

## **PENGARUH PENGARAHAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. THAMRIN BROTHER'S BELITANG OGAN KOMERING ULU TIMUR**

**Sri Sarwo Sari, Yansahrita, Iin Afrina, Zaidun**  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Trisna Negara, OKU Timur  
Email : sri.sarwosari@gmail.com

**Abstrak :** *PT. Thamrin Brother's didirikan pada tahun 1968 oleh Bapak Koko Gunawan Thamrin dengan nama PT. Thamrin Brother's. PT. Thamrin Brother's mengkhususkan diri menjual sepeda motor merk Yamaha. Pada PT. Thamrin Brother's Belitang Ogan Komering Ulu Timur dalam melaksanakan tugasnya ternyata fungsi pengarahan terhadap karyawannya belum sepenuhnya dijalankan dengan baik, sehingga prestasi kerja karyawannya belum tercapai dengan baik. Permasalahan yang dihadapi adalah bagaimana pengaruh antara pengarahan dengan prestasi kerja karyawan pada PT. Thamrin Brother's Belitang Ogan Komering Ulu Timur. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui ada hubungan atau tidak antara pengarahan dengan prestasi kerja serta berguna sebagai masukan dan pertimbangan bagi PT. Thamrin Brother's Belitang Ogan Komering Ulu Timur dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi. Hipotesis yang diajukan, adanya hubungan yang kuat antara pengarahan dengan prestasi kerja karyawan pada PT. Thamrin Brother's Belitang Ogan Komering Ulu Timur. Pengumpulan dan pengolahan data dengan menggunakan studi pustaka dan studi lapangan dengan menggunakan cara observasi, kuisioner, interview dan dokumentasi. Dari hasil pembahasan diperoleh korelasi diperoleh  $r = 0,68$  hal ini artinya adanya pengaruh atau hubungan yang kuat antara pengarahan dengan prestasi kerja karyawan pada PT. Thamrin Brother's Belitang Ogan Komering Ulu Timur. Hasil perhitungan kadar prosentase diperoleh sebesar 46,24 % pengaruh pengarahan dengan prestasi kerja, selebihnya dipengaruhi faktor lain sebesar 53,76 %. Hasil uji hipotesis diperoleh sebesar  $t$  hitung 2,6227. Hal ini berarti  $t$ -hitung lebih besar dari  $t$  tabel ( $2,6227 > 1,860$ ). Dengan demikian hipotesis yang dikemukakan dapat diterima.*

**Kata Kunci :** *Pengarahan, Prestasi Kerja dan Karyawan*

### **A. PENDAHULUAN**

Peranan manajemen sumber daya manusia diakui sangat menentukan bagi terwujudnya tujuan suatu organisasi. Tetapi untuk memimpin unsur manusia ini sangat sulit dan rumit. Sumber daya manusia sebagai karyawan yang merupakan salah satu faktor paling penting dari sumber daya lainnya dalam suatu organisasi, karena karyawan merupakan inti penggerak yang dinamis dalam segala macam kegiatan. Karyawan merupakan jantung kehidupan yang memungkinkan berfungsinya suatu organisasi dan menjadi unsur penting dalam manajemen. Agar karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, maka di dalam organisasi diciptakan sistem manajemen yang dikenal dengan manajemen kepegawaian.

Supaya pelaksanaan suatu organisasi dapat berjalan dengan baik dan benar perlu adanya pengarahan yang merupakan salah satu bagian dari fungsi-fungsi manajemen. Dengan demikian semakin baik fungsi pengarahan yang diberikan semakin baik pula semangat kerja yang dihasilkan oleh karyawan. Tanpa adanya pengarahan yang baik dari pimpinan sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang diinginkan. Jadi fungsi pengarahan merupakan suatu tindakan untuk bisa mengendalikan semua karyawan agar mentaati intruksi dan segala aturan yang ada serta dapat bekerja sesuai dengan arahan yang sudah ditentukan.

Untuk memudahkan karyawan dalam melaksanakan tugasnya, pimpinan harus selalu memberikan pengarahan, dengan adanya pengarahan diharapkan karyawan dapat meningkatkan prestasi kerja yang baik. Prestasi kerja akan terwujud jika para karyawan mempunyai kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang menjadi tanggungjawabnya masing-masing. Prestasi kerja merupakan tingkat keunggulan yang diharapkan dan pengendalian atas tingkat keunggulan untuk memenuhi keinginan konsumen.

## **B. TINJAUAN PUSTAKA**

Manajemen merupakan ilmu yang digunakan untuk mengatur segala sesuatu agar tujuan dan keinginan seseorang atau organisasi dapat tercapai dengan baik, maka dengan manajemen segala sesuatu yang dilaksanakan untuk mencapai tujuan dapat berjalan sesuai dengan yang diinginkan.

Dalam pelaksanaannya manajemen sangat berpengaruh dan berperan penting dalam suatu kegiatan usaha baik pada instansi maupun organisasi, manajemen juga sebagai alat ukur untuk mencapai tujuan yang diharapkan instansi, karyawan dan masyarakat.

Mengenai fungsi-fungsi fundamental manajemen, tampaknya hampir seluruh ahli sepakat intinya ada empat, yaitu planning, organizing, actuating dan controlling. Pada umumnya organisasi di Indonesia mengalami keterbatasan dalam bidang sumber daya, sementara di sisi lain tujuan yang ingin dicapai harus bisa dilakukan secara baik. Proses manajemen itu sendiri diarahkan kepada usaha-usaha anggota organisasi untuk meningkatkan produktivitasnya melalui pemanfaatan secara efektif dan efisien sumber daya yang tersedia.

Dari pendapat para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan rangkaian kegiatan yang dalam kegiatan usaha harus adanya koordinasi untuk melaksanakan perencanaan, penggerakan dan akan memudahkan terwujudnya tujuan instansi, karyawan dan masyarakat. Dengan manajemen, daya guna dan hasil unsur - unsur manajemen akan dapat ditingkatkan.

Manajemen sumber daya manusia sering disebut dengan manajemen kekaryawanan atau manajemen personalia dan manajemen sumber daya manusia adalah merupakan anak cabang dari manajemen. Oleh karena itu, pemahaman akan hal-hal yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia oleh segenap masyarakat khususnya oleh kalangan pimpinan instansi mutlak dan perlu, demi meningkatkan taraf hidup masyarakat. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan peran manusia dalam organisasi instansi.

Unsur manajemen sumber daya manusia yang merupakan tenaga kerja pada instansi, dengan demikian fokus yang mempelajari manajemen sumber daya manusia ini hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja saja.

Manajemen sumber daya manusia atau manajemen personalia sangat berperan aktif dalam usaha untuk mendapatkan dan mengendalikan serta membimbing tenaga kerja pada tujuan organisasi atau instansi. Instansi juga berusaha untuk dapat memberikan imbalan yang sesuai kepada karyawannya.

Sebuah tujuan organisasi tidak akan terwujud tanpa peranan aktif dari seorang karyawan atau karyawan meskipun organisasi tersebut memiliki peralatan yang canggih, mengatur karyawan atau karyawan tidaklah mudah, karena mereka mempunyai perasaan pikiran, status dan keinginan serta latar belakang yang berbeda oleh sebab itu dalam mencapai tujuan suatu organisasi harus menerapkan fungsi manajemen sumber daya manusia. Untuk menerapkan fungsi-fungsi sumber daya manusia diperlukan suatu kerja sama yang harmonis antara pimpinan dan karyawan agar tujuan dan suatu perusahaan tersebut dapat berjalan sesuai dengan fungsinya.

Untuk mencapai tujuan organisasi harus menerapkan dan melaksanakan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia sehingga apa yang diharapkan tidak menyimpang dengan apa yang telah ditetapkan, sehingga karyawan atau karyawan dapat bekerja secara produktif.

Pengarahan adalah suatu proses pembimbingan, pemberian petunjuk dan instruksi kepada bawahan agar mereka bekerja sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Pengarahan menentukan bagi bawahan tentang apa yang harus mereka kerjakan atau tak boleh mereka kerjakan. Fungsi 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. Jadi pengarahan menentukan atau melarang jenis perilaku tertentu.

Pengarahan merupakan cara pemimpin mengeluarkan perintah/instruksi pada bawahan dan menunjukkan apa yang seharusnya dilakukan. Pengarahan dilakukan oleh pemimpin dan meliputi hubungan sehari-hari antara penyelia dan bawahannya bertalian dengan pelatihan, pengarahan, pengawasan dan motivasi, disiplin dan penyesuaian rencana dengan situasi.

Dalam setiap sistem tertentu, pengarahan tidak mungkin sama tujuannya dengan sistem yang lain. Walaupun sama jangka waktu, prosedur maupun metodenya tidak mungkin sama. Hampir setiap manajer mengoperasikan fungsi pengarahan dengan menekankan pada keluaran yang mungkin dihasilkan sekaligus mewujudkan tujuan yang dicapai.

Komunikasi dalam suatu organisasi dapat diidentikkan dengan sistem saraf dalam suatu organisasi yang hidup. Komunikasi seringkali menyusun apa yang dalam situasi lain merupakan kesemrawutan. Komunikasi memiliki peran yang penting karena tanpa komunikasi apa yang ada dalam diri seseorang tidak akan sampai pada orang lain.

Dalam setiap penerapan fungsi pengarahan komunikasi merupakan salah satu proses yang amat potensial dalam memainkan peran penting hingga karyawan dapat merealisasikan tujuan organisasi. Dalam penerapan fungsi pengarahan, manajer juga dituntut untuk memainkan komunikasi melalui proses pembimbingan dan pengendalian para bawahan. Oleh karena itu perlu adanya koordinasi, integrasi dan sinkronisasi.

Prestasi kerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas dari pada pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas dari pada saat ini. Pada umumnya prestasi diberi batasan dan kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan sesuai dengan kekuatan dan kemampuan yang dimilikinya. Karyawan yang berprestasi berarti karyawan yang dalam melaksanakan pekerjaannya dapat memberikan hasil yang baik sesuai waktu yang ditentukan, bermutu dan tepat mengenai sasaran.

Hal utama yang dituntut oleh suatu organisasi dari karyawannya adalah prestasi kerja mereka yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi. Prestasi kerja karyawan akan membawa dampak bagi karyawan yang bersangkutan maupun organisasi tempat ia bekerja. Prestasi kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja organisasi, menurunkan tingkat keluar masuk karyawan (*turn over*), serta memantapkan manajemen organisasi.

Sebaliknya, prestasi kerja karyawan yang rendah dapat menurunkan tingkat kualitas dan kinerja, meningkatkan tingkat keluar masuk karyawan, yang pada akhirnya akan berdampak pada penurunan kemajuan organisasi.

Bagi karyawan, tingkat prestasi kerja yang tinggi dapat memberikan keuntungan tersendiri, seperti meningkatkan gaji, memperluas kesempatan untuk dipromosikan, menurunnya kemungkinan untuk didemosikan, serta membuat ia semakin ahli dan berpengalaman dalam bidang pekerjaannya. Sebaliknya, tingkat prestasi kerja karyawan yang rendah menunjukkan bahwa karyawan tersebut sebenarnya tidak kompeten dalam pekerjaannya, akibatnya ia sukar untuk dipromosikan ke jenjang pekerjaan yang tingkatannya lebih tinggi, memperbesar kemungkinan untuk didemosikan, dan pada akhirnya dapat juga menyebabkan karyawan tersebut mengalami pemutusan hubungan kerja.

Dapat pula diartikan prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Pada umumnya prestasi kerja dipengaruhi oleh kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta kedisiplinan karyawan yang bersangkutan. Dalam meningkatkan prestasi kerja, sifat pekerjaan dan perkiraan beban kerja harus diperhatikan, karena sifat pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dapat dari berbagai sudut antara lain sudut waktu kerja, sudut pemusatan perhatian, dan sudut resiko pribadi.

Kompleksitas permasalahan yang ada dalam organisasi dengan sendirinya menuntut adanya suatu manajemen yang baik khususnya terhadap sumber dari manusia atau karyawan, yang bukan saja merupakan subjek, akan tetapi juga sebagai objek dari pada organisasi tersebut.

Performance Appraisal, yang biasa juga disebut penilaian prestasi kerja, penilaian pelaksanaan pekerjaan, penilaian kondite dan lain sebagainya adalah salah satu upaya yang dilakukan organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan. Kebutuhan akan penilaian prestasi kerja utamanya adalah untuk mengetahui kualitas dan kuantitas kinerja, kendala serta sikap karyawan dalam kaitannya dengan keberadaan karyawan di dalam suatu organisasi.

Penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) merupakan salah satu tugas yang paling penting bagi setiap pimpinan, yang diakui pula bahwa banyak kesulitan dialami dalam menanganinya secara memadai. Tidaklah selalu mudah untuk menilai prestasi seorang karyawan secara akurat, dan lagi pula adalah serba sulit untuk menyampaikan hasil penilaian tersebut kepada karyawan yang bersangkutan tanpa menimbulkan rasa kecewa bagi yang bersangkutan.

### **C. GAMBARAN UMUM**

PT. Thamrin Brother's didirikan pada tahun 1968 oleh Bapak Koko Gunawan Thamrin dengan nama PT. Thamrin Brother's. PT. Thamrin Brother's mengkhususkan diri menjual sepeda motor merk Yamaha mulai tahun 1969 dengan No. SITU : 503 / 401 / SITU / 267 / V Palembang. Setelah dirasa cukup berhasil di kota Palembang, PT. Thamrin Brother's kemudian mengadakan perluasan usaha di beberapa kota, diantaranya di daerah Baturaja dan Belitang.

PT. Thamrin Brother's Cabang Belitang berdiri pada tahun 1999 yang waktu itu masih di gedung lama, pada tanggal 21 Oktober 2001 didirikan gedung baru yang beralamat di Jln. Jenderal Sudirman No. 169 RT. 003 RW. 01 Desa Bedilan. Sebelum menjadi PT Thamrin Brother's, sebelumnya perusahaan ini berbentuk CV. Thamrin Brother's.

PT. Thamrin Brother's Belitang Ogan Komering Ulu Timur merupakan suatu organisasi yang terdiri dari kelompok individu yang saling bekerja secara bersama-sama dengan usaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Agar setiap individu dapat melaksanakan tugasnya dengan baik maka perlu dilakukan pembagian tugas dengan jelas. Untuk itu diperlukan struktur organisasi dimana struktur organisasi merupakan dari suatu organisasi.

Pengorganisasian adalah penetapan struktur peran-peran melalui penentuan berbagai aktivitas yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan dan bagian-bagiannya, pengelompokan aktivitas-aktivitas, penugasan, pendelegasian wewenang untuk melaksanakannya serta pengkoordinasian hubungan-hubungan wewenang dan informasi baik secara horisontal maupun vertikal dalam struktur organisasi.

Struktur organisasi harus dirancang untuk memperjelas lingkungan kerja sehingga semua orang tahu siapa yang harus melakukan dan siapa yang bertanggung jawab atas hasil kerjanya. Struktur organisasi menunjukkan kerangka dari susunan perwujudan dan pola tetap hubungan-hubungan diantara fungsi-fungsi, bagian-bagian atau posisi-posisi, maupun orang-orang yang menunjukkan kedudukan, tugas, wewenang dan tanggung jawab yang berbeda-beda dalam suatu organisasi.

Pendidikan karyawan dalam sebuah organisasi atau instansi sangat diperlukan karena berkaitan dengan kinerja dan produktivitas dari karyawan itu sendiri dan tentunya secara langsung atau tidak langsung berpengaruh bagi perkembangan dan kegiatan dari organisasi atau instansi di tempat karyawan tersebut bekerja.

Oleh karena itu pendidikan sangatlah berpengaruh dan sangat diperlukan sekali dalam suatu organisasi atau instansi. Dengan tingkat pendidikan karyawan yang baik maka tentunya cara kerja mereka pun baik dan profesional dan tentunya juga akan lebih gampang dalam hal pengawasan kepada mereka. PT. Thamrin Brother's Belitang Ogan Komering Ulu Timur bertanggung jawab dalam hal perencanaan, pengelolaan dan pembinaan karyawannya.

#### D. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Untuk dapat mengetahui jawaban responden tentang motivasi dan Kinerja Karyawan pada PT. Thamrin Brother's Belitang Ogan Komering Ulu Timur, maka penulis mentabulasikannya kedalam tabel dan dianalisa.

##### Koefisien Korelasi

$$r = \frac{n \cdot \sum X \cdot Y - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2] \cdot [n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

$$r = \frac{10 \cdot 2427 - (135)(178)}{\sqrt{[10 \cdot 1867 - (135)^2] \cdot [10 \cdot 3196 - (178)^2]}}$$

$$r = \frac{24270 - 24030}{\sqrt{18670 - 18225 \cdot 31960 - 31684}}$$
$$r = \frac{240}{\sqrt{445.276}}$$
$$r = \frac{240}{\sqrt{122820}}$$
$$r = \frac{240}{350,46}$$
$$r = 0,68$$

Dari perhitungan diatas diperoleh hasil r sebesar 0,68 apabila kita hubungkan dengan nilai yang dikemukakan dalam kriteria standar konservatif, dapat diketahui apakah korelasi dari variabel X terhadap variabel Y tersebut mempunyai hubungan yang kuat atau hubungan yang lemah. Ternyata dapat disimpulkan bahwa hubungan variabel X (Pengarahan) dan variabel Y (Prestasi Kerja) mempunyai hubungan yang kuat.

#### **Kadar Prosentase (KP)**

Untuk mengetahui kadar prosentase pengaruh antara motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Thamrin Brother's Belitang Ogan Komering Ulu Timur, maka penulis menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} KP &= r^2 \times 100\% \\ &= (0,68)^2 \times 100\% \\ &= 0,4624 \times 100\% \\ &= 46,24 \% \end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan diatas dapat diambil suatu kesimpulan bahwa Kinerja Karyawan pada PT. Thamrin Brother's Belitang Ogan Komering Ulu Timur, dipengaruhi oleh motivasi sebesar 46,24 %, sedangkan 53,76% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Untuk mengetahui berapa prosentase (%) pengaruh pengarahan terhadap prestasi kerja, maka digunakan rumus kadar prosentase yaitu sebagai berikut :

$$\begin{aligned} KP &= r^2 \times 100 \% \\ KP &= 0,68^2 \times 100 \% \\ KP &= 0,4624 \times 100 \% \\ KP &= 46,24 \% \end{aligned}$$

Dengan diketahui kadar prosentase menunjukkan bahwa prestasi kerja dipengaruhi oleh pengarahan sebesar 46,24 %, sedangkan sebesar 53,76 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Selanjutnya untuk mengetahui apakah pengarahan mempunyai hubungan dengan prestasi kerja atau tidak diadakan pengujian dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{r \sqrt{(n-2)}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t = \frac{0,68 \sqrt{(10-2)}}{\sqrt{1-0,68^2}}$$

$$t = \frac{0,68 \sqrt{8}}{\sqrt{1-0,4624}}$$

$$t = \frac{0,68 \cdot 2,828}{\sqrt{0,5376}}$$

$$t = \frac{1,9230}{0,7332}$$

$$t = 2,6227$$

Dari perhitungan di atas dapat diketahui nilai  $t = 2,6227$  maka apabila dihubungkan dengan  $t$  tabel pada tingkat kepercayaan 95 % dan tingkat kesalahan 5 % adalah  $t$  hitung lebih besar dari pada  $t$  tabel yaitu  $2,6227$  dengan  $t$  tabel =  $1,860$  maka ( $2,6227 > 1,860$ ).

Dengan demikian berarti  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak, berarti terdapat hubungan yang kuat antara pengarahan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Thamrin Brother's Belitang Ogan Komerang Ulu Timur.

### Uji Hipotesis

Dari hasil pengolahan data penelitian di atas, maka uji hipotesa dengan menggunakan analisis korelasi diperoleh sebagai berikut :

$$r = \frac{n \cdot \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2] \cdot [n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

$$r = \frac{10 \cdot 2427 - (135)(178)}{\sqrt{[10 \cdot 1867 - (135)^2] \cdot [10 \cdot 3196 - (178)^2]}}$$

$$r = \frac{24270 - 24030}{\sqrt{18670 - 18225 \cdot 31960 - 31684}}$$

$$r = \frac{240}{\sqrt{445.276}}$$

$$r = \frac{240}{\sqrt{122820}}$$

$$r = \frac{240}{350,46}$$

$$r = 0,68$$

Dari perhitungan diatas diperoleh hasil r sebesar 0,68 apabila kita hubungkan dengan nilai yang dikemukakan dalam kriteria standar konservatif, dapat diketahui apakah korelasi dari variabel X terhadap variabel Y tersebut mempunyai hubungan yang kuat atau hubungan yang lemah. Ternyata dapat disimpulkan bahwa hubungan variabel X (Pengarahan) dan variabel Y (Prestasi Kerja) mempunyai hubungan yang kuat.

Untuk mengetahui berapa prosentase (%) pengaruh pengarahan terhadap prestasi kerja, maka digunakan rumus kadar prosentase yaitu sebagai berikut :

$$KP = r^2 \times 100 \%$$

$$KP = 0,68^2 \times 100 \%$$

$$KP = 0,4624 \times 100 \%$$

$$KP = 46,24 \%$$

Dengan diketahui kadar prosentase menunjukkan bahwa prestasi kerja dipengaruhi oleh pengarahan sebesar 46,24 %, sedangkan sebesar 53,76 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Selanjutnya untuk mengetahui apakah pengarahan mempunyai hubungan dengan prestasi kerja atau tidak diadakan pengujian dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{r \sqrt{(n-2)}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t = \frac{0,68 \sqrt{(10-2)}}{\sqrt{1-0,68^2}}$$

$$t = \frac{0,68 \sqrt{8}}{\sqrt{1-0,4624}}$$

$$t = \frac{0,68 \cdot 2,828}{\sqrt{0,5376}}$$

$$t = \frac{1,9230}{0,7332}$$

$$t = 2,6227$$

Dari perhitungan di atas dapat diketahui nilai  $t = 2,6227$  maka apabila dihubungkan dengan  $t$  tabel pada tingkat kepercayaan 95 % dan tingkat kesalahan 5 % adalah  $t$  hitung lebih besar dari pada  $t$  tabel yaitu 2,6227 dengan  $t$  tabel = 1,860 maka ( $2,6227 > 1,860$ ).

Dengan demikian berarti  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak, berarti terdapat hubungan yang kuat antara pengarahan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Thamrin Brother's Belitang Ogan Komering Ulu Timur.

## E. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dari penelitian dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka penulis dapat mengambil beberapa kesimpulan antara lain :

1. Pengarahan merupakan cara pemimpin mengeluarkan perintah/instruksi pada bawahan dan menunjukkan apa yang seharusnya dilakukan.
2. Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.
3. Penilaian prestasi kerja pada dasarnya merupakan penilaian yang sistematis terhadap penampilan kerja karyawan dan terhadap taraf potensi karyawan dalam upayanya mengembangkan diri untuk kepentingan instansi/organisasi.
4. Hasil perhitungan korelasi diperoleh  $r = 0,68$  hal ini artinya adanya pengaruh atau hubungan yang kuat antara pengarahan dengan prestasi kerja karyawan pada PT. Thamrin Brother's Belitang Ogan Komering Ulu Timur.
5. Hasil perhitungan kadar prosentase diperoleh sebesar 46,24 % pengaruh pengarahan dengan prestasi kerja, selebihnya dipengaruhi faktor lain sebesar 53,76 %.
6. Hasil uji hipotesis diperoleh sebesar  $t$  hitung 2,6227. Hal ini berarti  $t$ -hitung lebih besar dari  $t$  tabel ( $2,6227 > 1,860$ ). Dengan demikian hipotesis yang dikemukakan dapat diterima.

## SARAN

Adapun sara-saran yang dapat diberikan Pada PT. Thamrin Brother's Belitang Ogan Komering Ulu Timur adalah sebagai berikut :

1. Sebaiknya pengarahan dilakukan oleh pimpinan organisasi dengan menggunakan komunikasi secara efektif agar para karyawan dapat menerima suatu pengarahan dengan baik.
2. Sebaiknya pimpinan organisasi melakukan analisa terhadap faktor lain yang dapat meningkatkan ataupun menurunkan produktivitas kerja karyawan dalam bekerja.
3. Sebaiknya pimpinan organisasi memberikan penghargaan kepada karyawan yang telah mencapai prestasi kerja, agar karyawan lebih bersemangat dalam bekerja.
4. Sebaiknya komunikasi antara pimpinan organisasi dengan karyawannya terjalin dengan baik, agar dalam pelaksanaan tugas dalam organisasi berjalan sesuai dengan pengarahan yang diberikan oleh pimpinan.
5. Perlunya pengembangan sumber daya manusia yaitu karyawan agar diperoleh karyawan yang memiliki kemampuan dan ketrampilan dalam melaksanakan tugas-tugas dalam organisasi sehingga prestasi kerja karyawan dapat tercapai

## 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, Yograkarta, 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.
- Moekijat, *Managemen 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 Indeks 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.