

IPTEKS PENERAPAN FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN DAERAH PROVINSI SULAWESI UTARA

Omega Indria Rasu¹, Rudy J. Pusung²

^{1,2}Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sam Ratulangi, Jl. Kampus Bahu, Manado, 95115, Indonesia

Email : omegaindriarasu@gmail.com

ABSTRACT

The Regional Education Office of North Sulawesi Province is a department engaged in education that carries out services in the field of education from the center to the regions. The way to work in this company is not monotonous. All employees and leaders establish good relationships with each other without reducing respect for their superiors or leaders. This happens because leaders who want to share and socialize with employees. The leaders in the North Sulawesi Provincial Education Office also often provide motivation on various occasions to provide more work enthusiasm for their employees. A good relationship is also proven by the way the opinions are conveyed by employees who are directly discussed by the office leaders. A well-structured organizational system also has an impact on monitoring employee performance because each has responsibilities so that they provide mutual input and encouragement on various occasions. The employees also continue to be provided with training that maximizes each other's performance. A comfortable and safe working atmosphere also makes workers able to work according to their responsibilities. The Regional Education Office of North Sulawesi Province has a mission to serve the community in the field of education so that the employees who are able to provide excellent service also greatly influence the progress of the department

Keyword: human Resources, performance, employee performance factors

1. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan faktor terpenting dalam penggerak perekonomian suatu negara. Persaingan usaha yang semakin tinggi juga menuntut pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Mengevaluasi kinerja pegawai untuk mempertahankan dan meningkatkan kualitas kinerja merupakan langkah mudah untuk mempertahankan pertumbuhan perusahaan. Meningkatnya kinerja pegawai juga mempengaruhi kemajuan perusahaan untuk bertahan dalam persaingan lingkungan bisnis. Itu sebabnya berbagai upaya untuk meningkatkan kualitas pegawai merupakan tantangan bagi pimpinan perusahaan, karena sumber daya manusia sangat mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan. Kinerja pegawai yang baik juga bisa dilihat gaya dari pemimpin perusahaan tersebut. Sikap pemimpin juga harus berorientasi di suatu perusahaan. Itu sebabnya seorang pemimpin juga harus bisa menjalin komunikasi yang dengan pegawai.

Lingkungan kerja menurut Komarudin (1983), adalah kelangsungan kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya". Lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanik, bau tidak sedap, dan kebersihan. Ketika daerah kerja baik maka membuat para pegawai lebih bersemangat dalam melakukan aktivitas dan tanggung jawab di perusahaan. Dinas Pendidikan Daerah Sulawesi Utara memiliki visi yaitu Terlaksananya layanan pendidikan dengan mewujudkan masyarakat cerdas komperhensif yang semakin berbudaya, berdaya saing dan sejahtera. Dan beberapa misi diantaranya Meningkatkan "Ketersediaan" Pelayanan

Pendidikan untuk seluruh daerah; "Kepastian/Keterjangkauan" mendapat layanan pendidikan untuk semua. Kondisi saat ini, Dikda Sulut memiliki 265 pegawai.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja. Menurut Stolovitch and Keeps Kinerja merupakan hasil dari apa yang seorang pegawai lakukan dalam proses untuk meningkatkan kualitas suatu perusahaan yang dilakukan atas dasar perintah. Beda halnya dengan pengertian kinerja menurut Nawawi. H. Hadari merupakan pencapaian dari pekerjaan seseorang atau individu. Sehingga kinerja dapat disimpulkan sebagai hasil dari pencapaian yang dilakukan individu maupun kelompok.

Sumber Daya Manusia. Menurut M.T.E Hariandja sumber daya manusia adalah hal yang sangat diperhitungkan, yang tidak kalah pentingnya dengan modal. Itu sebabnya, suatu perusahaan harus mampu mengelola agar sumber daya manusia yang ada di suatu perusahaan dapat memberikan keuntungan dan mampu bersaing dalam persaingan global saat ini. Selain itu, menurut Sonny Sumarsono sumber daya manusia juga berarti usaha atau upaya yang dapat memberikan dampak bagi suatu perusahaan. Sehingga kesimpulannya sumber daya manusia adalah seseorang atau individu yang mampu memberikan dampak positif bagi suatu perusahaan atau kelompok.

3. METODE DAN TEKNIK PENERAPAN IPTEKS

3.1. Metode Penerapan Ipteks

Dalam jurnal ipteks ini, penulis menggunakan metode penerapan dari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai sesuai dengan Robert L.Mathis dan John H. Jackson dalam meningkatkan kualitas kinerja pegawai serta profitabilitas perusahaan.

3.2. Teknik Penerapan Ipteks

Teknik penerapan ipteks yang digunakan yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu : (1) Kemampuan; (2) Motivasi; (3) Dukungan yang diterima; (4) Keberadaan pekerjaan yang dilakukan; dan (5) Hubungan dengan organisasi.

4. PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Objek

Kantor Dinas Pendidikan Daerah adalah kantor pelaksanaan dan pelayanan pemerintah mulai dari Kabupaten/kota maupun Daerah/Kabupaten yang bergerak dibidang Pendidikan. Kantor Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara merupakan departemen pemerintah yang berdiri sejak tahun 1958 yang dipimpin oleh Kementrian Pendidikan Pengajaran dan Kebudayaan di Jakarta yang kemudian menunjuk Bapak Estefanus Kadow untuk mengatur organisasi pendidikan di daerah Sulawesi Utara dan Sulawesi Tengah dengan nama Perwakilan Departemen Pendidikan Dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Utara dan Tengah. Seiring berjalannya waktu, ketua departemen ini pun diganti oleh A. Monoarfa pada tahun 1962 kemudian kembali diganti oleh V. J. Mandagi pada tahun 1971. Struktur organisasi yang terus berganti seiring berjalannya waktu membuat Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara juga mengalami perubahan baik dibidang pengorganisasian dan struktural fungsi dan kinerja kemudian meningkat sehingga status dari tipe B menjadi tipe A sesuai dengan Keputusan Menteri P dan K nomor 0173/0/1983. Dinas Pendidikan Daerah Sulawesi Utara kemudian di ketuai oleh dr. Liesje. G. J. Puhuh pada tahun 2017 sampai saat ini. Sama seperti Dinas Pendidikan Daerah di daerah-daerah lainnya yang juga memiliki tugas yang sama yaitu mewujudkan masyarakat yang cerdas dan sejahtera dengan meningkatkan pelayanan pendidikan, meningkatkan kualitas mutu, juga kesetaraan pendidikan untuk semua.

4.2. Pembahasan

Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara memiliki susunan organisasi yang terperinci mulai dari Kepala Dinas, Sekretaris Dinas, kepala-kepala sub bagian dan kepala-kepala bidang hingga staf yang memiliki tupoksi masing-masing yang telah tertata dengan baik. Menurut Robert L.Mathis dan John H. Jackson ada lima hal yang berkaitan dengan kinerja pegawai, yaitu:

1. **Kemampuan.** Keterlibatan seseorang dalam tanggung jawab yang besar berarti memiliki keahlian dalam mengerjakan sesuatu. Setiap manusia diberikan kemampuan potensi dan kemampuan untuk berpikir. Cara pikir yang mampu menyelesaikan masalah. Setiap pegawai di Dikda Prov. Sulawesi Utara memiliki kemampuan untuk memikirkan apa yang menjadi tanggung jawab dan bagiannya di bidang masing-masing. Dengan mengikuti pelatihan-pelatihan pegawai yang berada di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara mampu untuk meningkatkan kualitas kerja di bidang masing-masing. Standart pendidikan yang juga diperhitungkan dapat mempengaruhi kinerja pegawai.
2. **Motivasi.** Kantor Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara juga melakukan penerapan untuk saling memberi motivasi. Motivasi adalah kondisi yang menjadi penyemangat dan pengarah sehingga pegawai mampu mencapai tujuan yang lebih lagi dibidang kerjanya. Pengarahan yang mampu membuat pegawai lebih memiliki cara kerja yang lebih baik dengan tingkat kerja yang lebih efektif dan efisien sehingga mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu dengan yang telah ditentukan.
3. **Dukungan yang diterima.** Dukungan baik dari keluarga, teman dekat bahkan teman sekantor juga mempengaruhi kinerja pegawai. Jika seseorang bekerja dengan dukungan orang-orang terdekat maka mereka lebih terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan maksimal. Tidak hanya orang-orang terdekat, namun teman-teman dalam satu ruangan atau bahkan pimpinan kantor juga mampu membuat pegawai merasa lebih nyaman dengan dukungan yang diterima atau bahkan hanya sekedar kata yang bisa membangkitkan semangat kerja seseorang. Pegawai yang berada di kantor Dinas ini selalu menerima perlakuan yang baik dari pimpinan. Demikian juga dengan para pimpinan yang berusaha untuk menjalin komunikasi yang baik dengan pegawai.
4. **Keberadaan pekerjaan yang dilakukan.** Pimpinan Dinas Pendidikan Daerah Provinsi utara selalu mengupayakan untuk melakukan pengawasan terhadap cara kerja pegawai. Hal ini dilakukan bukan hanya untuk menindaklanjuti kesalahan yang terjadi namun juga untuk menunjukkan penghargaan kepada pegawai. Saat pegawai merasa dihargai, mereka pasti merasa nyaman dengan apa yang akan mereka kerjakan. Suatu pekerjaan akan terasa ringan jika seseorang mengerjakan pekerjaan yang dianggap mudah, demikian sebaliknya. Seorang pegawai akan merasa sulit melakukan pekerjaannya jika pada awalnya mereka merasa tidak diterima dalam suatu organisasi. Kemampuan beradaptasi dengan sistem kerja juga dipengaruhi oleh cara pandang seseorang dalam melakukan sesuatu yang ia kerjakan. Para pegawai dan pimpinan di kantor Dinas Dikda Sulut memiliki rasa kekeluargaan dan saling menghargai satu sama lain.
5. **Hubungan dengan organisasi.** Sistem organisasi yang baik yang diterapkan di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara membuat para pegawai mampu melakukan pekerjaan masing-masing sesuai dengan tupoksi yang telah ditetapkan. Komunikasi yang baik antara pemimpin dengan pegawai, membicarakan visi dan misi perusahaan mampu memberikakan efek kepercayaan dari pemimpin sehingga membuat pegawai termotivasi untuk melakukan yang terbaik untuk meningkatkan kualitas kinerja. Kegiatan seperti ibadah oikumene dan olahraga bersama juga dilakukan setiap minggunya untuk menjalin hubungan antara pemimpin dan pegawai sehingga dapat berkomunikasi dengan baik.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai sangat mempengaruhi kualitas kerja dan cara bekerja seorang pegawai di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Dengan adanya upaya dari pimpinan dalam memberikan contoh terhadap pegawai maka akan mempengaruhi kinerja para pegawai.

5.2. Saran

Agar para pegawai mampu meningkatkan kualitas kerja, para pemimpin juga harus mampu memberikan contoh terlebih dahulu. Kenyamanan ruangan juga mempengaruhi tingkat keberhasilan dan cara kerja pegawai. Itu sebabnya perlu adanya perbaikan secara terus menerus mengenai fasilitas kantor.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar. (1991). *Evaluasi kinerja Sumber Daya Manusia*, Bandung. PT. Refika Aditama
- Dharma, Surya. (2001). *Manajemen Kinerja*. Edisi ketiga. Pustaka Pelajar: Yogyakarta.
- Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara(2018). (n.d.). *Disdikda Sulut*. Retrieved 2018.
- Gomes. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, S.P. Melayu . (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayati Siti, N.(2017). Analisis Kinerja Pegawai Guna Menunjang Kinerja Organisasi dalam memberikan pelayanan masyarakat. *Jurnal Maksipreneur*, Vol. VI, hal 65-76.
- Jerome, Paul J.(2001). *Mengevaluasi Kinerja Karyawan*. Penerbit PPM: Jakarta.
- Lexy Gery, A. L. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Nilai-Nilai Personal Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(3), hal. 3-8.
- Mangkunegara. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis Robert, J. J. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rivai, V. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* . Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Setiawan Kiki,C.(2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang. *PSIKIS-Jurnal Psikologi Islami*, 1(2), hal 43-53.