



Received: 26 Februari 2024; Revised: 24 Maret 2024; Accepted: 29 Maret 2024

PENGARUH PERENCANAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN DIVISI KELAPA SAWIT PADA KANTOR PTP MITRA OGAN KANTOR PIN 1 PENINJAUAN OGAN KOMERING ULU

Yansahrita¹, Sri Sarwo Sari², Tri Rusilawati Kasisariah³, Darmanah⁴, Aflah Dika⁵

^{1,2,4,5}Prodi Manajeman, STIE Trisna Negara OKU Timur, Sumatera Selatan

³Prodi Manajemen, Universitas Serelo Lahat, Sumatera Selatan

^{1,2,4}Jl. Tugu Harum, elitang Madang Raya, Ogan Komering Ulu Timur, Sumatera Selatan

³Jl. Taman Rekreasi Ribang Kemanbang Bandar Jaya Lahat.

E-Mail: yansahrita82@gmail.com¹, srisarwosari61@gmail.com², trirusilawati5@gmail.com³,
darmanahhelmi08@gmail.com⁴, aflahdika05@gmail.com⁵

Abstrak

Didalam mendukung kemajuan dan pengembangan suatu organisasi sangat perlu dilakukan dengan sungguh-sungguh dan terus menerus di segala bidang dan semua aspek kehidupan. Tersedianya sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki etos kerja yang tinggi merupakan modal utama suatu organisasi untuk dapat sejajar dengan organisasi lainnya. Permasalahan yang dihadapi adalah Bagaimana pengaruh perencanaan terhadap kinerja karyawan Bagian Divisi Kelapa Sawit pada Kantor PTP Mitra Ogan Kantor Pin 1 Peninjauan Ogan Komering Ulu. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh perencanaan terhadap kinerja karyawan Bagian Divisi Kelapa Sawit pada Kantor PTP Mitra Ogan Kantor Pin 1 Peninjauan Ogan Komering Ulu serta berguna sebagai bahan acuan untuk penelitian selanjutnya mengenai perencanaan dan kinerja karyawan. Hipotesis yang diajukan, Perencanaan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Bagian Divisi Kelapa Sawit pada Kantor PTP Mitra Ogan Kantor Pin 1 Peninjauan Ogan Komering Ulu. Pengumpulan dan pengolahan data dengan menggunakan studi pustaka dan studi lapangan dengan menggunakan cara observasi, kuisioner, interview dan dokumentasi. Dari hasil pembahasan diperoleh korelasi antara perencanaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan Bagian Divisi Kelapa Sawit pada Kantor PTP Mitra Ogan Kantor Pin 1 Peninjauan Ogan Komering Ulu diperoleh angka r sebesar 0,57. Setelah dikonsultasikan dengan standar konservatif terletak antara 0,400- 0,599 yang termasuk pada korelasi sedang. Sehingga dapat dikatakan bahwa adanya pengaruh yang sedang antara perencanaan terhadap kinerja karyawan Bagian Divisi Kelapa Sawit pada Kantor PTP Mitra Ogan Kantor Pin 1 Peninjauan Ogan Komering Ulu.

Kata Kunci: Pengaruh, Perencanaan, Kinerja, SPSS, SOP

Abstract

Supporting the progress and development of an organization really needs to be done seriously and continuously in all fields and all aspects of life. The availability of quality human resources and a high work ethic is the main capital for an organization to be on par with other organizations. The problem faced is how does planning affect the performance of employees of the Palm Oil Division at the PTP Mitra Ogan Office

Pin 1 Review Office Ogan Komering Ulu. The purpose of this research is to determine the effect of planning on the performance of employees in the Palm Oil Division at the PTP Mitra Ogan Office Pin 1 Review Ogan Komering Ulu Office and to be useful as reference material for further research regarding employee planning and performance. The hypothesis proposed is that planning has a positive effect on the performance of employees of the Palm Oil Division at the PTP Mitra Ogan Office, Pin 1 Review Office, Ogan Komering Ulu. Data collection and processing using library studies and field studies using observation, questionnaires, interviews and documentation. From the results of the discussion, it was found that there was a correlation between planning in an effort to improve the performance of employees in the Palm Oil Division at the PTP Mitra Ogan Office, Pin 1 Office for the Ogan Komering Ulu Review, an r figure of 0.57 was obtained. 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 planning on the performance of employees of the Palm Oil Division at the PTP Mitra Ogan Office Pin 1 Review Office Ogan Komering Ulu.

Keywords: Influence, Planning, Performance, SPSS, SOP

PENDAHULUAN

Bagi suatu organisasi, fungsi perencanaan memiliki tujuan yang sangat strategis dan vital yaitu untuk menentukan arah perjalanan organisasi ke depan. Setidaknya terdapat lima argumentasi yang mendasarinya. Pertama, dalam jangka panjang perencanaan suatu organisasi sangat dibutuhkan sebagai salah satu instrumen untuk mencapai tujuan. Kedua, dalam jangka yang lebih pendek perencanaan suatu organisasi sangat dibutuhkan untuk mengatasi berbagai permasalahan penting dan mendesak seperti kurangnya sumber daya manusia, kualitas sumber daya manusia yang masih rendah, konflik dalam intern organisasi, serta permasalahan sosial, dan lain-lain. Ketiga, dalam era globalisasi perencanaan organisasi sangat diperlukan untuk menyusun arahan strategis bagi kegiatan organisasi dalam rangka mengantisipasi perkembangan dunia yang cepat berubah dan situasi/kondisi organisasi di masa datang dalam berbagai aspek kehidupan. Keempat, ketersediaan sumber daya yang dimiliki oleh organisasi untuk melaksanakan kegiatan sangat terbatas sehingga perencanaan sangat diperlukan untuk menentukan prioritas yang diperlukan, menentukan tujuan dan sasaran kinerja yang hendak dicapai, serta mengalokasikan sumber daya (anggaran, SDM, dan lainnya) secara tepat, efektif, efisien, realistik, dan konsisten. Kelima, dalam era desentralisasi fungsi perencanaan dalam organisasi secara strategis semakin diperlukan untuk sinkronisasi kegiatan-kegiatan dalam lingkup antara organisasi pusat dan daerah. Fungsi perencanaan merupakan pijakan awal untuk menentukan arah tujuan suatu organisasi melalui penetapan kebijakan dan program yang tepat serta dengan mengoptimalkan sumber daya manusia dan melibatkan pelaku organisasi yang lain dalam mencapai kinerja.

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Konsep dan Teori Manajemen

(Fauzi, 2013) 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, pegawai dan masyarakat.

(R. I. Fauzi, 2018) 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. (Rifqi Suprapto, 2020) Proses manajemen

itu sendiri diarahkan kepada usaha-usaha anggota organisasi untuk meningkatkan produktivitasnya melalui pemanfaatan secara efektif dan efisien sumber daya yang tersedia. Manajemen merupakan rangkaian kegiatan yang dalam kegiatan usaha harus adanya koordinasi untuk melaksanakan perencanaan, penggerakan dan akan memudahkan terwujudnya tujuan instansi, pegawai dan masyarakat. Dengan manajemen, daya guna dan hasil unsur-unsur manajemen akan dapat ditingkatkan.

(Garaika, 2019) Manajemen sumber daya manusia sering disebut dengan manajemen kepegawaian 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. (Wheny, 2015) Manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan peran manusia dalam organisasi instansi.

(Suminiati, 2019) 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 pegawainya. Manajemen sering mempunyai masalah tidak efektifnya perencanaan. (Murtafiah, 2021) Padahal perencanaan yang efektif sangat penting bagi para manajer, paling tidak ada dua alasan, *pertama*, perencanaan adalah proses melalui mana fungsi-fungsi manajemen mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan dapat dicapai; kedua, perencanaan adalah kegiatan dimana para manajer mencurahkan sebagian besar proporsi waktu mereka. Perencanaan merupakan hal yang sangat penting dalam suatu organisasi atau organisasi, karena perencanaan mutlak yang harus dilakukan oleh seorang pimpinan kepada pegawai dengan maksud agar semua tugas dapat terlaksana dengan baik sesuai dengan keinginan organisasi atau organisasi. Perencanaan memungkinkan tercapainya informasi yang dibutuhkan secara akurat dan tepat dalam pelaksanaan pekerjaan tiap-tiap bagian dalam suatu organisasi.

(McLeod, 2004) Perencanaan yang efektif berarti informasi telah sampai dengan baik dan tidak ada salah penafsiran serta terdapat umpan balik terhadap informasi tersebut, guna kemudahan dan kelancaran pencapaian tujuan yang ingin dicapai. Proses perencanaan memungkinkan manajer untuk melaksanakan tugas-tugas mereka. Informasi harus diperencanaakan kepada stafnya agar mereka mempunyai dasar perencanaan, agar rencana-rencana itu dapat dilaksanakan. Pengorganisasian memerlukan perencanaan dengan bawahan tentang penugasan mereka. Pengarahan mengharuskan manajer untuk berperencanaan dengan bawahannya agar tujuan kelompok dapat tercapai. Jadi seorang manajer akan dapat melaksanakan fungsi-fungsi manajemen melalui interaksi dan perencanaan dengan pihak lain.

(Arie, 2018) Proses perencanaan yang diharapkan dalam suatu organisasi atau organisasi dapat berjalan dengan efektif dan efisien, maka seorang pimpinan organisasi harus memberikan dan mengperencanaakan informasi yang benar terhadap para bawahannya. Pimpinan harus tetap bertanggung jawab terhadap perencanaan yang disampaikan, walaupun setiap bawahan yang telah menerima perencanaan terkadang salah dalam menafsirkannya. (Devi, 2020) Untuk itu, seorang pimpinan dalam melakukan perencanaan yang efektif perlu memperhatikan sifat dan karakter dari masing-masing bawahan agar perencanaan tersebut dapat diterima dengan baik serta tidak ada salah penafsiran atas infomasi yang diberikan.

Proses perencanaan memungkinkan para pimpinan untuk menjalankan tanggung jawab mereka. Informasi harus diperencanaakan kepada para pimpinan agar mereka mempunyai dasar untuk membuat perencanaan, kemudian rencana tersebut harus diperencanaakan kepada yang lain agar dapat dilaksanakan. Pengorganisasian memerlukan perencanaan dengan orang-orang mengenai penugasan kerja mereka. Dengan kepemimpinan, pimpinan diharuskan berperencanaan dengan bawahan sehingga tugas kelompok dapat diselesaikan atau tercapai. Perencanaan dapat berupa tertulis maupun tidak tertulis guna adanya pengawasan terhadap pelaksanaan pekerjaan-pekerjaan dalam organisasi. Pimpinan dapat melaksanakan fungsi manajemennya dengan baik hanya berinteraksi dan berperencanaan dengan orang lain.

(Abdul Hamid, Salamun, Wiwin Windayanti, Moh. Masrur, 2023) Dalam organisasi yang efektif, perencanaan mengalir dari berbagai arah yaitu kebawah, keatas, dan kesamping secara menyilang. Karena apabila perencanaan dilakukan hanya satu arah akan dapat menimbulkan masalah bagi pelaksanaan aktivitas organisasi. Sama halnya suatu kemacetan yang singkat sekalipun yang disebabkan oleh proses perencanaan yang kurang tepat, maka suatu proses kegiatan dalam organisasi dapat menyebabkan kerugian yang besar. Untuk itu penting sekali bahwa masalah-masalah yang dihadapi oleh suatu organisasi atau organisasi diperencanaakan secepatnya dan diambil tindakan perbaikan sesegera mungkin. Unsur penting lainnya adalah jumlah informasi, yang semakin lama semakin membengkak dan sering menyebabkan terjadinya beban informasi yang relevan.

(Abdul Hamid, Salamun, Wiwin Windayanti, Moh. Masrur, 2023) Dalam arti luas, tujuan perencanaan dalam suatu organisasi atau organisasi adalah untuk mendakan perubahan mempengaruhi tindakan dan untuk mencapai kesejahteraan organisasi. Dalam dunia usaha maupun pemerintahan informasi mengenai harga, persaingan, teknologi, peraturan pemerintah serta informasi-informasi lainnya. (Ayu & Suprayetno, 2008; Ratna, 2020) Dan informasi ini dijadikan sebagai dasar bagi organisasi untuk mengambil keputusan mengenai macam produk yang dihasilkan, kualitasnya, strategi rencana kerja dan sebagainya. Dengan melihat kinerja pegawai yang rendah dapat menimbulkan tingkat absensi yang tinggi, tingkat kesalahan menjadi tinggi. Maka dari itu setiap organisasi akan berusaha agar pegawainya mempunyai moral yang tinggi diharapkan kinerja akan meningkat.

Dengan demikian dalam meningkatkan kinerja, pimpinan harus dapat meningkatkan pengaruh terhadap pegawainya dengan memberikan kenyamanan serta fasilitas yang dibutuhkan dalam setiap aktivitas kerja pegawainya. Sehingga setiap pegawai akan mampu melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik. Demikian dapat kita simpulkan bahwa kinerja merupakan perwujudan sikap dan reaksi seseorang atau sekelompok orang terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dalam organisasi. Oleh karena itu perlu terwujudnya kinerja yang tinggi pada setiap pegawai dan hal ini harus tetap terjaga agar tujuan organisasi dapat terwujud dengan baik seiring dengan perkembangan jaman.

2.2. Gambaran Umum

PTP Mitra Ogan Kantor Pin 1 Peninjauan merupakan perusahaan yang berbentuk perkebunan kelapa sawit. PTP Mitra Ogan Kantor Pin 1 Peninjauan berdiri di Desa Peninjauan Ogan Komering Ulu pada tanggal 24 Januari 1993. Perkebunan karet dan kelapa sawit PTP Mitra Ogan Kantor Pin 1 Peninjauan terdiri dari dua Devisi. Devisi sati (IDRS) dan Devisi dua (IDRD). Luas masing-masing kebun devisi satu seluas 997,7 Ha dan Devisi dua seluas 1,051 Ha dan dilanjutkan lagi pada tahun 1991 yaitu seluas 50,1 Ha sehingga total yang ditanam seluas 1,051 Ha.

PTP Mitra Ogan Kantor Pin 1 Peninjauan 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.

(Subardjono, 2017) Pengorganisasian adalah penetapan struktur peran-peran melalui penentuan berbagai aktivitas yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan dan bagian-bagiannya, pengelompokan aktivitas-aktivitas, penugasan, pendeklasian wewenang untuk melaksanakannya serta pengkoordinasian hubungan-hubungan wewenang dan informasi baik secara horizontal 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.

Organisasi adalah jaringan tata kerja sama kelompok orang-orang secara teratur dan kontinue untuk mencapai tujuan bersama yang telah ditentukan dan didalamnya terdapat tata cara bekerjasama dan hubungan antara atasan dan bawahan. Organisasi tidak hanya sekedar wadah tetapi juga terdapat pembagian kewenangan, siapa mengatur apa dan kepada siapa harus bertanggung jawab. Organisasi merupakan suatu subsistem dari lingkungan yang lebih luas dan berorientasi tujuan (orang-orang dengan tujuan), termasuk subsistem teknik (orang-orang memahami pengetahuan, teknik, peralatan dan fasilitas), subsistem struktural (orang-orang bekerja bersama pada aktivitas yang bersatu padu), subsistem jiwa sosial (orang-orang dalam hubungan sosial), dan dikoordinasikan oleh subsistem manajemen (perencanaan dan pengontrolan semua kegiatan)

Struktur organisasi merupakan suatu gambaran, skema, simbol-simbol atau garis wewenang yang dapat memberikan penjelasan tentang garis perintah dari atas kepada bawahan dan dapat membuat suatu kejelasan tugas dan tanggung jawab dari masing-masing jabatan yang ada dalam organisasi tersebut.

(Abdul Hamid, Fauzi, Salamun, Wiwin Windayanti, 2023; Abdul Hamid, Salamun, Wiwin Windayanti, Moh. Masrur, 2023) 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. Kantor PTP Mitra Ogan Kantor Pin 1 Peninjauan Ogan Komering Ulu bertanggung jawab dalam hal perencanaan, pengelolaan dan pembinaan karyawan dijajarannya.

METODE PENELITIAN

Data yang digunakan penelitian ini ada dua yaitu data primer dan data sekunder. Pengumpulan dan Pengolahan Data, Yaitu pengumpulan data yang bersumber dari hasil penilaian yang dilakukan langsung pada perusahaan melalui Penelitian Kepustakaan (Library Research) berupa mengumpulkan data dengan mempelajari buku-buku yang ada pada perpustakaan dan yang berhubungan dengan masalah ini. pengumpulan data berikutnya melalui penelitian lapangan (Field Research), Yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan cara meninjau secara langsung kelapangan terutama kepada objek yang diteliti dengan tujuan untuk memperoleh data primer. Dalam hal ini data yang diperoleh dengan menggunakan :

- ✓ Observasi (pengamatan) melakukan pengamatan secara langsung terhadap objek yang diteliti.

- ✓ Wawancara (Interview) Penulis mengadakan wawancara secara langsung untuk memperoleh data yang berkaitan dengan penulisan.
- ✓ Dokumentasi melakukan pencatatan dan kegiatan masa lalu yang ada hubungannya dengan penelitian ini
- ✓ Quisioner Pengumpulan data dengan cara memberikan daftar pertanyaan kepada pimpinan atau karyawan pada objek penelitian.

PEMBAHASAN

1. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif merupakan suatu analisa data yang menggunakan pendekatan angka-angka, dalam analisis ini menggunakan rumus statistik. Adapun data yang diteliti dalam penulisan ini adalah data tentang Perencanaan (X) dan Kinerja (Y) Karyawan Pada Kantor PTP Mitra Ogan Kantor Pin 1 Peninjauan Ogan Komering Ulu.

Dari hasil perhitungan statisitik diatas diperoleh $r = 0,69$. Setelah dikonsultasikan dengan standar konservatif untuk mengetahui erat atau tidaknya hubungannya ternyata $r = 0,69$ terletak pada jarak antara $0,600 - 0,799$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa pengaruh perencanaan terhadap kinerja Karyawan Pada Kantor PTP Mitra Ogan Kantor Pin 1 Peninjauan Ogan Komering Ulu adalah mempunyai pengaruh yang kuat.

Dari hasil perhitungan tersebut diatas dapat diketahui bahwa nilai "t" hitung = $2,6959$. Sedangkan nilai "t" tabel pada tingkat kepercayaan 95% untuk $(n - 2) = 1,860$. Maka dapat diketahui nilai "t" hitungnya $2,6959$ lebih besar dari pada nilai "t" tabel yaitu = $1,860$ dengan demikian berarti (H_a) dapat diterima dan (H_0) ditolak. Ini mempunyai arti bahwa hipotesis yang diajukan dapat diterima, yaitu pengaruh perencanaan terhadap kinerja Karyawan Pada Kantor PTP Mitra Ogan Kantor Pin 1 Peninjauan Ogan Komering Ulu adalah mempunyai pengaruh yang kuat.

2. Analisis Kualitatif

Analisis Kualitatif adalah suatu alat analisis yang menggunakan pendekatan teori non matematis. Dalam analisis ini data dikerjakan berdasarkan atas jawaban-jawaban yang diberikan oleh responden dilapangan. Untuk data Perencanaan (X) dan untuk data Kinerja (Y) hal ini untuk mempermudah penulis dalam mengerjakannya. Untuk dapat mengetahui jawaban responden tentang Perencanaan dan Kinerja Karyawan Pada Kantor PTP Mitra Ogan Kantor Pin 1 Peninjauan Ogan Komering Ulu, maka penulis mentabulasikannya kedalam tabel dan dianalisa.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dari penelitian dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka penulis dapat mengambil beberapa perencanaan adalah fungsi manajemen yang harus dilakukan untuk menentukan serangkaian kegiatan yang berhubungan dengan pilihan-pilihan alternatif yang ada mengenai tujuan, kebijaksanaan, prosedur dan program organisasi untuk mencapai hasil yang diinginkan pada masa yang akan datang. Kinerja adalah konsep utama organisasi yang menunjukkan seberapa jauh tingkat kemampuan pelaksanaan tugas-tugas organisasi dilakukan dalam rangka pencapaian tujuan. Standar Operasional Prosedur merupakan pedoman atau acuan untuk menilai pelaksanaan kinerja instansi pemerintah berdasarkan indikator-indikator teknis, administratif dan procedural sesuai dengan tata hubungan kerja dalam organisasi yang bersangkutan. Berdasarkan pada hasil penelitian statistik dan rumus korelasi diperoleh bahwa pengaruh perencanaan terhadap kinerja karyawan mempunyai pengaruh yang kuat. Hal ini dikarenakan nilai 'r' adalah $0,69$ yang apabila dikonsultasikan ke standar konservatif terletak antara $0,600-0,799$ maka terdapat suatu hubungan yang kuat. Dan dari hasil kadar prosentasenya menunjukkan hasil $47,61\%$, hal ini berarti bahwa faktor lain yang mempengaruhi

kinerja sebesar 52,39 %. Dari hasil perhitungan diketahui bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($2,6959 > 1,860$) dengan demikian berarti Ho ditolak dan Ha diterima, sehingga ada pengaruh yang kuat antara perencanaan dengan kinerja karyawan pada Kantor PTP Mitra Ogan Kantor Pin 1 Peninjauan Ogan Komering Ulu.

Adapun saran-saran yang dapat diberikan sebaiknya suatu perencana mengarahkan kepada tujuan organisasi dan menetapkan prosedur yang terbaik untuk mencapainya. Sebaiknya perencanaan yang telah ditetapkan harus dimonitor dan dievaluasi atas tingkat keberhasilan dalam pencapaian tujuannya. Sebaiknya suatu kebijakan peraturan pemerintahan disosialisasikan kepada para karyawan sebagai aparatur agar siap dalam melaksanakan peraturan tersebut sehingga kinerja dapat tercapai dengan baik. Sebaiknya penilaian terhadap kinerja karyawan instansi pemerintahan dilakukan dengan menggunakan Standar Operasional Prosedur sebagai pedoman berdasarkan indikator-indikator teknis, procedural sesuai tata kerja dan sistem kerja suatu unit organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Hamid, Fauzi, Salamun, Wiwin Windayanti, M. M. (2023). *Kosep & Teori Dasar Manajemen Pendidikan Islam*. (S. Muhammad Muslihudin, Ed.). Indramayu: Penerbit Adab.
- Abdul Hamid, Salamun, Wiwin Windayanti, Moh. Masrur, D. R. M. (2023). *Kepemimpinan Pendidikan Dan Perilaku Organisasi Kependidikan*. (M. M. Fauzi, Ed.). Indramayu: Penerbit Adab.
- Arie, A. (2018). *Perilaku Teori Organisasi*. (Amrullah, Ed.) (Cetakan 1). Malang: Media Nusa Center.
- Ayu, I., & Suprayetno, A. (2008). Pengaruh Motivasi Kerja , Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT . Pei Hai International Wiratama Indonesia). *Seminastika Universitas Mulia Balikpapan*, 10(2), 124–135.
- Devi, Y. (2020). *Buku Ajar Perilaku & Perkembangan Organisasi*. (G. P. Djausal, Ed.) (Cetakan Ja). Bandar Lampung: Pusaka Media.
- Fauzi. (2013). *Manajemen Itu Mudah*. Jakarta: Rajawali.
- Fauzi, R. I. (2018). *Pengantar Manajemen Edisi Revisi*. (Putri Chistian, Ed.). Yogyakarta: Andi Offset.
- Garaika. (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. (Yansahrita, Ed.). Sumatera Selatan: STIE Trisna Ngara.
- McLeod, R. J. G. S. (2004). *Sistem Informasi Manajeman*.
- Murtafiah, N. H. (2021). Analisis Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Yang Handal dan Profesional (Studi Kasus : IAI An-Nur Lampung). *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*, 10(2), 789–812. <https://doi.org/10.30868/ei.v10i02.2358>
- Ratna, W. (2020). Kualitas Komunikasi Dan Keadilan Organisasi Terhadap Kesiapan Individu: Persepsi Dukungan Organisasi Sebagai Mediasi (Studi Pada Penerapan Teknologi Informasi Rumah Sakit). *Teknologi Informasi*, 247–254.
- Rifqi Suprapto, M. Z. W. A. (2020). *Buku Ajar Manajemen Pemasaran*. Ponorogo: Myria Publisher.
- Subardjono. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Nasional (DISDIKNAS) Dan Kebudayaan Kabupaten OKU Timur. *Jurnal Aktual STIE Trisna Negara*, 15(1), 1–9.
- Suminiati, R. A. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Praktik Peningkatan Mutu Pendidikan pada Sekolah Dasar Pendahuluan. *Media Manajemen Pendidikan*, 2(1), 101–113.
- Wheny, K. (2015). *Sistem Informasi Manajeman*. Jember: UNEJ.