus ditingkatkan agar dalam melaksanakan pekerjaannya dapat selesai tepat waktu dan sesuai dengan tujuan dari instansi ini, sehingga kinerja pegawai akan selalu dapat ditingkatkan serta semakin hari semakin bertambah baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsini, *Prosedur Penelitian*. Rineka Cipta, Jakarta, 2016.
Alex S Nitisemito, *Manajemen Personalia*. Ghalia Jakarta, 2013.
Barry Render, Heizen Jay, *Prinsip-Prinsip Manajemen Operasi*. Salemba Empat, Jakarta, 2013.
Basu Swastha, Ibnu Sukotjo, *Pengantar Bisnis Modern*. Yogyakarta, 2013.
Basu Swastha DH, *Manajemen Pemasaran*. Liberty, Yogyakarta, 2015.
Basu Swastha dan Irawan. *Manajemen Pemasaran Modern*, Liberty, Yogyakarta, 2015.
Dessier, Gery. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource Management)*. Jakarta: PT Prenhalids, 2013.
George R. Terry, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk bisnis yang kompetitif*, 2014.

- Handoko, Hani T. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE, 2014.
- Hermanto, Zulkifli, Manajemen Biaya. UPP MP YKPN, Yogyakarta, 2013.
- Helisia Mgh Garaika, dkk. Pedoman penulisan skripsi atau Karya Ilmiah dan Tata Cara Menempuh Ujian Komprehensif. Cetakan keenam. STIE Trisna Negara Belitang, 2013.
- Jalian Yamit, Manajemen Produksi dan Operasi. Ekonosia FE, UII, Yogyakarta, 2015.
- J. Supranto, Statistik Teori dan Aplikasi. Erlangga, Jakarta, 2013. Mockijat, Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Mandar
- Maju, 2014. Notoatmojo, Pengembangan SDM. Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2015.
- Peniwati, Kirti. Peran SDM dari Profesional ke Strategik. Jakarta: Lembaga Manajemen PPM, 2015.
- Robbines, Steven P. Perilaku Organisasi, Edisi Bahasa Indonesia Jilid 2. Jakarta: PT Indek Kelompok Gramedia, 2015.
- Sugiyono, Metode Penelitian Bisnis. Alfabeta, Bandung, 2014.
- Sumadi Suryabrata. Metodologi Penelitian, Rineka Cipta, Jakarta, 2013.
- Simamora, B. Panduan Riset Perilaku Konsumen, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2014.
- Suradinata, Ermaya, Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Tujuan Wawasan Masa Depan". Bandung: PT. Ramadhan, 2016.
- Wiliam J. Staton, Prinsip-Prinsip Pemasaran. Erlangga, Jakarta, 2014.