

PENGARUH HUBUNGAN KERJA DUKUNGAN DAN KONTROL MANAJEMEN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KESEHATAN KABUPATEN PADANG LAWAS UTARA

Diana Sari Harahap
harahapdianasari@gmail.com

Dosen Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi
Universitas Graha Nusantara Padangsidempuan

ABSTRAK

Penelitian ini termasuk penelitian explanatory research, yaitu tipe penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan pengaruh antara dua buah variabel atau lebih, dalam hal ini untuk mengetahui pengaruh variabel hubungan kerja, dukungan dan kontrol manajemen terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Padang Lawas Utara. Karena populasi yang akan diteliti kurang dari 100 orang sehingga sampel yang diambil berasal dari keseluruhan populasi yaitu berjumlah 57 orang. Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah angket (kuesioner) dan dokumentasi. Dari hasil analisis penelitian telah diketahui hasil uji secara parsial diperoleh bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas ($0,004 < 0,05$) dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,201 > 2,004$), sehingga dapat dikatakan bahwa hubungan kerja secara individu atau parsial berpengaruh. Berdasarkan hasil uji regresi diperoleh nilai koefisien dukungan manajemen sebesar 0,210. dari hasil uji secara parsial diperoleh nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas ($0,039 < 0,05$) dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,127 < 2,004$), sehingga dapat disimpulkan bahwa dukungan manajemen secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Padang Lawas Utara. Nilai koefisien kontrol manajemen sebesar 1,596. Dari hasil uji parsial diperoleh nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas ($0,000 < 0,05$) dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,680 < 2,004$), sehingga dapat disimpulkan bahwa dukungan manajemen secara individu atau parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Padang Lawas Utara. Dari hasil uji simultan diperoleh bahwa nilai $F_{tabel} > F_{hitung} = 37,310 > 2,78$ dan nilai nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas ($0,000 < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan kerja, dukungan dan kontrol manajemen secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Padang Lawas Utara. Besarnya pengaruh ketiga variabel independent terhadap dependent adalah 0,660 atau 66% sedangkan sisanya 44% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak disertakan dalam model penelitian ini.

Kata kunci: hubungan kerja, dukungan manajemen, control manajemen, kinerja pegawai

ABSTRACT

This research is an explanatory research, which is a type of research that aims to determine the relationship between the influence of two or more variables, in this case to determine the effect of work relationship, support and management control variables on employee performance in the Health Office of North Padang Lawas Regency. Because the population of this research is less than 100 people so the sample taken comes from the entire population of 57 people. In this research the method used to collect data is a questionnaire (questionnaire) and documentation. From the results of the research analysis it is known that the partial test results obtained that the significance value is smaller than the probability value ($0.004 < 0.05$) and $t_{count} > t_{table}$ ($3.201 > 2.004$), so it can be said

that individual or partial working relationships have an effect. Based on the results of the regression test obtained by the value of the management support coefficient of 0.210. from the partial test results obtained significance value is smaller than the probability value ($0.039 < 0.05$) and $t_{count} > t_{table}$ ($2.127 < 2.004$), so it can be concluded that management support partially has a positive and significant effect on employee performance at the Padang Lawas Health Office North. Management control coefficient value of 1.596. From the partial test results obtained significance value is smaller than the probability value ($0,000 < 0.05$) and $t_{count} > t_{table}$ ($5,680 < 2,004$), so it can be concluded that management support individually or partially has a positive and significant effect on employee performance at the Padang Health Office Lawas Utara. From the simultaneous test results obtained that the value of $F_{table} > F_{count} = 37.310 > 2.78$ and the significance value is smaller than the probability value ($0,000 < 0.05$), so it can be concluded that the work relationship, support and management control together- has a positive and significant effect on employee performance at the North Padang Lawas Health Office. The magnitude of the influence of the three independent variables on the dependent is 0.660 or 66% while the remaining 44% is explained by other factors not included in this research model.

Keywords: employment relations, management support, management control, employee performance

I. PENDAHULUAN

Perubahan tuntutan terhadap organisasi yang terjadi saat ini menjadi suatu tantangan yang perlu mendapatkan perhatian yang serius dari para pimpinan organisasi. Setiap keadaan senantiasa berubah tanpa disadari membutuhkan sikap yang penuh kehati-hatian agar pengelolaan organisasi sesegera mungkin melakukan penyesuaian terhadap perubahan agar dapat terus bertahan menghadapi lajunya proses perubahan. Salah satu aspek yang paling sulit dihadapi manajemen dalam proses perubahan saat ini adalah bagaimana membuat sumber daya manusia didalam organisasi dapat bekerja secara efektif dan efisien. Hal ini disebabkan sumber daya manusia merupakan elemen yang paling utama karena selalu ada dalam organisasi.

Sumber daya manusia memberikan tenaga, bakat, kreatifitas dan usaha kepada organisasi. Oleh karena itu, kemajuan suatu organisasi dapat di tentukan dari sumber daya manusia yang mampu menampilkan kinerja terbaik terhadap organisasi. Hal ini sesuai dengan apa yang disampaikan oleh Ivancevich dkk (2007:85) yang menyebutkan bahwa kinerja sumber daya manusia merupakan pondasi penting kinerja organisasi, karena keberhasilan suatu organisasi disebabkan adanya sumber daya manusia yang mampu dan terampil serta mempunyai semangat kerja yang

tinggi, sehingga dapat diharapkan suatu hasil kerja yang memuaskan.

Pada dasarnya kinerja merupakan gambaran tentang pencapaian atau target, pelaksanaan program, usaha, dan kebijakan yang dilakukan untuk mewujudkan visi, misi, dan tujuan organisasi. Setiap organisasi bergerak atas perintah manajemen, sedangkan manajemen bergerak atas dasar visi, misi dan tujuan yang telah ditetapkan. Aktivitas organisasi tanpa visi dan misi seperti kenderaan bergerak tanpa kendali dan kontrol, apabila hal ini terjadi maka akan mengakibatkan kecelakaan fatal bagi organisasi. Jadi, menetapkan visi dan misi organisasi merupakan pekerjaan yang utama yang perlu dilakukan oleh sebuah organisasi. Dengan visi dan misi yang ada maka pimpinan organisasi dapat menetapkan strategi untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Dalam mencapai tujuan organisasi melalui visi dan misi maka diperlukan seorang pemimpin yang mampu merencanakan, mengorganisir, mengontrol dan mampu membentuk sebuah sistem agar kinerja sumber daya manusia yang ada dapat secara terus menerus meningkatkan. Selain diperlukannya gaya kepemimpinan seperti yang disebutkan diatas, diperlukan juga sebuah kontrol berupa pengendalian yang dilakukan oleh pimpinan organisasi dengan tujuan untuk membantu

memantau seluruh kegiatan operasional yang ada didalam organisasi.

Pengendalian pimpinan organisasi melalui kontrol merupakan proses yang dirancang oleh pihak manajemen untuk memberikan kepastian yang layak mengenai pencapaian tujuan serta kepatuhan sumber daya manusia terhadap hukum dan peraturan yang telah ditetapkan organisasi. Hal ini sesuai dengan apa yang dikatakan oleh Robbins dan Coulter (2010:9) yang mengatakan konsep pengendalian ialah mengawasi aktivitas demi memastikan segala sesuatunya terselesaikan sesuai rencana. Langkah penting dalam pengendalian ini adalah adanya interaksi antar personal, terwujudnya keselarasan tindakan dengan sasaran yang telah ditetapkan dan mencapai prestasi yang efektif dan efisien.

Didalam pengendalian pimpinan organisasi terdapat unsur yang terbagi dalam kelompok struktur pengendalian dan proses pengendalian. Kelompok struktur pengendalian terdiri dari struktur organisasi, jaringan informasi dan sistem penghargaan. Sedangkan proses pengendalian terdapat program, penganggaran, operasi dan pengukuran, pelaporan dan analisis. Penerapan unsur pengendalian oleh pimpinan organisasi tersebut, ditujukan untuk mengetahui apakah kegiatan masing-masing bagian telah dilakukan mengarah pada tujuan yang ditentukan. Pengukuran kegiatan dapat dilihat dengan membandingkan tujuan yang diinginkan dengan prestasi yang telah dicapai setiap bagian dari setiap pertanggung jawaban yang dilakukan.

Selain kontrol dalam pengendalian hal lain yang harus dilakukan oleh seorang pimpinan organisasi adalah memberikan dukungan dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh sumber daya manusia. Dukungan pimpinan organisasi juga akan mempengaruhi kinerja sumber daya manusia yang ada. Dukungan pimpinan organisasi dapat diartikan sebagai keterlibatan pimpinan secara langsung dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh sumber daya manusia dengan tujuan untuk memfasilitasi kekurangan maupun memberikan motivasi terhadap sumber daya manusia.

Disamping perlu adanya kontrol dan dukungan, pimpinan organisasi juga perlu memperhatikan lingkungan kerja yang ada didalam organisasi. Lingkungan kerja bagi sumber daya manusia mempunyai pengaruh yang besar terhadap jalannya operasional organisasi. Lingkungan kerja yang baik serta memuaskan para sumber daya manusia dapat mendorong mereka untuk bekerja lebih giat dan mampu memicu terjalinnya hubungan yang baik antara sesama rekan kerja dan juga dengan pimpinan organisasi. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak baik akan menurunkan kinerja sumber daya manusia sehingga pada akhirnya akan berdampak pada kinerja organisasi. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu organisasi, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja sumber daya manusia didalam organisasi.

Lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman juga dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat erat antara sumber daya manusia yang ada didalam lingkungannya. Oleh karena itu, hendaknya seorang pimpinan selalu berusaha agar lingkungan kerja harus kondusif dan nyaman agar sumber daya manusia merasa betah berada diruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan setiap tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Dari penjelasan latar belakang diatas maka penulis tertarik mengadakan penelitian dengan mengangkat judul **“Pengaruh Hubungan Kerja Dukungan dan Kontrol Manajemen Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Padang Lawas Utara”**.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Konsep Kinerja Organisasi

Kinerja menggambarkan sampai seberapa jauh organisasi dapat mencapai hasil ketika dibandingkan dengan kinerja sebelumnya, dan sampai seberapa jauh pencapaian tujuan dan target yang telah ditetapkan. Sedangkan kinerja organisasi adalah

sebagai efektivitas organisasi secara menyeluruh untuk memenuhi kebutuhan yang ditetapkan dari setiap kelompok yang berkenaan melalui usaha yang sistemik dan meningkatkan kemampuan organisasi secara terus menerus mencapai kebutuhannya secara efektif (Fahmi, 2010:3)

Rue dan Byars (Harbani, 2013:175) mendefinisikan kinerja organisasi sebagai tingkat pencapaian hasil atau degree of accomplishment atau dengan kata lain, kinerja merupakan tingkat pencapaian tujuan organisasi. kinerja organisasi berhubungan dengan berbagai aktivitas dalam mata rantai yang ada pada organisasi. Berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi memberikan informasi mengenai prestasi pelaksanaan pekerjaan dari unit organisasi, dimana organisasi memerlukan penyesuaian atas seluruh aktivitas sesuai dengan tujuan organisasi. Amstrong dan Baron (Wibowo, 2007:15) juga memberikan definisi dari kinerja yaitu merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen atau masyarakat, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Pada dasarnya kinerja organisasi mencakup *how well the organization is doing*, bagaimana suatu organisasi mencapai profit atau tujuan serta tingkat kepuasan dari para pelanggan atau pengguna jasa pelayanannya. Hal ini senada dengan pendapat Bastian (2001:34) yang mengatakan kinerja sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas suatu organisasi dalam upaya mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi tersebut. Sementara itu dalam pedoman penerapan pelaporan kinerja instansi pemerintah yang diterbitkan oleh Lembaga Administrasi Negara tahun 2002 mengartikan kinerja sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi (Soekidjo, 2000:3).

Berdasarkan beberapa definisi kinerja organisasi di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja organisasi adalah hasil yang ditunjukkan oleh sebuah organisasi atau tingkat

pencapaian pelaksanaan tugas suatu organisasi dalam upaya mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi tersebut. Sehingga berdasarkan kesimpulan diatas dapat diketahui bahwa unsur yang terdapat dalam kinerja organisasi terdiri dari :

1. Hasil atau evaluasi fungsi pekerjaan
2. Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap prestasi pegawai seperti: motivasi, kecakapan, persepsi peranan, dan sebagainya.
3. Pencapaian tujuan organisasi, serta
4. Periode waktu tertentu.

Definisi Manajemen Kinerja

Manajemen kinerja terdiri dari dua kata, yaitu manajemen dan kinerja. Menurut Stooner (Sulistyorini, 2009:11) manajemen diartikan sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha para anggota organisasi dan pengguna sumber daya organisasi lainnya agar dapat mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Hasibuan (2007:6) manajemen merupakan ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif, yang didukung sumber lain dalam organisasi untuk mencapai tujuan tertentu.

Kinerja berasal dari pengertian *performance*, diartikan sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja mempunyai makna yang luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung atau implementasi dari rencana yang telah disusun untuk mencapai suatu tujuan organisasi. Kinerja juga merupakan gambaran tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja memberikan penjelasan tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Dari pemahaman tentang manajemen dan kinerja diatas, dapat dikatakan bahwa manajemen kinerja adalah tentang bagaimana cara mengelola kinerja. Dasar untuk melaksanakan manajemen kinerja adalah perumusan tujuan, terdapatnya konsensus atau kesepakatan dan kerjasama, sifatnya

berkelanjutan, terjadi komunikasi dua arah, dan terdapat umpan balik.

Bacal (2001:134) dalam bukunya mendefinisikan manajemen kinerja adalah komunikasi yang berlangsung terus menerus, yang dilaksanakan berdasarkan kemitraan, antara seorang karyawan dengan penyelia langsungnya. Sedangkan menurut Martoyo (2007:45) mengatakan manajemen kinerja merupakan gaya manajemen dalam mengelola sumberdaya yang berorientasi pada kinerja yang melakukan proses komunikasi secara terbuka dan berkelanjutan dengan menciptakan visi bersama dan pendekatan strategis secara terpadu sebagai kekuatan pendorong untuk mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan penjelasan para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen kinerja merupakan suatu proses yang dapat mendorong pada pengembangan dan peningkatan kinerja ke arah yang lebih baik dan berkualitas, melalui komunikasi yang berkesinambungan antara pimpinan dengan pegawai sejalan dengan apa yang diharapkan oleh organisasi.

Siklus Manajemen Kinerja

Menurut Blanchard dan Garry Ridge (Wibowo, 2012 : 33) menjelaskan bahwa siklus manajemen kinerja terdiri dari 3 (tiga) bagian, yaitu :

a. Perencanaan kinerja

Perencanaan kinerja merupakan bagian terpenting dalam manajemen kinerja. Perencanaan merupakan proses dimana pekerja dan pimpinan bekerja bersama merencanakan apa yang harus dilakukan pekerja dimasa yang akan datang, mendefinisikan bagaimana kinerja harus diukur, mengidentifikasi dan merencanakan mengatasi hambatan dan mendapatkan saling pengertian tentang pekerjaan.

Langkah dalam membuat sebuah perencanaan yang baik yakni: yang pertama adalah situational analysis, dilanjutkan dengan alternative goals and plans, kemudian langkah yang

selanjutnya adalah goal and plan evaluation, tahap yang keempat goal and plan selection, dan diakhiri dengan implementation. Menurut Thomas dan Scott (2005:119) perencanaan kinerja ditetapkan berdasarkan :

- 1) Tujuan yaitu proses manajemen yaitu memastikan bahwa setiap pegawai tahu peran apa yang harus mereka lakukan dan hasil apa yang perlu mereka capai untuk memaksimalkan kontribusinya.
- 2) Sasaran kinerja yaitu suatu pernyataan secara spesifik yang menjelaskan hasil yang harus dicapai, kapan dan oleh siapa sasaran yang ingin dicapai tersebut diselesaikan.
- 3) Standar kinerja yaitu menjelaskan apa yang diharapkan manajer dari pekerja sehingga harus dipahami pekerja. Standar kinerja merupakan tolak ukur terhadap mana kinerja diukur agar efektif.

b. Pelaksanaan Kinerja

Pelaksanaan merupakan implementasi dari perencanaan dalam bentuk kegiatan nyata. Selama proses pelaksanaan seorang pimpinan mempunyai tugas penting untuk menggerakkan para anggotanya. Menggerakkan merupakan aktivitas merangsang anggota kelompok agar melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Pada tahap pelaksanaan, manajer mengamati dan memonitor kinerja orangnya, memuji kemajuan dan mengarahkan ulang apa bila diperlukan (Syaiful, 2007:130). Sehingga dalam hal ini, Manager atau pemimpin berhak dan perlu memberikan arahan, bimbingan, dukungan, dan teguran kepada bawahan dan tenaga kerja lainnya, jika ada kegiatan yang tidak sesuai dengan jalur yang telah ditetapkan. Namun demikian, bimbingan dan arahan jangan sampai membuat tenaga lain

menjadi amat terkekang dalam melaksanakan kegiatan, sehingga tidak mencapai sasaran.

Evaluasi Manajemen kinerja

Evaluasi kinerja merupakan proses mengevaluasi pekerja pada berbagai dimensi yang berkaitan dengan pekerjaan. evaluasi kinerja merupakan proses untuk menilai dan mengevaluasi kinerja perorangan. Evaluasi kinerja merupakan tahapan yang penting dalam manajemen kinerja. Evaluasi kinerja dapat dilakukan oleh pegawai itu sendiri ataupun oleh pimpinan organisasi. Evaluasi kinerja yang dilakukan pimpinan karena pemimpin perlu menggali data dan informasi yang akurat yang berkaitan dengan kinerja pegawai. Agar dilakukannya evaluasi kinerja mendapatkan hasil yang baik, pemimpin melakukan review karena review bisa menjadi gambaran akan kondisi kinerja pegawai sehingga dapat menjadi salah satu informasi untuk penilaian kinerja. (Wibowo, 2012 :262)

Dessler (2009:78) mengatakan penilaian kinerja merupakan suatu proses yang meliputi beberapa tahap yaitu penetapan standar prestasi kerja, penilaian prestasi kerja aktual pegawai dalam hubungan dengan standar, memberi umpan balik kepada pegawai dengan tujuan memotivasi karena menurunnya prestasi kerja. Sedangkan tujuan evaluasi kinerja adalah untuk mengetahui tingkat efektifitas dan efisien atau tingkat keberhasilan atau kegagalan seseorang dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Sejalan dengan pendapat diatas Rivai (2005:167) menjelaskan aspek-aspek yang dapat dinilai dari kinerja pegawai dalam suatu organisasi dikelompokkan menjadi tiga, yaitu

1. Kemampuan teknik yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik dan peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperoleh.
2. Kemampuan konseptual yaitu kemampuan untuk memahami

kompleksitas organisasi dan penyesuaian bidang gerak dari unit-unit operasional.

3. Kemampuan hubungan interpersonal yaitu antara lain kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain.

Dari beberapa penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa evaluasi kinerja merupakan kegiatan untuk menilai pekerjaan yang dilakukan pegawai, apakah sudah dilakukan dengan baik atau kurang baik dalam melaksanakan tugasnya.

Ruang Lingkup Manajemen Kinerja

Program Manajemen Kinerja mempunyai ruang lingkup yang luas atau bersifat menyeluruh yang menggarap semua bagian atau fungsi dari sebuah organisasi. Elemen tersebut adalah teknologi atau peralatan, metode kerja yang digunakan, kualitas dari input, kualitas lingkungan fisik, iklim dan budaya organisasi termasuk supervisi dan kepemimpinan dan sistem kompensasi dan imbalan. Menurut Achmad (2002: 8-10) sasaran penelitian dan tindakan dalam lingkup manajemen kinerja yang harus diambil untuk tiap elemen adalah sebagai berikut :

1. Sarana dan Prasarana

Yang akan diteliti kondisi dan kelayakan serta kemampuan semua sarana maupun prasarana fisik yang dimiliki, termasuk didalamnya bangunan, tata letak dan segala peralatan yang ada.

2. Proses Kerja atau Metode Kerja

Yang akan diteliti dalam proses ini metode yang digunakan dan proses yang dijalankan. Apakah metode yang digunakan sudah tepat atau masih dapat disempurnakan.

3. Kemampuan Sumber Daya Manusia

Yang akan diteliti disini adalah kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Penelitian yang dilakukan bersifat observasi atau

pengamatan di lapangan. Dari penelitian tersebut yang harus diidentifikasi adalah kemampuan karyawan dalam mengoperasikan peralatan dan dalam melaksanakan tugasnya. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan akan memberikan gambaran apakah atau berapa banyakkah dari pegawai yang benar mampu 100%, berapa yang kurang mampu dan tidak memenuhi syarat sama sekali. Dari yang kurang mampu tersebut gambaran akan diperoleh, apakah mereka dapat diberi pelatihan ulang atau harus diganti dengan orang baru sama sekali.

4. Gairah Kerja atau Motivasi Sumber Daya Manusia

Yang diteliti adalah aspek kegairahan kerja dan menyusun rekomendasi tentang perbaikan yang harus dilakukan sesegera mungkin termasuk didalamnya rekomendasi tentang kebijakan dan sistem imbalan atau penggajian yang mencakup insentif dan bonus serta penilaian prestasi kerja. Penelitian ini dapat diperluas lingkupnya menjadi penelitian tentang budaya perusahaan atau organisasi untuk meneliti nilai-nilai yang positif dan mendukung visi organisasi atau tidak.

5. Kualitas Bahan Baku dan Bahan Pembantu

Proses dan prosedur pengadaan bahan juga akan diteliti untuk mendeteksi apakah ada hambatan atau selalu lancar pasokan dan penerimaannya dilokasi operasi. Yang terpenting adalah penelitian atas kualitas bahan yang diterima apakah memenuhi syarat atau tidak. Kualitas yang dibawah standar akan berakibat fatal pada kualitas produk dan juga pada tingkat efisiensi dan produktivitas karena mungkin perlu pengerjaan ulang untuk memperbaiki produk yang salah atau rusak

Semua tahapan-tahapan kegiatan diatas yang dilakukan dalam membangun sebuah kerangka manajemen kinerja harus bersifat terpadu dan terintegrasi dengan baik serta tidak boleh berjalan secara sendiri-sendiri tanpa koordinasi dengan berbagai pihak yang bersangkutan termasuk didalamnya pimpinan perusahaan atau organisasi.

Sistem Manajemen Kinerja yang Efektif

Sistem Manajemen Kinerja yang efektif adalah sebuah proses yang membantu organisasi untuk mencapai tujuan jangka panjang dan jangka pendeknya, dengan membantu pimpinan dan pegawai dalam melakukan pekerjaan dengan cara yang semakin baik. Cascio (2002: 270) menyarankan agar sebuah program manajemen kinerja berjalan efektif hendaknya memenuhi beberapa syarat yaitu

a) Relevance

Yaitu hal-hal atau faktor yang diukur adalah yang relevan atau terkait dengan pekerjaannya, apakah itu output maupun proses atau inputnya.

b) Sensitivity

Yaitu sistem yang digunakan harus cukup peka untuk membedakan antara pegawai yang berprestasi dan tidak berprestasi.

c) Reliability

Yaitu sistem yang digunakan harus dapat diandalkan, dipercaya bahwa menggunakan tolak ukur yang obyektif, akurat, konsisten dan stabil.

d) Acceptability

Yaitu sistem yang digunakan harus dapat dimengerti oleh pegawai yang menjadi penilai maupun yang dinilai dan memfasilitasi komunikasi aktif dan konstruktif antara keduanya.

e) Practicality

Yaitu semua instrumen, misalnya formulir yang digunakan harus mudah digunakan oleh kedua pihak.

Pengertian Lingkungan Kerja

Setiap organisasi selalu berusaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, karena akan berpengaruh terhadap keinginan pegawai untuk tetap bekerja dalam organisasi tersebut. Sebuah organisasi haruslah selalu memperhatikan faktor yang ada dalam organisasi, juga harus memperhatikan faktor yang ada diluar organisasi atau lingkungan sekitarnya. Sukanto dan Gitosudarmo (2008 : 151) berpendapat bahwa lingkungan kerja organisasi adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi pegawai dalam berkerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja. Kemudian menurut Nitisemito (2002 : 25) lingkungan kerja organisasi adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang di bebankan. Dari kedua pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pegawai yang dapat mempengaruhi tugas yang dibebankan kepada mereka.

Lingkungan kerja sangat penting untuk di perhatikan oleh pihak yang akan mendirikan organisasi karena hal ini menyangkut dengan sumber daya manusia, dimana sumber daya manusia merupakan faktor penggerak utama dalam organisasi. Segala mesin dan peralatan yang ada dan akan gunakan tidak akan banyak berarti, apabila para pegawai tidak dapat bekerja dengan baik. Hal tersebut dikarenakan faktor lingkungan kerja yang tidak memenuhi persyaratan yang ditentukan. Walaupun lingkungan kerja bukanlah mesin atau peralatan produksi yang langsung terlibat dalam proses produksi mengolah bahan baku menjadi barang jadi, namun pengaruh lingkungan kerja ini akan sangat terasa di dalam organisasi yang di laksanakan oleh yang bersangkutan.

Kerangka Berpikir

Sumber daya manusia merupakan hal yang paling utama dalam organisasi. Sumber

daya manusia merupakan tantangan tersendiri bagi pimpinan organisasi karena keberhasilan pimpinan tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dipimpinnya. Apabila tiap-tiap individu dalam organisasi dapat berjalan efektif maka kelangsungan organisasi tinggal tergantung pada kinerja pegawai yang ada. Dalam usaha untuk mencapai tujuan, organisasi sangat mengharapkan adanya kinerja yang tinggi dari setiap pegawainya. Peningkatan kinerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor baik faktor internal maupun eksternal organisasi.

Faktor internal organisasi terdiri dari kontrol pimpinan melalui pengendalian manajemen. Pengendalian manajemen yang dilakukan oleh seorang pimpinan perusahaan sangat penting karena hal ini akan memacu tingkat kinerja para pegawai. Dalam mewujudkan pengendalian manajemen seorang pimpinan harus membuat sebuah sistem kinerja yang disebut manajemen kinerja dimana dalam manajemen kinerja ini terdapat proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan, serta target yang harus dicapai oleh setiap pegawai. Dengan adanya kontrol ini maka setiap pimpinan dapat melihat tercapai atau tidaknya tugas dan target yang dibebankan kepada seorang pegawai sesuai perencanaan awal yang ditetapkan. Disamping adanya kontrol didalam manajemen kinerja juga terdapat dukungan manajemen, dimana dukungan dari manajemen ini akan sangat membantu meningkatkan produktivitas dan kinerja pegawai, sebagai contoh penambahan fasilitas kerja oleh pihak manajemen dalam membantu mempercepat penyelesaian pekerjaan pegawai merupakan salah satu dukungan dari pihak manajemen.

Selain kontrol dan dukungan manajemen, lingkungan kerja juga mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai. Dengan adanya lingkungan kerja bersih, nyaman, dan tenang dapat membuat suasana kerja yang menyenangkan, selain itu yang perlu diperhatikan dalam lingkungan kerja ini adalah hubungan dengan rekan kerja yang harmonis. Apabila hubungan antara pegawai harmonis maka akan tercipta suasana yang saling mendukung satu sama lain sehingga pekerjaan

yang terbengkalai dapat diselesaikan dengan cepat dan hal ini akan berdampak kepada peningkatan kinerja pegawai yang ada.

III. METODE PENELITIAN

Sugiyono (2010:1) mendefinisikan metode penelitian sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditentukan, dibuktikan, dikembangkan suatu pengetahuan tertentu sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah. Berdasarkan tujuan yang hendak dicapai maka penelitian ini termasuk penelitian explanatory research, yaitu tipe penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan pengaruh antara dua buah variabel atau lebih (Sugiyono, 2010:165) dalam hal ini untuk mengetahui pengaruh variabel hubungan kerja, dukungan dan kontrol manajemen terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Padang Lawas Utara.

Adapun jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua macam yaitu data:

a) Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh penulis melalui observasi atau pengamatan langsung dari lapangan, baik itu melalui observasi dan menyebarkan kuisioner secara langsung kepada responden penelitian dengan mengajukan pertanyaan yang berhubungan dengan variabel dalam penelitian ini.

b) Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh tidak langsung. Data ini diperoleh penulis dari dokumen dan buku literatur yang memberikan informasi tentang organisasi ataupun variabel penelitian ini.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan sub objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010:97). Dari definisi tersebut maka populasi yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah

seluruh pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Padang Lawas Utara yang berjumlah 57 orang.

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel merupakan sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Apabila dalam menentukan jumlah sampel yang diteliti subjeknya kurang dari 100, maka sampel tersebut lebih baik diambil semua (Arikunto, 2006:131). Sehingga penelitian tersebut merupakan penelitian populasi. Berdasarkan jumlah populasi yang terdapat Dinas Kesehatan Kabupaten Padang Lawas Utara maka sampel yang digunakan adalah sampel populasi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan tehnik *total sampling*. Digunakan tehnik ini karena populasi yang akan diteliti kurang dari 100 orang sehingga sampel yang diambil berasal dari keseluruhan populasi yaitu berjumlah 57 orang.

Tehnik pengumpulan data merupakan metode atau cara yang digunakan peneliti untuk mendapatkan data dalam suatu penelitian. Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah :

a) Angket (kuesioner)

Teknik angket adalah suatu cara pengumpulan data dengan menyebarkan pertanyaan kepada responden dan responden akan memberikan respon atas pertanyaan tersebut.

b) Dokumentasi

Teknik dokumentasi adalah pengumpulan data dan informasi melalui arsip dan dokumentasi. Teknik dokumentasi berguna untuk memperoleh data tentang jumlah pegawai dan data tentang gambaran umum Dinas Kesehatan Kabupaten Padang Lawas Utara, dan data-data lain yang mendukung.

Baik buruknya suatu penelitian tergantung dari benar tidaknya suatu data. Karena data merupakan gambaran variabel yang diteliti dan berfungsi sebagai alat

pembuktian hipotesis. Untuk membuktikan baik buruknya data yang digunakan maka terlebih dahulu dilakukang uji terhadap instrumen yang akan digunakan, adapun uji tersebut adalah sebagai berikut :

1. Uji Validitas

Menurut Arikunto (2006:168) uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Dalam menguji tingkat validitas suatu instrumen dapat dilakukan dengan dua cara yaitu : analisis faktor dan analisis butir. Dalam penelitian ini menggunakan analisis butir yaitu skor-skor total butir dipandang sebagai nilai X dan skor total dipandang sebagai nilai Y (Arikunto, 2006: 176). Pengujian validitas menggunakan bantuan program SPSS 17. Hasil perhitungan r_{hitung} kemudian dikonsultasikan dengan r_{tabel} dengan taraf signifikan 0,05. Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir instrumen dapat dikatakan valid, akan tetapi jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka dikatakan bahwa instrumen tersebut tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Ghozali (2005:41) berpendapat jika uji reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut cukup baik. Instrumen dikatakan reliabel adalah jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu dan suatu variabel dikatakan reliabel jika memberi nilai cronbach's Alpha $> 0,60$.

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat, yaitu pengaruh hubungan kerja (X_1), dukungan manajemen (X_2), dan kontrol manajemen (X_3) terhadap Kinerja (Y) pada Dinas Kesehatan Kabupaten Padang Lawas Utara. Adapun rumus regresi linier berganda yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

Dalam rangka pengumpulan data maka penelitian ini diadakan pada Dinas Kesehatan Kabupaten Padang Lawas Utara. Sedangkan waktu penelitian dimulai dari bulan Januari 2019 sampai dengan selesai.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dengan melihat hasil coefficients pada uji-t dan membandingkan tingkat probabilitas 0,05 dengan nilai signifikansi dan t_{hitung} dengan t_{tabel} sebesar 2,004 yang diperoleh dari tabel t dengan $df = n-2$ yaitu 56 dan alpha 0,05. Berikut pembahasan uji parsial yang diperoleh :

Pengaruh hubungan kerja terhadap kinerja pegawai

Hasil uji-t untuk hubungan kerja (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) menunjukkan nilai sig 0.000 dan t_{hitung} menunjukkan nilai 3.201, artinya nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 ($0,004 < 0,05$) dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,201 > 2,004$), maka kesimpulan yang dapat diambil adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa hubungan kerja secara individu atau parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Padang Lawas Utara. Dengan demikian, jika hubungan kerja antar pegawai tinggi atau erat maka kinerja pegawai dalam menjalankan kewajiban dan tugasnya juga tinggi.

Pengaruh dukungan manajemen terhadap kinerja pegawai

Hasil uji-t untuk dukungan manajemen (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) menunjukkan nilai sig 0,038 dan t_{hitung} menunjukkan nilai 2,127, artinya nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 ($0,039 < 0,05$) dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,127 < 2,004$), maka kesimpulan yang dapat diambil adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa dukungan manajemen secara individu atau parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Padang Lawas Utara.

Pengaruh kontrol manajemen terhadap kinerja pegawai

Hasil uji-t untuk variabel kontrol manajemen (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y) menunjukkan nilai sig 0.000 dan t_{hitung} menunjukkan nilai 5,680, artinya nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 ($0,000 < 0,05$) dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,680 < 2,004$), maka kesimpulan yang dapat diambil adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa dukungan manajemen secara individu atau parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Padang Lawas Utara.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil pemaparan hasil penelitian pada bab sebelumnya maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hubungan kerja pada Dinas Kesehatan Kabupaten Padang Lawas Utara termasuk dalam kategori yang cukup dengan rata-rata skor sebesar 42,2. Dari hasil pengolahan data diperoleh bahwa nilai koefisien regresi hubungan kerja pada Dinas Kesehatan Kabupaten Padang Lawas Utara sebesar 0,885. Sedangkan dari hasil uji secara parsial diperoleh bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas ($0,004 < 0,05$) dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,201 > 2,004$), sehingga dapat dikatakan bahwa hubungan kerja secara individu atau parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Padang Lawas Utara
2. Dukungan manajemen pada Dinas Kesehatan Kabupaten Padang Lawas Utara termasuk dalam kategori yang cukup dengan rata-rata skor sebesar 36,2. Berdasarkan hasil uji regresi diperoleh nilai koefisien dukungan manajemen sebesar 0,210. dari hasil

uji secara parsial diperoleh nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas ($0,039 < 0,05$) dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,127 < 2,004$), sehingga dapat disimpulkan bahwa dukungan manajemen secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Padang Lawas Utara.

3. Kontrol manajemen pada Dinas Kesehatan Kabupaten Padang Lawas Utara termasuk dalam kategori yang cukup dengan rata-rata skor sebesar 42,9. Dari hasil pengolahan data diperoleh bahwa nilai koefisien kontrol manajemen sebesar 1,596. Dari hasil uji parsial diperoleh nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas ($0,000 < 0,05$) dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,680 < 2,004$), sehingga dapat disimpulkan bahwa dukungan manajemen secara individu atau parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Padang Lawas Utara.
4. Dari hasil uji simultan diperoleh bahwa nilai $F_{tabel} > F_{hitung} = 37,310 > 2,78$ dan nilai nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas ($0,000 < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan kerja, dukungan dan kontrol manajemen secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Padang Lawas Utara. Besarnya pengaruh ketiga variabel independent terhadap dependent adalah 0,660 atau 66% sedangkan sisanya 44% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak disertakan dalam model penelitian ini

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dipaparkan diatas maka saran yang ingin disampaikan oleh penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hendaknya ketiga variabel independent dalam penelitian ini dapat terus ditingkatkan oleh pihak pimpinan organisasi karena berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh ketiga variabel independent ini dapat meningkatkan kinerja pegawai.
2. Hendaknya variabel dukungan manajemen terhadap pegawai menjadi salah satu prioritas perhatian pimpinan organisasi karena berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh nilai rata-rata variabel ini merupakan yang terendah sehingga dengan dapat ditingkatkannya dukungan manajemen maka kinerja pegawai dimasa yang akan datang dapat terus meningkat
3. Karena peneliti tidak mengikut sertakan variabel lain yang mungkin memiliki pengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai seperti budaya organisasi, jenis pekerjaan dan emosi diri, diharapkan pada penelitian selanjutnya menggunakan variabel-variabel ini banyak agar mendapatkan hasil yang sesuai dengan penelitian yang hendak dicapai.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggoro.2001. . Proses Komunikasi dalam Perspektif Psikologis. Balai Pustaka, Jakarta
- Anggara, M Linggar. **Hubungan Masyarakat (Public Relations)** “*Institute of Public Relations (IPR)*,”. Salemba Empat : Jakarta
- Abdurahman.2005. Karakteristik Komunikasi Massa. Salemba Empat : Jakarta
- Arikunto Suharsimi Prof. Dr., 2002. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek, Edisi Revisi, Rineka Cipta, Jakarta.
- Djaja, Danan. **Hubungan Karyawan (Employee Relations)**. Salemba Empat : Jakarta
- Effendy.2000. Kredibilitas Komunikator. Rineka Cipta, Jakarta
- Jefkins.2002. motivation in the workplace: Theory, research, and application. Newbury Park, CA: Sage
- Rakhmat.2003. Pengertian Komunikasi Formal dan Non Formal. Edisi keempat, Jakarta : Salemba, 40 - 99
- Ruslan.2007. Praktek *public relations*. Balai Pustaka : Jakarta
- Siswanto.2002. tahap-tahap atau proses public relations. Salemba Empat : Jakarta
- Sudjono, Anas.2009. Metode Penelitian. Rineka Cipta, Jakarta
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian dan Statistika. Salemba Empat : Jakarta
- Zuriah, Nurul.2009.Metode Penelitian : Teori dan Aplikasi. Balai Pustaka, Jakarta