

SKRIPSI
ANALISIS KINERJA PENGAWASCAMP PADA
PT.BANDANG REZEKI LESTARI

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu
Program Studi Manajemen Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau*



YOGA SEGARA RIOLPA
155210800

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

2021



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kaharudin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan
Telp. (0761) 674674 Fax: (0761) 6748834 Pekanbaru 28284

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Yoga Segara Riolpa
NPM : 155210800
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumberdaya Manusia
Judul Skripsi : Analisis Kinerja Pengawas Camp Pada PT. Bandang Rezeki Lestari

Disahkan Oleh:
Pembimbing

Dr. Haswani Haswani, SE., MM

Diketahui :


Dekan

Dr. Eva Sundari, SE.,MM, CRBC)

Ketua Program Studi

(Abd.Razak Jer, SE.,M.Si)



UNIVERSITAS ISLAM RIAU FAKULTAS EKONOMI BISNIS

Alamat: Jalan Kaharuddin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan
Telp.(0761) 674681 Fax. (0761) 674834 Pekanbaru-28284

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Telah Dilaksanakan Bimbingan Skripsi Terhadap:

NAMA : Yoga Segara Riolpa

NPM : 155210800



PRODI : Manajemen





FAKULTAS : Ekonomi

SPONSOR : Dr. Hazwari Hasan, SE,MM

JUDUL SKRIPSI : Analisis Kinerja Pengawas Camp Pada PT. Bandang Rezeki Lestari

Dengan Rincian Sebagai Berikut:

Tanggal	Catatan		Berita Acara	Paraf	
	Sponsor	Co Sponsor		Sponsor	Co sponsor
23-08-2021	✓		<ul style="list-style-type: none">- Perbaiki cover proposal- Perbaiki sistem penulisan- Lengkapi Data- Rubah Landasan teori- Buat rencana daftar isi		
25-08-2021	✓		<ul style="list-style-type: none">- Perbaiki kerangka berpikir- Perbaiki penelitian terdahulu- Perbaiki operasional variabel		

27-08-2021	✓		- Acc Seminar Proposal		
21-11-2021	✓		<ul style="list-style-type: none">- Rubah cover skripsi- Tambah data- Buat daftar isi,daftar tabel,daftar gambar- Sistem penulisan BAB 2 dirapikan- Perbaiki penelitian terdahulu- Perbaiki indikator operasional variabel		
28-11-2021	✓		<ul style="list-style-type: none">- Tambah job description- Perbaiki BAB5		
02-12-2021	✓		- Acc Seminar Hasil		

Pekanbaru, 11 Februari 2022
Wakil Dekan I



Dina Hidayat, S.E., Msi,Ak., C.A

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI / MEJA HIJAU


Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau No: 81/KPTS/FE-UIR/2022, Tanggal 18 Januari 2022, Maka pada Hari Rabu 19 Januari 2022 dilaksanakan Ujian Oral Komprehensif/Meja Hijau Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau pada Program Studi **Manajemen** Tahun Akademis 2021/2022.


- | | |
|-------------------------|---|
| 1. Nama | : Yoga Segara Riolpa |
| 2. NPM | : 155210800 |
| 3. Program Studi | : Manajemen S1 |
| 4. Judul skripsi | : Analisis Kinerja Pengawas Camp Pada PT. Bandang Rezeki Lestari. |
| 5. Tanggal ujian | : 19 Januari 2022 |
| 6. Waktu ujian | : 60 menit. |
| 7. Tempat ujian | : Ruang Sidang Meja Hijau Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR |
| 8. Lulus Yudicium/Nilai | : Lulus (B+) 72 |
| 9. Keterangan lain | : Aman dan lancar. |

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris


Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA
Wakil Dekan Bidang Akademis


Abd. Razak Jer, SE., M.Si
Ketua Prodi Manajemen

Dosen penguji :

1. Dr. Haswari Hasan, SE., MM
2. Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA
3. Deswarta, SE., MM


.....

.....

.....

Notulen

1. Gilang Nugroho, SE., MM

.....

Pekanbaru, 19 Januari 2022

Mengetahui
Dekan




Dr. Eya Sundari, SE., MM., CRBC

**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor : 81 / Kpts/FE-UIR/2022
TENTANG PENETAPAN DOSEN PENGUJI SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang** :
- Bahwa untuk menyelesaikan studi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau dilakukannya ujian skripsi / oral comprehensive sebagai tugas akhir dan untuk itu perlu ditetapkan mahasiswa yang telah memenuhi syarat untuk ujian dimaksud serta dosen penguji;
 - Bahwa penetapan mahasiswa yang memenuhi syarat dan penguji mahasiswa yang bersangkutan perlu ditetapkan dengan surat keputusan Dekan.

- Mengingat** :
- Undang-undang RI Nomor: 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
 - Undang-undang RI Nomor: 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen
 - Undang-undang RI Nomor: 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi
 - Peraturan Pemerintah RI Nomor: 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
 - Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018
 - SK Pimpinan UPT Diterbit Riau Nomor: 006/Skep/UM/11/2016 Tentang Peraturan Dasar Universitas Islam Riau
 - Surat Keputusan BAN-PT Duplikas RI :
 - Nomor : 2806/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Eku-Perubahan
 - Nomor : 2640/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Manajemen
 - Nomor : 2635/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Akutansi SI
 - Nomor : 1036/SK/BAN-PT/Akred/Dipl-III/IV/2019, tentang Akreditasi U3 Akutansi

MEMUTUSKAN

- Menetapkan** :
- Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang tersebut di bawah ini

Nama : Yogi Segara Ralpa
N.P.M : 155210800
Program Studi : Manajemen SI
Judul skripsi : Analisis Kinerja Pengawas Camp Pada PT. Himpun Rezeki Lestari

2. Pengujian skripsi/oral comprehensive mahasiswa tersebut terdiri dari:

NO	Nama	Pangkat/Golongan	Bidang/Dimi	Jabatan
1	Dr. Haswari Husin, SE., MM	Lektor/Cic	Meteri	Ketua
2	Prof. Dr. H. Detti Karya, SE., MA	Guru Besar, Dnd	Systematikan	Sekretaris
3	Deswaria, SE.,MM	Asisten Ahli C/b	Metodologi	Anggota
4			Penyajian	Anggota
5			Bahasa	Anggota
6	Gilang Negecho, Se., Mm	Nga Fungsional C/b	-	Nonulen
7			-	Sakar II
8			-	Nonulen

- Laporan hasil ujian serta berita acara telah disampaikan kepada pimpinan Universitas Islam Riau selambat-lambatnya 1 (satu) minggu setelah ujian dilaksanakan.
 - Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkannya dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan akan segera diperbaiki sebagaimana mestinya.
- Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan dengan secepatnya.

Ditetapkan di : Pekanbaru
Pada Tanggal : 19 Januari 2022

Yogi Segara Ralpa, SE., MM., CRBC

- Tembusan / Disampaikan pada :
- Yth : Bapak Koordinator Kopertis Wilayah X di Padang
 - Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau di Pekanbaru
 - Yth : Sdr. Kepala Biro Ketahanan UIR di Pekanbaru
 - Yth : Sdr. Kepala BAAK UIR di Pekanbaru


UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No 113 Marpoan Pekanbaru Telp 647647



BERITA AGARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI

Nama : Yoga Segura Riolpa
NPM : 155210800
Jurusan : Manajemen / S1
Judul Skripsi : Analisis Kinerja Pengawas Camp Pada PT. Bandang Rezeki Lestari
Hari/Tanggal : Rabu 19 Januari 2022
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR

Dosen Pembimbing

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Dr. Haswari Hasan, SE., MM		

Dosen Pembahas / Penguji

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA		
2	Deswarta, SE., MM		

Hasil Seminar : *)

1. Lulus (Total Nilai)
2. Lulus dengan perbaikan (Total Nilai 77)
3. Tidak Lulus (Total Nilai)

Mengetahui
An.Dekan


Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA
Wakil Dekan I

Pekanbaru, 19 Januari 2022
Ketua Prodi


Abd. Razak Jer, SE., M.Si

*) Coret yang tidak perlu

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647


BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL

Nama : Yoga Segara Riolpa
NPM : 155210800
Judul Proposal : Analisis Kinerja Pengawas Camp Pada PT. Bandang Rezeki Lestari.
Pembimbing : I. Dr. Haswari Hasan, SE., MM
Hari/Tanggal Seminar : Rabu 27 Oktober 2021

Hasil Seminar dirumuskan sebagai berikut :

1. Judul : Disetujui dirubah/perlu diseminarkan *)
2. Permasalahan : Jelas/masih kabur/perlu dirumuskan kembali *)
3. Tujuan Penelitian : Jelas/mengambang/perlu diperbaiki *)
4. Hipotesa : Cukup tajam/perlu dipertajam/di perbaiki *)
5. Variabel yang diteliti : Jelas/Kurang jelas *)
6. Alat yang dipakai : Cocok/belum cocok/kurang *)
7. Populasi dan sampel : Jelas/tidak jelas *)
8. Cara pengambilan sampel : Jelas/tidak jelas *)
9. Sumber data : Jelas/tidak jelas *)
10. Cara memperoleh data : Jelas/tidak jelas *)
11. Teknik pengolahan data : Jelas/tidak jelas *)
12. Daftar kepustakaan : Cukup/belum cukup mendukung pemecahan masalah Penelitian *)
13. Teknik penyusunan laporan : Telah sudah/belum memenuhi syarat *)
14. Kesimpulan tim seminar : Perlu/tidak perlu diseminarkan kembali *)

Demikianlah keputusan tim yang terdiri dari :

No	Nama	Jabatan pada Seminar	Tanda Tangan
1.	Dr. Haswari Hasan, SE., MM	Ketua	1. 
2.	Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA	Anggota	2. 
3.	Deswarta, SE., MM	Anggota	3. 

*Coret yang tidak perlu

Mengetahui
A.n. Dekan Bidang Akademis


Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA



Pekanbaru, 27 Oktober 2021
Sekretaris,


Abd. Razak Jer, SE., M.Si

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor: 1675/Kpts/FE-UIR/2020
TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA S1
Bismillahirrohmanirrohin
DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang:**
1. Surat penetapan Ketua Jurusan / Program Studi Manajemen tanggal 27 November 2020 tentang penunjukan Dosen Pembimbing skripsi mahasiswa.
 2. Bahwa dalam membantu mahasiswa untuk menyusun skripsi sehingga Mendapat hasil yang baik perlu ditunjuk Dosen Pembimbing yang Akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap mahasiswa tersebut.

- Mengingat:**
1. Surat Mendikbud RI:
 - a. Nomor: 0880/L/1997
 - b. Nomor: 0213/0/1987
 - c. Nomor: 0378/U/1986
 - d. Nomor: 0387/U/1987
 2. Surat Keputusan BAN-PT Depdiknas RI:
 - a. Nomor: 192/SK/BAN-PT/Ak.XVI/SIX/2013, tentang Akreditasi Eko. Pembangunan
 - b. Nomor: 197/SK/BAN-PT/Ak.XVI/SIX/2013, tentang Akreditasi Manajemen
 - c. Nomor: 197/SK/BAN-PT/Ak.XVI/SIX/2013, tentang Akreditasi Akuntansi S1
 - d. Nomor: 001/SK/BAN-PT/Ak.XVI/SIX/2014, tentang Akreditasi D.3 Akuntansi
 3. Surat Keputusan YLPII Unerah Riau
 - a. Nomor: 06/Skep.YLPII/1987
 - b. Nomor: 10/Skep.YLPII/1987
 4. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013
 5. Surat Edaran Rektor Universitas Islam Riau tanggal 10 Maret 1987
 - a. Nomor: 510/A-UIR/4-1987

MEMUTUSKAN

- Menetapkan:**
1. Mengangkat Saudara - saudara yang tersebut namanya di bawah ini sebagai pembimbing dalam penyusunan skripsi yaitu:

No	Nama	Jabatan/Golongan	Keterangan
1	Dr. Hazwari Hasan, SE,MM	Lektor. C/c	Pembimbing

2. Mahasiswa Yang Dibimbing Adalah:

N A M A : Yoga Segara Kiolpa
 N P M : 155210800
 Jurusan/Jenjang Pendid : Manajemen / S1
 Judul Skripsi : Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kepemimpinan Di PLBandang Rezeki Lestari
 3. Tugas Pembimbing Adalah Berpedoman Kepada Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor: 52/UIR/Kpts/1989 tentang pedoman penyusunan skripsi mahasiswa di lingkungan Universitas Islam Riau.
 4. Dalam pelaksanaan bimbingan supaya memperhatikan usul dan saran dari forum seminar proposal.
 5. Kepada pembimbing diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Islam Riau.
 6. Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini segera akan ditinjau kembali.
- Katikan: Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan menurut semestinya.

Ditetapkan di: Pekanbaru
 Pada Tanggal: 30 November 2020
 Dekan,


Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak., CA

- Tembusan :** Disampaikan pada:
1. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau
 2. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru.



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI

الجامعة الإسلامية الريوية

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpojan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28234
Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674854 Email. fekon@uir.ac.id Website : www.ac.uir.id

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau menerangkan bahwa mahasiswa dengan identitas berikut:

NAMA : YOGA SEGARA RIOLPA
NPM : 155210800
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS KINERJA PENGAWAS CAMP PADA PT. BANDANG REZEKI LESTARI
PEMBIMBING : DR. HAZWARI HASAN, SE., MM

Dinyatakan sudah memenuhi syarat batas maksimal plagiarisme yaitu 29% (dua puluh sembilan persen) pada setiap subbab naskah skripsi yang disusun.

Demikianlah surat keterangan ini di buat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 03 Desember 2021

Ketua Program Studi Manajemen

Abd Razak Jer, SE., M.Si

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini, Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar Akademik Sarjana, baik di Universitas Islam Riau maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan penilaian saya sendiri tanpa bantuan pihak manapun, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak-benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi Akademik berupa pencabutan yang diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lain sesuai dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi ini.

Pekanbaru, 11 Februari 2022

Saya yang membuat pernyataan



Yoga Segara Rietra

ABSTRAK

Analisis Kinerja Pengawas Camp Pada PT. Bandang Rezeki Lestari

Oleh

Yoga Segara Riolpa

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis kinerja pengawas excavator camp PT. Bandang Rezeki Lestari-Petapahan-Kab.Kampar. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif kualitatif. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan sampel penelitian yaitu operator excavator di PT. Bandang Rezeki Lestari di Petapahan-Kab. Kampar berjumlah 32 orang. Dari hasil validitas data menunjukkan bahwa semua item pernyataan adalah responden tersebut valid dan reliabel atau layak untuk digunakan dalam penelitian. Dari total skor rata-rata pada keseluruhan tanggapan terhadap item dalam rentang interval cukup baik. Berdasarkan rekapitulasi hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja operator excavator di PT. Bandang Rezeki Lestari – Petapahan-Kab. Kampar hasilnya cukup baik.

Kata kunci: Kinerja Pengawas



ABSTRACT

Performance Analysis Of Camp Supervisor At PT. Bandang Rezeki

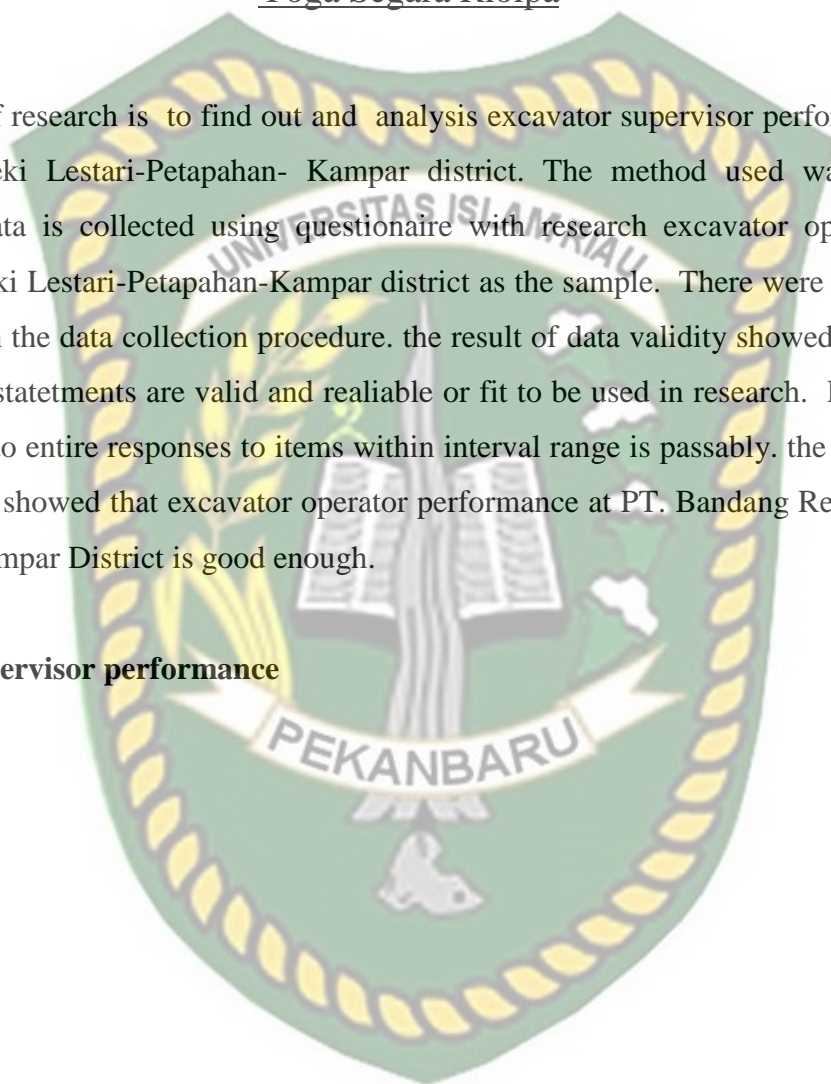
Lestari.

By

Yoga Segara Riolpa

The purpose of research is to find out and analysis excavator supervisor performance at PT. Bandang Rezeki Lestari-Petapahan- Kampar district. The method used was descriptive qualitative. Data is collected using questionnaire with research excavator operator at PT. Bandang Rezeki Lestari-Petapahan-Kampar district as the sample. There were 32 employees participating in the data collection procedure. the result of data validity showed that all items of respondent statetments are valid and reliable or fit to be used in research. From the total average score to entire responses to items within interval range is passably. the racapitulation research result showed that excavator operator performance at PT. Bandang Rezeki Lestari – Petapahan- Kampar District is good enough.

Keyword: supervisor performance



KATA PENGANTAR

Alhamdulillah rabbil'alamin segala puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan taufik dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini di Universitas Islam Riau (UIR) Pekanbaru. Kemudian shalawat dan salam penulis ucapkan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah meninggalkan dua pedoman hidup menuju jalan yang di ridhoi Allah SWT.

Skripsi ini berjudul “**Analisis Kinerja Pengawas Camp Pada PT. Bandang Rezeki Lestari**”. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penulisan skripsi ini, masih jauh dari apa yang dikatakan sempurna, namun ketidak sempurnaan ini tidaklah mengurangi dari apa yang akan disampaikan.

Dalam penyusunan skripsi ini, dari awal sampai akhir penyelesaian tidak dapat dilaksanakan tanpa adanya bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Untuk itu penulis mengucapkan banyak terima kasih, penghargaan dan cinta terbesar yang penulis tuju kepada kedua orangtua yang sangat luar biasa yang penulis miliki yang selalu memberikan pengarahan kepada penulis untuk selalu bersemangat dalam penyelesaian pendidikan ini yaitu **Ayahanda Supardal** dan **Ibunda Riolita** yang selalu mendo'akan yang terbaik untuk penulis, dan yang telah memberikan cinta dan kasih sayang, kesabaran, keikhlasan, mengasuh, membesarkan, mendidik, memotivasi dan pengorbanan yang tidak dapat dituliskan dengan kata-kata dan tak terhitung jumlahnya kepada penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan meskipun banyak hambatan yang telah di lalui. Terima kasih juga penulis ucapkan kepada seluruh **Keluarga besar** yaitu adik-adik tersayang penulis yaitu Reska Riolpa dan Ambar Angesti Riolpa yang selalu memberikan semangat dan do'anya kepada penulis dalam penyelesaian skripsi ini.

Selanjutnya penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak **Prof. Dr. H. Syafrinaldi SH., MCL** selaku Rektor Universitas Islam Riau (UIR) Pekanbaru serta bapak dan ibu wakil Rektor yang telah memberikan fasilitas kepada penulis dalam menambah ilmu pengetahuan di UIR Pekanbaru.
2. Ibuk **Dr. Eva Sudari, SE., MM., CRBC** selaku dekan Fakultas Ekonomi Univeritas Islam Riau Pekanbaru yang telah memberikan Fasilitas dan kemudahan bagi penulis dalam mengurus segala keperluan yang berhubungan dengan penyelesaian skripsi ini.

3. Bapak **Dr. Hazwari Hasan, SE., MM** selaku pembimbing penulis yang telah banyak memberikan bantuan, dukungan, bimbingan, nasihat dan saran yang berharga serta kesediaan beliau mengoreksi dan memberikan masukan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
4. Ibu **Efi Susanti, SE., M.Acc** selaku dosen pembimbing Akademik yang telah membimbing, mendukung, serta memberikan nasihat dan saran penulis dalam penulisan proposal skripsi ini.
5. Bapak **Abd Razak Jer, SE., M.Si** selaku ketua Program Studi Fakultas Ekonomi yang telah memberikan Fasilitas dan kemudahan bagi penulis dalam mengurus segala keperluan yang berhubungan dengan penyelesaian skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau, yang telah banyak membekali ilmu pengetahuan yang bermanfaat bagi penulis.
6. Seluruh kepegawaian Perpustakaan Institut Agama Islam Negeri yang telah banyak membantu sehingga penulis mendapatkan referensi untuk menyelesaikan skripsi ini.
7. Sahabat - sahabat saya yang selalu ada dan telah banyak memberikan bantuan moril.
8. Teman-teman sejurusan, terutama S1 Manajemen serta teman-teman perumahan yang memberikan semangat dalam menjalani perkuliahan dan selalu ada saat suka dan duka.

Pekanbaru, 19 November 2022

Yoga Segara Riolpa

Npm 155210800

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	1
KATA PENGANTAR	3
DAFTAR ISI.....	5
DAFTAR TABEL.....	7
DAFTAR GAMBAR.....	9
BAB I.....	10
PENDAHULUAN	10
1.1.Latar Belakang	10
1.2.Perumusan Masalah.....	16
1.3. Tujuan Dan Manfaat Penelitian.....	16
BAB II.....	19
TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS	19
2.1. Definisi Kinerja	19
2.2. Perencanaan Kinerja.....	20
2.3. Kesepakatan Kinerja	20
2.4. Standar Kinerja.....	20
2.5.Sasaran Kinerja	23
2.6. Penilaian Kinerja	23
2.7.Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penilaian Kinerja Karyawan	24
2.9.Pelaku Penilaian Kinerja	29
2.10.Tujuan Penilaian Kinerja.....	29
2.11.Manfaat Penilaian Kinerja.....	30
2.12.Kriteria Pengukuran Kinerja	33
2.13.Ukuran Kinerja.....	34
2.14.Indikator Kinerja	35
2.15. Kriteria Kesepakatan Kinerja.	38
2.16.Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja.....	38
2.17.Penelitian Terdahulu	40
2.18.Hipotesis.....	43
2.19.Kerangka Berfikir.....	43

BAB III	45
METODE PENELITIAN.....	45
3.1. Lokasi/Objek Penelitian	45
3.2. Operasional Variabel Penelitian.....	45
3.3. Populasi dan sampel	46
3.4. Jenis dan Sumber data	46
3.5. Teknik Pengumpulan Data	47
3.6. Teknik Analisis Data	47
BAB IV	50
GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	50
4.1. Sejarah Singkat PT. Bandang Rezeki Lestari.....	50
4.2. Aktivitas PT. Bandang Rezeki Lestari	50
4.3. Rekanan PT. Bandang Rezeki Lestari	50
4.4. Visi dan Misi PT. Bandang Rezeki Lestari	51
4.5. Struktur Organisasi Camp	51
4.6. Job Description.....	52
BAB V	56
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	56
5.1. Gambaran Umum Responden	56
5.2. Uji Keabsahan Data Responden	58
5.3. Uji Reliabilitas.....	59
5.4. Uji Deskriptif.....	59
5.4.1. Jawaban responden tentang variabel kinerja	59
5.4.2. Pembahasan	68
BAB VI.....	75
KESIMPULAN DAN SARAN.....	75
6.1 Kesimpulan.....	75
6.2.Saran.....	76
LAMPIRAN	79

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Tim Kerja Pengawas Camp	10
Tabel 1.2 Tabel Target Kerja dan Capaian Pengawas Camp periode Juli 2020-2021	12
Tabel 1.3 Tabel Biaya Camp Petapahan.....	13
Tabel 1.4 Tabel Harga Kayu.....	14
Tabel 1.5 Tabel Rekapitulasi Jam Kerja Alat Excavator.....	14
Tabel 1.6 Tabel Kinerja Unit Skidder	16
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	40
Tabel 3.1 Tabel Operasional Variabel.....	45
Tabel 3.2 Tabel Interval.....	49
Tabel 5.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	56
Tabel 5.2 Responden Berdasarkan Data Usia	56
Tabel 5.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	57
Tabel 5.4 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	57
Tabel 5.5 Uji Validitas Kinerja.....	58
Tabel 5.6 Uji Reliabelitas	59
Tabel 5.7 Jawaban Responden Tentang Saya Selalu Teliti Dalam Menyelesaikan Pekerjaan.	59
Tabel 5.8 Jawaban Responden Tentang Saya Cakap/Mahir Dalam Pekerjaan Yang Saya Kerjakan.....	60
Tabel 5.9 Jawaban Responden Tentang Saya Selalu Bertanggung Jawab Dalam Bekerja.	61
Tabel 5.10 Jawaban Responden Tentang Saya Bekerja Sesuai Peraturan.	61
Tabel 5.11 Jawaban Responden Tentang Saya Bekerja Sesuai Waktu Yang Ditentukan. 62	
Tabel 5.12 Jawaban Responden Tentang Saya Selalu Menjaga Kerapian Dalam Bekerja.	63
Tabel 5.13 Jawaban Responden Tentang Saya Memberikan Hasil Kerja Sesuai Dengan Standar Yang Telah Ditentukan.....	63
Tabel 5.14 Jawaban Responden Tentang Saya Mampu Menyelesaikan Semua Tugas Yang Diberikan.....	64
Tabel 5.15 Jawaban Responden Tentang Saya Mampu Memberikan Hasil Kerja Melebihi Target Yang Telah Ditentukan.	65
Tabel 5.16 Jawaban Responden Tentang Saya Mampu Menyelesaikan Permasalahan Dalam Bekerja.	65

Tabel 5.17 Rekapitulasi jawaban responden tentang kinerja secara keseluruhan sesuai urutan pernyataan pada kuisioner.66

Tabel 5.18 Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang Kinerja Dalam Bentuk Dimensi...68



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.2 Kerangka Penelitian	44
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	51
Gambar 6.1. Foto Dokumentasi EK-89	97
Gambar 6.2 Foto Dokumentasi KS-04	98
Gambar 6.3 Foto Dokumentasi Base Camp PT.BRL	98



BAB I PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Kinerja sebuah organisasi terutama sebuah perusahaan merupakan hal yang sangat penting karena mencerminkan hasil sebuah perusahaan “Henry Simamora (2003:165), Setiap individu seorang karyawan yang bekerja di perusahaan selain termotivasi untuk mendapatkan gaji yang lebih banyak juga insentif dari perusahaan guna pencapaian prestasi kerja yang lebih baik. Aspek-aspek ini dapat sebagai perangsang karyawan dan mempengaruhi terhadap produktivitas kerja yang optimal.

Wirawan(2009) didalam (Prof. Dr. H. M. Ma’ruf Abdullah, 2014), kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya dalam bahasa Inggris adalah performance. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Moehariono(2012) dalam (Prof. Dr. H. M. Ma’ruf Abdullah, 2014), kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

PT. Bandang Rezeki Lestari (PT.BRL) adalah Subs perusahaan kontraktor nasional yang dimiliki oleh perusahaan induk PT.Bandang Group yang beralamat di jalan Nelayan Siak II RT/RW 08/10 Kel. Srimeranti Kecamatan Rumbai kota Pekanbaru yang khusus mengelola lokasi wilayah Riau. PT.BRL adalah perusahaan yang bergerak di bidang rental berbagai jenis alat berat, jasa angkutan dilokasi pertambangan batubara, perkebunan, kehutanan.

Pada aktivits pekerjaan kehutanan akasia, eucaliptus dan lain-lain yang bergerak di bagian hutan tanam industri (HTI) kegiatan PT.BRL adalah melakukan bancing kayu, melansir kayu (Penyaradan kayu), kupas kayu, steking, memuat kayu ke unit transportasi dan pekerjaan lainnya yang berhubungan dengan keberhasilan pekerjaan dalam bagian kehutanan.

Perusahaan ini dalam operasionalnya dibagi menjadi 7 unit tim. Setiap tim dipimpin oleh seorang pengawas camp seperti pada tabel berikut:

Tabel 1.1
Tim Kerja Pengawas Camp

Pengawas	Jumlah Unit Alat Berat	Jumlah Operator
Pengawas tim 1	3	3

Pengawas tim 2	3	4
Pengawas tim 3	3	3
Pengawas tim 4	2	4
Pengawas tim 5	3	6
Pengawas tim 6	3	6
Pengawas tim 7	3	6
TOTAL	20	32

Sumber Data : PT.Bandang Rezeki Lestari 2021

Berdasarkan tabel di atas, formasi kerja terbagi menjadi 7 pengawas camp yang mengelola 20 unit alat berat dimana jumlah operatornya sebanyak 32 orang, pengawas tim 1 mengelola 3 unit alat berat, 3 unit alat berat tersebut di kendalikan oleh 3 orang operator tunggal.

Pengawas tim 2 mengelola 3 unit alat berat, 3 unit alat berat tersebut di kendalikan oleh 4 orang operator, 2 orang operator tunggal, 1 orang operator 1, dan 1 orang operator shift 2.

Pengawas tim 3 mengelola 3 unit alat berat, 3 unit alat berat tersebut di kendalikan oleh 3 orang operator tunggal.

Pengawas tim 4 mengelola 2 unit alat berat, 2 unit alat berat tersebut di kendalikan oleh 4 orang operator, 2 orang operator tetap 2 orang operator shift 2.

Pengawas tim 5 mengelola 3 unit alat berat, 3 unit alat berat tersebut di kendalikan oleh 6 orang operator, 3 orang operator tetap 3 orang operator shift 2.

Pengawas tim 6 mengelola 3 unit alat berat, 3 unit alat berat tersebut di kendalikan oleh 6 orang operator, 3 orang operator tetap 3 orang operator shift 2.

Pengawas tim 7 mengelola 3 unit alat berat, 3 unit alat berat tersebut di kendalikan oleh 6 orang operator, 3 orang operator tetap 2 orang operator shift 2.

PT. Bandang Rezeki Lestari dalam operasionalnya sehari-hari dalam mengoperasikan alat-alat berat, dari hasil wawancara dengan pengawas camp mereka mengatakan bahwa lokasi yang mereka awasi sangat bervariasi seperti lokasi yang topografinya curam, ada yang relatif datar, kecil dan besarnya pohon kayu itu juga bervariasi, ada kecil sedang dan ada yang besar hal ini akan mempengaruhi pekerja untuk menumbangkan kayu-kayu di areal masing-masing pengawas tersebut, selain itu penurunan kinerja dari beberapa orang operator

excavator juga menjadi kendala, penurunan kinerja tersebut didapatkan dari berbagai macam faktor, seperti operator bekerja di luar pemantauan dari pengawas akibat jarak kerja dari masing-masing alat berat yang cukup berjauhan di temukan operator yang stand by cukup lama, tentunya hal tersebut diatas akan berpengaruh juga terhadap kinerja pengawas camp Petapahan.

Tabel 1.2

Tabel Target Kerja dan Capaian Pengawas Camp periode Juli 2020-2021

Pengawas	Target kerja Juli 2020-Juli 2021	Capaian kerja Juli 2020-Juli 2021
Tim pengawas 1	33600 ton	34900 ton
Tim pengawas 2	33600 ton	34700 ton
Tim pengawas 3	33600 ton	35400 ton
Tim pengawas 4	33600 ton	33800 ton
Tim pengawas 5	51700 ton	37900 ton
Tim pengawas 6	51700 ton	53200 ton
Tim pengawas 7	51700 ton	45500 ton
Total	289500 ton	275400 ton

Sumber Data : PT.Bandang Rezeki Lestari 2021

Berdasarkan tabel di atas pengawas tim 1 memiliki target tonase panen sebanyak 33600 ton kayu, dan capaian yang mampu di dapatkan sebanyak 34900 ton kayu. Maka dikatakan kinerja pengawas tim 1 mencapai target.

Pengawas tim 2 memiliki target tonase panen sebanyak 33600 ton kayu, dan capaian yang mampu di dapatkan sebanyak 34700 ton kayu. Maka dikatakan kinerja pengawas tim 2 mencapai target.

Pengawas tim 3 memiliki target tonase panen sebanyak 33600 ton kayu, dan capaian yang mampu di dapatkan sebanyak 35400 ton kayu. Maka dikatakan kinerja pengawas tim 3 mencapai target.

Pengawas tim 4 memiliki target tonase panen sebanyak 33600 ton kayu, dan capaian yang mampu di dapatkan sebanyak 33800 ton kayu. Maka dikatakan kinerja pengawas tim 4 mencapai target.

Pengawas tim 5 memiliki target tonase panen sebanyak 51700 ton kayu, dan capaian yang mampu di dapatkan sebanyak 37900 ton kayu. Maka dikatakan kinerja pengawas tim 5 tidak mencapai target.

Pengawas tim 6 memiliki target tonase panen sebanyak 51700 ton kayu, dan capaian yang mampu di dapatkan sebanyak 53200 ton kayu. Maka dikatakan kinerja pengawas tim 6 mencapai target.

Pengawas tim 7 memiliki target tonase panen sebanyak 51700 ton kayu, dan capaian yang mampu di dapatkan sebanyak 45500 ton kayu. Maka dikatakan kinerja pengawas tim 7 tidak mencapai target.

Dapat dikatakan bahwa dari ketujuh tim pengawas-pengawas tersebut terdapat 5 tim pengawas yang mampu mencapai target kerja yang dimiliki, dan dari ketujuh pengawas tersebut didapatkan total keseluruhan dari target panen sebanyak 289500 ton kayu, dan total capaian panen dari ketujuh pengawas tersebut sebanyak 275400 ton kayu. Ukuran yang digunakan terhadap jumlah target dan jumlah capaian pada Tabel 2 diatas adalah tonase, karena ukuran yang didapatkan berpedoman pada hasil amprahan operator excavator.

Adapun cost, dan time sheet hours meter (jam-jam an alat) yang didapatkan dari hasil kerja ketujuh tim pada tabel 2 diatas adalah berikut jumlah biaya satuan dan hours meter (jam-jam an alat)dari pekerjaan excavator sebagai pedoman penentu tingkat efisiensi kinerja pengawas camp Petapahan:

Tabel 1.3

Tabel Biaya Camp Petapahan

Rincian Jenis	Jumlah Satuan	Harga Satuan
Biaya per Operator		
Loading kayu	1 ton	Rp 500
Tarik kayu	1 ton	Rp 1000
Bancing	1 ton	Rp 1300
Steking	1 ton	Rp 500
Kupas	1 ton	Rp 2000
Biaya Bbm		
Solar Industri	1 liter	Rp 11000

Solar Industri	1 liter	Rp 11000
Biaya Perawatan Alat		
Oli mesin Sea 40	1 liter	Rp 27.200
Oli mesin Sea 68	1 liter	Rp 23.600
Oli mesin Sea 90	1 liter	Rp 30.000
Grease/gomok	1 Kg	Rp 25.400
Filter Solar	1 Pcs	Rp 239.000
Filter oli	1 Pcs	Rp 235.000

Sumber Data: PT. Bandang Rezeki Lestari

Tabel 1.4
Tabel Harga Kayu

Keterangan	Jumlah Satuan	Harga Satuan
Kayu Non Kupas	1 Ton	Rp 83.000
Kayu Kupas	1 Ton	Rp 45.000

Sumber Data: PT. Bandang Rezeki Lestari

Pada tabel harga kayu diatas dapat dijelaskan kayu non kupas memiliki harga Rp 83.000/ton kayu non kupas, dan pada kayu kupas pabrik memberi biaya tambahan senilai Rp 45.000/ ton kayu kupas.

Tabel 1.5
Tabel Rekapitulasi Jam Kerja Alat Excavator

Pengawas	Jumlah Unit	Normal Jam Kerja Exavator Juli 2020-Juli 2021	Hasil Jam Kerja Exavator Juli 2020-Juli 2021
Tim pengawas 1	3	9360	9003
Tim pengawas 2	3	10080	9763
Tim pengawas 3	3	8640	8286
Tim pengawas 4	2	8640	8193
Tim pengawas 5	3	12960	12300

Tim pengawas 6	3	14040	13500
Tim pengawas 7	3	12960	12420
Total	20	76680	73465

Sumber Data: PT. Bandang Rezeki Lestari 2021

Berdasarkan tabel time sheet hours meter (jam kerja excavator) diatas adalah pengawas tim 1 memiliki jumlah normal time sheet Hours meter dari 3 unit alat berat yang di kelolanya sebanyak 9360 jam kerja per Juli 2020-Juli 2021, dan hasil time sheet hours meter yang didapatkan sebanyak 9003 jam kerja per Juli 2020-Juli 2021.

Pengawas tim 2 memiliki jumlah normal time sheet Hours meter dari 3 unit alat berat yang di kelolanya sebanyak 10080 jam kerja per Juli 2020-Juli 2021, dan hasil time sheet hours meter yang didapatkan sebanyak 9763 jam kerja per Juli 2020-Juli 2021.

Pengawas tim 3 memiliki jumlah normal time sheet Hours meter dari 3 unit alat berat yang di kelolanya sebanyak 8640 jam kerja per Juli 2020-Juli 2021, dan hasil time sheet hours meter yang didapatkan sebanyak 8286 jam kerja per Juli 2020-Juli 2021.

Pengawas tim 4 memiliki jumlah normal time sheet Hours meter dari 3 unit alat berat yang di kelolanya sebanyak 8640 jam kerja per Juli 2020-Juli 2021, dan hasil time sheet hours meter yang didapatkan sebanyak 8193 jam kerja per Juli 2020-Juli 2021.

Pengawas tim 5 memiliki jumlah normal time sheet Hours meter dari 3 unit alat berat yang di kelolanya sebanyak 12960 jam kerja per Juli 2020-Juli 2021, dan hasil time sheet hours meter yang didapatkan sebanyak 12300 jam kerja per Juli 2020-Juli 2021.

Pengawas tim 6 memiliki jumlah normal time sheet Hours meter dari 3 unit alat berat yang di kelolanya sebanyak 14040 jam kerja per Juli 2020-Juli 2021, dan hasil time sheet hours meter yang didapatkan sebanyak 13500 jam kerja per Juli 2020-Juli 2021.

Pengawas tim 7 memiliki jumlah normal time sheet Hours meter dari 3 unit alat berat yang di kelolanya sebanyak 12960 jam kerja per Juli 2020-Juli 2021, dan hasil time sheet hours meter yang didapatkan sebanyak 12420 jam kerja per Juli 2020-Juli 2021. Dari ketujuh pengawas tersebut diatas didapatkan total normal time sheet hours meter sebanyak 76680 jam kerja, dan total hasil time sheet hours meter sebanyak 73465 jam kerja.

Pada areal normal atau landai excavator melakukan penyaradan kayu secara mandiri dari titik bancing ke steking area, Dalam kasus topografi areal yang berbukit, perusahaan menggunakan biaya tambahan yang berupa penggunaan unit skidder guna pekerjaan penyaradan kayu, diketahui Unit skidder tidak memiliki target tahunan yang ditetapkan oleh

perusahaan, karena unit skidder merupakan perangkat support yang berstatus sebagai alat aset perusahaan. Biaya tersebut diketahui berdasarkan amprahan operator skidder yaitu sebesar Rp 1500,00/ Ton, berikut tabel kinerja unit skidder:

Tabel 1.6
Tabel Kinerja Unit Skidder

Keterangan Unit	Capaian Kerja Penyaradan Juli 2020-Juli 2021
Skidder 1	50000 ton
Skidder 2	49400 ton
TOTAL	99400 ton

Sumber Data: PT. Bandang Rezeki Lestari 2021

Berdasarkan Tabel6 di atas adalah Unit skidder 1 memiliki capaian kerja penyaradan tahunan sebesar 50000 ton kayu, Unit skidder 2 memiliki capaian penyaradan tahunan sebesar 49400 ton kayu, maka didapatkan total kinerja dari kedua unit skedar sebesar 99400 ton kayu dalam kinerja penyaradan juli 2020-juli 2021.

Berdasarkan latar belakang yang disebutkan diatas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian lebih lanjut mengenai “Analisis Kinerja Pengawas Camp Pada PT.Bandang Rezeki Lestari”.

1.2.Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang disebutkan di atas, maka dapat di identifikasikan masalah yang di angkat oleh peneliti dalam penelitian ini sebagai berikut: Bagaimana kinerja tim pengawas camp PT. Bandang Rezeki Lestari ?

1.3. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

a. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis kinerja tim pengawas camp PT.Bandang Rezeki Lestari

b. Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Sebagai media pengembangan dan penerapan ilmu pengetahuan mengenai kinerja pengawas pada perusahaan yang didapat dibangku kuliah sekaligus memberikan tambahan pengetahuan dan pengalaman pada bidang tersebut.

2. Bagi Pihak Perusahaan PT.Bandang Rezeki Lestari

Hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan dan bahan evaluasi kepada pihak perusahaan PT.Bandang Rezeki Lestari dalam meningkatkan kinerja pengawas.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan dengan penelitian ini dapat memperluas kajian ilmiah ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya untuk mengetahui kinerja pengawas pada perusahaan, sehingga dapat dimanfaatkan oleh pihak atau peneliti lain sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya.



IX. SISTEMATIKAN PENULISAN

Berikut adalah sistematika penulisan yang digunakan dalam proposal penelitian ini yaitu:

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini menjelaskan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Bab ini berisikan tentang teori-teori yang mendukung tentang tugas, penelitian terdahulu, hipotesis dan variabel penelitian dan operasional variabel.

BAB III : METODE PENELITIAN DAN ANALISIS DATA

Bab ini berisikan metode penelitian dan analisa data yang terdiri dari pemilihan lokasi penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel serta analisa data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini akan menjelaskan sejarah singkat PT.Bandang Rezeki Lestari, Visi dan Misi, Struktur Organisasi, dan aktivitas PT.Bandang Rezeki Lestari

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisikan analisa kinerja pengawas PT. Bandang Rezeki Lestari camp Petapahan.

BAB VI : PENUTUP

Bab ini berisikan kesimpulan dan saran berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada PT.Bandang Rezeki Lestari.

BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

2.1. Definisi Kinerja

Menurut Harsuko (2011) didalam(Fadhillah, 2021), kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperhatikan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi. Kinerja adalah suatu konsep yang multi dimensional mencakup tiga aspek yaitu sikap (attitude), kemampuan (ability) dan prestasi (accomplishment).

didalam(Fadhillah, 2021), Mangkunegara (2000:67) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, mengemukakan pengertian kinerja sebagai berikut: “ kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab diberikan kepadanya ”.

Menurut Achmad S. Ruky (2008:14) didalam(Fadhillah, 2021)dalam The Webster Dictionary memberikan tiga arti kata performance, yaitu: (1) Kinerja adalah prestasi yang digunakan dalam konteks atau kalimat misalnya, tentang mobil yang sangat cepat (high performance cars), (2) Karyawan yang memiliki sikap perjuangan, pengabdian, disiplin dan kemampuan profesional sangat mungkin mempunyai prestasi kerja dalam melaksanakan tugas sehingga lebih berdaya guna dan berhasil guna. Karyawan yang profesional dapat diartikan sebagai sebuah pandangan untuk selalu berpikir, kerja keras, bekerja sepenuh waktu, disiplin, jujur, loyalitas tinggi dan penuh dedikasi mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

didalam(Fadhillah, 2021)Sinambela (2012:76) mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Seberapa jauh kemampuan pegawai dalam dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan.

Rivai (2006:309-310)didalam(Fadhillah, 2021), kinerja adalah hasil kerja konkret yang dapat diamati dan dapat diukur. Penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi

sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran.

2.2. Perencanaan Kinerja

(Prof. Dr. H. M. Ma'ruf Abdullah, 2014), Perencanaan kinerja merupakan kegiatan awal dari manajemen kinerja. Perencanaan kinerja adalah hasil pertemuan antara karyawan ternilai (appraise) dengan supervisor nya atau penilai (appraiser) yang antara lain membahas:

- a. Tugas-pekerjaan dan tanggung jawab ternilai serta prosedur yang harus diikuti dalam melaksanakan pekerjaan.
- b. Kompetensi yang diperlukan ternilai dalam melaksanakan pekerjaan, serta perilaku kerja dan sifat pribadi yang harus dilakukan dan dimiliki karyawan.
- c. Standar kinerja karyawan (ternilai) dalam melaksannakan pekerjaannya.
- d. Menentukan cara kerja karyawan dalam mencapai kinerja.
- e. Penilai dan ternilai harus memahami teknik pengukuran kinerja.
- f. Merencanakan pengembangan kompetensi ternilai, dan melatih ternilai jika ternilai belum memiliki kompetensi sesuai dengan tuntutan pekerjaan.
- g. Karyawan ternilai dan penilai juga harus memahami visi, misi, dan tujuan atau sasaran kinerja.

2.3. Kesepakatan Kinerja

(Prof. Dr. H. Siswoyo Haryono, MM, 2018), Untuk memastikan bahwa perencanaan kinerja dan peningkatan kapasitas individu pegawai perlu dilakukan perjanjian secara formal yang disebut performance agreement. Performance agreement berlaku untuk periode tertentu sesuai dengan kondisi kerja organisasi. Masa berlaku performance agreement pada umumnya satu tahun namun ada yang enam bulan atau setiap semester tergantung organisasinya.

2.4. Standar Kinerja

Standar kinerja menurut (Wibowo 2010:74) didalam (Fadhillah, 2021), merupakan pernyataan tentang situasi yang terjadi ketika sebuah pekerjaan yang dilakukan secara efektif. Standar kinerja berkaitan dengan gambaran kegiatan yang dilakukan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya sesuai tujuan perusahaan. Standar kinerja diperlukan untuk membimbing perilaku karyawan agar dapat melaksanakan standar yang telah

dibuat. Tujuan yang sudah ditetapkan pemimpin disampaikan dengan bukti tertulis kepada karyawan disertai dengan langkah-langkah yang harus dilakukan.

Standar kinerja merupakan bagian penting dalam proses perencanaan manajemen kinerja. Penetapan dan implementasi standar kinerja harus melibatkan semua personel yang akan tergabung dan bekerjasama untuk mencapai tujuan perusahaan. Standar kinerja menjelaskan tentang cara dilaksanakan pekerjaan yang menjadi harapan pemimpin dan perusahaan terhadap karyawannya. Standar kinerja menjadikan pekerjaan dapat diselesaikan secara efektif dan efisiensi. Penilaian terhadap kinerja dapat digunakan sebagai tolak ukur oleh perusahaan.

Wirawan (2009:68) didalam (Prof. Dr. H. Siswoyo Haryono, MM, 2018), Beberapa standar kinerja yang digunakan sebagai tolak ukur dalam mengukur kinerja karyawan:

A. Relevan Dengan Strategi Perusahaan

Standar kerja yang sesuai dengan strategi yang ingin diraih perusahaan.

B. Mencerminkan Keseluruhan Tanggungjawab Karyawan Dalam Melaksanakan Pekerjaannya

Contohnya tanggungjawab manager sumber daya manusia adalah mengelola seluruh karyawan yang ada di perusahaan, menjalin hubungan baik dengan partner perusahaan atau pihak-pihak external yang terkait kepada perusahaan.

C. Memperhatikan Pengaruh Faktor-Faktor Di Luar Kontrol Karyawan

Contohnya kinerja karyawan unit produksi ditentukan oleh tersedianya bahan mentah, suku cadang, keadaan mesin dan peralatan produksi. Jika faktor-faktor tersebut tidak tersedia atau rusak, hal ini akan mempengaruhi kinerja.

D. Memperhatikan Teknologi Dan Proses Produksi

Kinerja karyawan di perusahaan padat karya berbeda dengan kinerja karyawan yang menggunakan teknologi tinggi seperti otomasi dan robot. Seorang karyawan yang menggunakan teknologi robot, kinerjanya dapat 14 sampai dengan 30 kali lipat karyawan padat karya. Maka dari itu standar kinerja harus memperhatikan penggunaan teknologi dan proses produksi tersebut.

E. Sensitif, Mampu Membedakan Antara Kinerja Yang Dapat Diterima Dan Tidak Dapat Diterima

Standar kinerja mempunyai alat ukur untuk membedakan tingkatan kinerja dari yang terbaik, baik, sedang, buruk dan sangat buruk. Caranya dengan mengemukakan definisi skala atau tingkatan kinerja. Jika standar kinerja tidak

mendefinisikan skala kinerja, maka kinerja yang buruk dan kinerja yang baik menjadi sama.

F. Memberikan Tantangan Kepada Para Karyawan

Standar kinerja menunjukkan ukuran dari kinerja minimal sampai kinerja maksimal yang dapat diterima oleh organisasi. Untuk mencapai standar kinerja minimal, karyawan harus bekerja keras. Dengan kata lain, standar kinerja harus menantang karyawan untuk mencapainya.

G. Realistis

Standar kinerja harus realistis, artinya dapat dicapai oleh karyawan yang kompeten, terlatih, mempunyai pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman yang dipersyaratkan untuk melaksanakan pekerjaan.

H. Berhubungan Dengan Kerangka Atau Waktu Pencapaian Standar

Target, sasaran, kuota, atau tujuan yang ditetapkan dalam standar harus dapat dicapai dalam kurun waktu tertentu yang ditetapkan dalam standar kinerja. Kurun waktu umumnya ditentukan melalui studi uji coba standar kinerja atau berdasarkan pengalaman.

I. Dapat Diukur Dan Ada Alat Ukur Untuk Mengukur Standar

Kuantitas, Kualitas Dan Kecepatan Yang Ditetapkan Dalam Standar Harus Dapat Diukur Dengan Instrumen Evaluasi Kinerja.

J. Standar Harus Konsisten

Standar kinerja harus konsisten, artinya upaya kerja dan kontribusi yang sama dari karyawan yang berbeda harus menghasilkan kinerja yang dapat dibandingkan satu sama lain.

K. Standar Harus Adil

Karyawan yang diukur kinerjanya berdasarkan standar kinerja harus mau menerima standar dan menganggap standar adil dan masuk akal. Ukuran adil dan masuk akal diberlakukan sama kepada semua karyawan yang mengerjakan jenis pekerjaan yang sama.

L. Memenuhi Ketentuan Undang-Undang Dan Peraturan Ketenagakerjaan

Di negara maju maupun di Indonesia sendiri, tidak ada undang-undang khusus yang mengatur mengenai evaluasi kinerja. Ada atau tidaknya evaluasi kinerja tergantung pada organisasi atau perusahaan. Perusahaan mengadakan evaluasi kinerja karena dianggap menguntungkan dalam rangka memanajementi kinerja karyawan. Organisasi tidak akan dikenakan sanksi jika tidak mengadakan

evaluasi kinerja. Akan tetapi jika mengadakan evaluasi kinerja harus tidak bertentangan dengan undang-undang ketenagakerjaan. Dimana pada, Pasal 6 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan: “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.”

2.5. Sasaran Kinerja

Didalam skripsi (Fadhillah, 2021) Sasaran kinerja yang menetapkan adalah individual secara spesifik, dalam bidang proyek, proses, kegiatan rutin dan inti yang akan menjadi tanggung jawab karyawan. Sedangkan menurut (Ruky, 2012:149), sasaran kinerja dapat ditetapkan sebagai berikut, pimpinan unit yang bersangkutan dengan kesempatan bawahannya yaitu para impian sub-unit, menyatakan bahwa sasaran yang harus mereka capai dalam kurun waktu tahun ini misalnya adalah sasaran bersama dan menjadi sasaran-sasaran kecil bagi tiap bagian dari unit tersebut. Sasaran kinerja adalah kinerja karyawan, sehingga diperoleh informasi yang akurat tentang kinerja tersebut, apakah memuaskan atau tidak. Unit-unit di tingkat bawah mungkin telah menjadi sasaran yang mereka tetapkan, dan sebaliknya mereka yang ada di puncak mungkin belum memenuhi sasaran.

2.6. Penilaian Kinerja

Dessler, G. (2010) didalam (Indria Hangga Rani, 2015), menyatakan bahwa penilaian kinerja memberikan umpan balik (Feedback) kepada karyawan dengan tujuan memotivasi karyawan tersebut untuk menghilangkan kemerosotan kinerja atau karyawan tersebut mampu memberi kinerja yang lebih baik lagi.

Definisi penilaian kinerja menurut (Prof. Dr. H. M. Ma'ruf Abdullah, 2014) terbagi mejadi dua cara:

A. Penilaian Formatif

Adalah penilaian kinerja ketika para karyawan sedang melakukan tugasnya. Penilaian formatif ini bertujuan untuk melihat kemungkinan terjadinya ketimpangan antara kinerja karyawan dibandingkan dengan standar kinerja dalam waktu tertentu. Jika terjadi ketimpangan atau penyimpangan dari kinerja yang diharapkan maka koreksi akan segera dilakukan.

B. Penilaian Sumatif.

Adalah penilaian yang dilakukan pada akhir periode penilaian. Dalam penilaian ini manajer penilai membandingkan kinerja akhir karyawan dengan standar kinerja yang sudah disepakati dan ditetapkan. Hasil penilaian berupa kinerja akhir itu selanjutnya oleh manajer dibahas bersama dengan karyawan yang bersangkutan.

2.7. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penilaian Kinerja Karyawan

Ada banyak faktor yang mampu mempengaruhi kinerja seorang karyawan, begitu pula terhadap penilaian kinerja karyawan, Fahmi (2011:66) didalam (Prof. Dr. H. Siswoyo Haryono, MM, 2018), dalam rangka melakukan perbaikan yang berkesinambungan, suatu organisasi perlu melakukan penilaian kinerja, dilakukannya penilaian kinerja tersebut memiliki berbagai alasan, diantaranya :

- a. Penilaian kinerja memberikan informasi bagi pertimbangan pemberian promosi dan penetapan gaji.
- b. Penilaian kinerja memberikan umpan balik bagi para manajer maupun pegawai untuk melakukan introspeksi dan meninjau kembali perlakunya selama ini.
- c. Penilaian kinerja diperlukan untuk pertimbangan diadakannya pelatihan serta pengembangan.

2.8. Teknik Penilaian Kinerja

Dalam (Dr. Dedi Rianto Rahadi, 2010), memaparkan model-model dalam teknik penilaian kinerja, yaitu sebagai berikut:

A. Model Esai

Model Esai adalah metode Penilaian Kinerja yang penilaiannya merumuskan hasil penilaiannya dalam bentuk esai. Isi esai melukiskan kekuatan dan kelemahan indikator kinerja karyawan yang dinilai. Model ini menyediakan peluang yang sangat baik untuk melukiskan kinerja ternilai secara terperinci. Pada model ini, sistem Penilaian kinerja yang harus dinilai dan definisi operasional setiap indikator. Penilai hanya membuat esai mengenai indikator-indikator tersebut dan tidak boleh menyimpang dari indikator dan dimensinya.

B. Model Critical Incident

kinerja model Critical Incident (insiden kritisal). Insiden kritisal adalah kejadian kritisal atau penting yang dilakukan karyawan dalam pelaksanaan tugasnya. Model Critical Incident mengharuskan penilai untuk membuat catatan berupa pernyataan yang melukiskan perilaku baik – yaitu perilaku yang dapat diterima atau perilaku yang harus dilakukan sesuai dengan standar – dan perilaku buruk – yaitu perilaku yang harus dihindari – ternilai yang ada hubungannya dengan pekerjaan. Pernyataan itu disebut critical incident. Insiden-insiden dicatat oleh penilai sepanjang periode penilaian kinerja. Pernyataan tersebut juga berisi penjelasan singkat mengenai apa yang terjadi dan apa yang dilakukan karyawan ternilai. Dengan kata lain, setiaphari, penilai harus mengobservasi pegawai ternilai dan membuat catatan mengenai indikator kerjanya yang baik dan yang buruk. Setiap catatan yang baik dan yang buruk mendapat nilai tertentu. Instrumen Evaluasi Kinerja perilaku yang baik dapat diberi angka positif, sedangkan perilaku yang tidak dapat diterima diberi angka negative. Pada akhir penilaian, keduanya dijumlahkan dan merupakan nilai kinerja akhir karyawan. Model Insiden Kritisal mengharuskan penilai mengobservasi secara teliti perilaku karyawan ternilai. Kelemahan metode ini antara lain (1) jika penilai tidak membuat catatan kerja hariannya karena malas atau lupa melakukannya, maka penilaian kerjanya tidak lengkap; (2) jika penilai mempunyai sepuluh anak buah atau lebih yang harus dinilai dan harus membuat catatan setiap hari, maka waktunya akan habis hanya untuk membuat catatan, ia tidak dapat mengembangkan pekerjaan dan produktivitas unit kerjanya.

C. Ranking Method

Ranking method atau metode me-ranking, yaitu mengurutkan para pegawai dari yang nilainya tertinggi sampai yang paling rendah. Metode ini dimulai dengan mengobservasi dan menilai kinerja para karyawan, kemudian me-ranking kinerja mereka.

D. Model Checklist

Teknik penilaian kinerja model Checklist berisi daftar indikator-indikator hasil kerja, perilaku kerja, atau sifat pribadi yang diprtilakukan dalam melaksanakan pekerjaan. Dalam metode evaluasi Checklist, penilai mengobservasi kinerja ternila, kemudian memilih indikator yang melukiskan kinerja atau karakteristik ternilai dan memberikan tanda cek (tanda \surd atau \times). Bentuk instrumen Checklist beragam. Ada instrumen Checklist berbobot, yaitu metode Checklist yang mencantumkan bobot nilai untuk setiap indikator kinerja. Proses penilaian metode ini adalah penilai mengobservasi, kemudian memberikan tanda cek di indikator kinerja yang ada di instrumen.

E. Model Graphic Rating

Scales Model Checklist yang menggunakan skala disebut Graphic Rating Scale atau Rating Grafik Bersekala. Ciri dari Graphic Rating Scale adalah indikator kinerja karyawan dikemukakan beserta definisi singkat. Selain itu, Deskriptor Level Kinerja dikemukakan dalam bentuk skala yang masing-masing mempunyai nilai angka. Dalam metode ini, penilai mengobservasi indikator kinerja karyawan ternilai dan memberi tanda centang (\surd) atau silang (\times) pada skala. Angka-angka tersebut kemudian dijumlahkan dan hasilnya diubah kembali ke dalam kata sifat.

F. Forced Distributor

Model penilaian kinerja distribusi paksaan dapat dikaitkan dengan kebijakan keuangan perusahaan. Jika keuangan perusahaan sangat baik, maka yang mendapatkan kenaikan gaji adalah kelompok III (nilai sedang) sampai kelompok V (nilai sangat baik). Jika keuangan buruk, yang mendapatkan kenaikan gaji hanya kelompok IV (nilai baik) dan kelompok V (nilai sangat baik). Jika keuangan perusahaan sangat buruk, maka yang mendapatkan kenaikan gaji hanya kelompok V. Model ini sangat menguntungkan perusahaan, tetapi jika jumlah kelompoknya banyak – misalnya sampai sepuluh kelompok – model ini sangat merugikan karyawan. Misalnya, pegawai di American Cynamid Company dikelompokkan menjadi sepuluh kelompok. Karyawan merasa dirugikan

dan mengajukan protes. Perusahaan kemudian mengelompokkan pegawai hanya menjadi tiga kelompok, yaitu exceptional, good, dan unacceptable yang dapat diterima oleh para pegawai.

G. Model Forced Choice Scale

Sistem evaluasi kinerja model Forced Choiced Scales dikembangkan di Angkatan Darat Amerika Serikat setelah Perang Dunia II. Kemudian, sistem ini diadopsi oleh organisasi lain, misalnya perfuruan tinggi. Dalam sistem ini, penilai dipaksa memilih beberapa set dari empat perilaku – yang disebut tetrads – perilaku yang paling baik melukiskan ternilai dan mana yang paling tidak melukiskan perilakunya. Model Forced Choiced terdiri atas 15-50 tetrad bergantung pada level pekerjaan yang level pekerjaan yang dievaluasi dan kompleksitas dari tugas-tugas.

H. Model Behavior Observation Scale (BOS)

Model sistem evalujasi kinerja BOS sama dengan BARS. Keduanya didasarkan pada perilaku kerja. Perbedaannya, dalam BOS, penilai diminta untuk menyatakan berapa kali perilaku tersebut muncul. Penilai mengobservasi perilaku ternilai berdasarkan anchor perilaku yang tersedia, kemudian memberikan cek pada skala deskripsi level kinerja yang tersedia. Selanjutnya, angka pada skala yang dicek dijumlahkan.

I. Behavior Expectation Scale (BES)

Ketika merekrut seorang oegawai, organisasi/perusahaan mengharapkan (expectation) agar pegawai tersebut melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Seorang pegawai mendapat tugas tertentu yang tercermin dalam uraian tugasnya. Ia harus menyelesaikan tugasnya dengan cara tertentu agar mampu menciptakan kinerja sesuai dengan standar kinerja yang disusun oleh organisasi. Untuk mengukur kinerja yang diharapkan oleh organisasi, disusunlah instrumen evaluasi kinerja Behavior Expectation Scale (BES) atau skala Perilaku yang diharapkan yang setiap anchor-nya dimulai dengan kata “dapat diharapkan “ atau “could be expected”

J. Management by Objectives (MBO)

Sistem MBO telah dipakai berabad-abad dalam bisnis dan pemerintahan, tetapi secara teoritis baru dikembangkan oleh Peter Drucker pada tahun 1954 dalam bukunya yang berjudul *The Practice of Management*. Pada waktu yang bersamaan, General Electric Company menggunakan MBO dalam sistem manajemennya. Pemakaian konsep MBO dalam evaluasi kinerja dikemukakan pertama kali oleh Douglas McGregor tahun 1957 (Wehrich & Koontz, 1993). Dalam artikelnya, ia mengkritik evaluasi kinerja tradisional yang pada masa itu berfokus pada kepribadian dan sifat-sifat pribadi karyawan. Ia menyarankan mengubah sistem tersebut dan menggunakan konsep MBO-nya Peter F. Drucker. Karyawan mempunyai kewajiban menyusun konsep tujuan jangka pendek dan kemudian menelaahnya dengan manajer. Jika diterima manajernya, tujuan tersebut menjadi tolak ukur evaluasi kinerja karyawan. Ide McGreogor tersebut diterima secara meluas, termasuk di Indonesia.

K. 360 Degree Performance Appraisal Model

Sistem evaluasi kinerja yang sangat rumit dan semakin banyak digunakan adalah 360 Degree Performance Appraisal Model (Model Evaluasi Kinerja 360 Derajat). Dari 101 organisasi yang disurvei, 43% menggunakan model evaluasi kinerja ini (Derayah 7 Brutus, 2003). Dalam sistem ini, Model evaluasi kinerja digunakan adalah sistem evaluasi Esai, MBO, BARS, Checklist, dan sebagainya. Hal yang membedakan model evaluasi kinerja 360 Derajat dengan sistem-sistem tersebut ialah penilaiannya lebih dari satu atau penilai multiple. Penilaian dapat terdiri atas atasan langsung, bawahan, teman sekerja (anggota tim kerja), pelanggan, nasabah, klien, dan diri sendiri (self evaluation).

L. Model Paired Comparison

Sistem evaluasi kinerja Paired Comparison Model atau Model Perbandingan Pasangan adalah kinerja setiap karyawan dibandingkan dengan kinerja karyawan lainnya, sepasang demi sepasang. Setiap karyawan semula dinilai kinerjanya, kemudian dibandingkan dengan

kinerja setiap karyawan lainnya. Dasar dari perbandingan adalah kinerja menyeluruh atau nilai akhir dari kinerja karyawan.

2.9. Pelaku Penilaian Kinerja

Menurut (Robbins, 2006:687) dalam (Indah Permatasari S, 2015), penilaian kinerja terdapat beberapa pilihan dalam penentuan mengenai yang sebaiknya melakukan penilaian tersebut antara lain:

- A. Atasan langsung, Semua hasil evaluasi kerja pada tingkata bawah dan menengah pada umumnya dilakukan oleh atasan langsung karyawan tersebut.
- B. Rekan sekerja, Evaluasi ini merupakan salah satu sumber paling handal dari penilaian. Alasan rekan sekerja yang tindakan dimana interaksi sehari-hari memberi pandangan menyeluruh terhadap kinerja dalam pekerjaannya.
- C. Pengevaluasi diri sendiri, Mengevaluasi kinerja mereka sendiri apakah sudah konsisten dengan nilai-nilai, dengan sukrela dan pemberian kuasa.
- D. Bawahan langsung, Evaluasi bawahan langsung dapat memberikan informasi yang tepat dan rinci mengenai perilaku seorang manajer, karena lazimnya penilaian yang mempunyai kontak yang sering dinilai.
- E. Pendekatan menyeluruh, Pendekatan ini memberikan umpan balik kinerja dari lingkungan penuh kontak sehari-hari yang mungkin dimiliki karyawan, yang disekitar personal, ruang surat sampai ke pelanggan atasan dan rekan sekerja.

2.10. Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan penilaian kinerja perusahaan menurut Munawir (2000:31) didalam skripsi (Andi Kafrawi Jafar, 2018), adalah sebagai berikut:

- A. Untuk mengetahui tingkat likuiditas, yaitu kemampuan perusahaan untuk memperoleh kewajibannya yang harus segera dipenuhi atau kemampuan perusahaan untuk memenuhi kewajibannya pada saat ditagih.

- B. Untuk mengetahui tingkat solvabilitas, yaitu kemampuan perusahaan untuk memenuhi kewajiban keuangannya apabila perusahaan tersebut dilikuidasi baik kewajiban keuangan jangka pendek maupun jangka panjang.
- C. Untuk mengetahui tingkat rentabilitas atau profitabilitas, yaitu menunjukkan kemampuan perusahaan untuk menghasilkan laba selama periode tertentu.
- D. Untuk mengetahui tingkat stabilitas usaha, yaitu kemampuan perusahaan untuk melakukan usahanya dengan stabil, yang diukur dengan mempertimbangkan kemampuan perusahaan untuk membayar beban bunga atas hutang-hutangnya termasuk membayar kembali pokok hutangnya tepat. pada waktunya serta kemampuan membayar deviden secara teratur kepada para pemegang saham tanpa mengalami hambatan atau krisis keuangan.

2.11. Manfaat Penilaian Kinerja

Didalam (Dr. R. Agoes Kamaroellah, 2014), Manfaat penilaian kinerja bagi semua pihak adalah agar mereka mengetahui manfaat yang dapat mereka harapkan. Pihak-pihak yang berkepentingan dalam penilaian adalah (1) orang yang dinilai (karyawan); (2) penilai (atasan, supervisor, pimpinan, manajer, konsultan); dan (3) perusahaan.

1. Manfaat bagi Karyawan yang Dinilai

Bagi karyawan yang dinilai, keuntungan pelaksanaan penilaian kinerja adalah antaralain:

- a. Meningkatkan motivasi;
- b. Meningkatkan kepuasan kerja;
- c. Adanya kejelasan standar hasil yang diharapkan mereka;
- d. Umpan balik dari kinerja lalu yang akurat dan konstruktif;
- e. Pengetahuan tentang kekuatan dan kelemahan menjadi lebih besar;
- f. Pengembangan perencanaan untuk meningkatkan kinerja dengan membangun kekuatan dan mengurangi kelemahan semaksimal mungkin;
- g. Adanya kesempatan untuk berkomunikasi ke atas;
- h. Peningkatan pengertian tentang nilai pribadi;
- i. Kesempatan untuk mendiskusikan permasalahan pekerjaan dan bagaimana mereka dapat mengatasinya;

- j. Suatu pemahaman jelas dari apa yang diharapkan dan apa yang perlu untuk dilaksanakan untuk mencapai harapan tersebut;
 - k. Adanya pandangan yang lebih jelas tentang konteks pekerjaan;
 - l. Kesempatan untuk mendiskusikan cita-cita dan bimbingan apa pun, dorongan atau pelatihan yang diperlukan untuk memenuhi cita-cita karyawan;
 - m. Meningkatkan hubungan yang harmonis dan aktif dengan atasan;
2. Manfaat bagi Penilai (supervisor/manajer/penyelia)

Bagi penilai, manfaat pelaksanaan penilaian kinerja adalah antara lain:

- a. Kesempatan untuk mengukur dan mengidentifikasi kecenderungan kinerja karyawan untuk perbaikan manajemen selanjutnya;
- b. Kesempatan untuk mengembangkan suatu pandangan umum tentang pekerjaan individu dan departemen yang lengkap;
- c. Memberikan peluang untuk mengembangkan sistem pengawasan baik untuk pekerjaan manajer sendiri, maupun pekerjaan dan bawahannya;
- d. Identifikasi gagasan untuk peningkatan tentang nilai pribadi;
- e. Peningkatan kepuasan kerja;
- f. Pemahaman yang lebih baik terhadap karyawan, tentang rasa takut, rasa grogi, harapan dan aspirasi mereka;
- g. Meningkatkan kepuasan kerja baik dari para manajer maupun dari para karyawan;
- h. Kesempatan untuk menjelaskan tujuan dan prioritas penilai dengan memberikan pandangan yang lebih baik terhadap bagaimana mereka dapat memberikan kontribusi yang lebih besar kepada perusahaan;
- i. Meningkatkan rasa harga diri yang kuat di antara manajer dan juga para karyawan, karena telah berhasil mendekatkan ide dari karyawan dengan ide dari para manajer;
- j. Sebagai media untuk mengurangi kesenjangan antara sasaran individu dengan sasaran kelompok atau sasaran departemen SDM atau sasaran perusahaan;
- k. Kesempatan bagi manajer untuk menjelaskan kepada karyawan apa yang sebenarnya diinginkan oleh perusahaan dari para karyawan sehingga para karyawan dapat mengukur dirinya, menempatkan dirinya dan berjaya sesuai dengan harapan dari manajer;

- l. Sebagai media untuk meningkatkan interpersonal relationship atau hubungan antar pribadi antara karyawan dengan manajer;
 - m. Dapat sebagai sarana meningkatkan motivasi karyawan dengan lebih memusatkan perhatian kepada mereka secara pribadi;
 - n. Merupakan kesempatan berharga bagi manajer agar dapat menilai kembali apa yang telah dilakukan sehingga ada kemungkinan merevisi target atau menyusun prioritas baru;
 - o. Bisa mengidentifikasi kesempatan untuk rotasi atau perubahan tugas karyawan.
3. Manfaat bagi Perusahaan

Bagi perusahaan, manfaat penilaian adalah antara lain:

- a. Perbaiki seluruh simpul unit-unit yang ada dalam perusahaan, karena:
 1. komunikasi menjadi lebih efektif mengenai tujuan perusahaan dan nilai budaya perusahaan;
 2. peningkatan rasa kebersamaan dan loyalitas;
 3. peningkatan kemampuan dan kemauan manajer untuk menggunakan keterampilan atau keahlian memimpinya untuk memotivasi karyawan dan mengembangkan kemauan dan keterampilan karyawan;
- b. Meningkatkan pandangan secara luas menyangkut tugas yang dilakukan oleh masing-masing karyawan;
- c. Meningkatkan kualitas komunikasi;
- d. Meningkatkan motivasi karyawan secara keseluruhan;
- e. Meningkatkan keharmonisan hubungan dalam pencapaian tujuan perusahaan;
- f. Peningkatan segi pengawasan melekat dari setiap kegiatan yang dilakukan oleh karyawan;
- g. Harapan dan pandangan jangka panjang dapat dikembangkan;
- h. Untuk mengenali lebih jelas pelatihan dan pengembangan yang dibutuhkan;
- i. Kemampuan menemukan setiap permasalahan;
- j. Sebagai sarana penyampaian pesan bahwa karyawan itu dihargai oleh perusahaan;

- k. Kejelasan dan ketepatan dari pengetahuan, keterampilan dan sikap yang diperlukan oleh karyawan, sehingga perusahaan dapat tampil prima;
- l. Budaya perusahaan menjadi mapan. Setiap kelalaian dan ketidakjelasan dalam membina sistem dan prosedur dapat dihindarkan dan kebiasaan yang baik dapat diciptakan dan dipertahankan. Berita baik bagi setiap orang dan setiap karyawan akan mendukung pelaksanaan penilaian kinerja, mau berpartisipasi secara aktif dan pekerjaan selanjutnya dari penilaian kinerja akan menjadi lebih mudah;
- m. Karyawan yang potensil dan memungkinkan untuk menjadi pimpinan perusahaan atau sedikitnya yang dapat dipromosikan menjadi lebih mudah terlihat, mudah diidentifikasi, mudah dikembangkan lebih lanjut, dan memungkinkan peningkatan tanggung jawab secara kuat;
- n. Jika penilaian kinerja ini telah melembaga dan keuntungan yang diperoleh perusahaan menjadi lebih besar, penilaian kinerja akan menjadi salah satu sarana yang paling utama dalam meningkatkan kinerja perusahaan;

2.12. Kriteria Pengukuran Kinerja

(Prof. Dr. H. Siswoyo Haryono, MM, 2018), didalam bukunya menjelaskan permasalahan yang dijumpai dalam pengukuran kinerja adalah kriteria pengukuran yang dipergunakan harus akurat sehingga pengukuran kinerja harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut :

A. Terkait Strategi, Tujuan Dan Pengukuran

Terkait dengan strategi tujuan dan pengukuran yang secara organisasi signifikan dan mampu mendorong kinerja bisnis secara umum.

B. Penyesuaian Tujuan Dan Target Individu

Terkait dengan dan disesuaikan dengan tujuan dan target individu pegawai.

C. Fokus

Fokus pada inputs, outputs, outcomes dan perilaku kerja yang secara jelas didefinisikan dan dapat dibuktikan hasil kerjanya.

D. Data Dan Bukti Fisik

Indikasikan data atau bukti-bukti fisik sebagai dasar untuk pengukuran.

E. Dapat Diverifikasi

Dapat diverifikasi (verifiable) dengan menyediakan informasi yang akan dapat mengkonfirmasi bahwa target yang diharapkan telah atau dapat dicapai.

F. Tepat/Presisi

Mungkin sesuai dengan tujuan pengukuran dan ketersediaan data.

G. Feedback

Sediakan informasi untuk umpan balik dan rencana tindakan selanjutnya.

H. Bersifat Komprehensif

Mencakup seluruh aspek penilaian yang tersedia. Kinerja tidak hanya diukur mutlak dengan hasil yang ditunjukkan, namun harus memenuhi seluruh kriteria yang telah ditetapkan.

2.13. Ukuran Kinerja

Wibowo (2010: 235) dalam (Fitria Febryana, 2017), ada beberapa indikator yang dijadikan tipe ukuran kinerja yaitu:

A. Produktivitas

Produktivitas biasanya dinyatakan sebagai hubungan antara input dan output fisik suatu proses. Oleh karena itu, produktivitas merupakan hubungan antara jumlah output dibandingkan dengan sumber daya yang dikonsumsi dalam memproduksi output.

B. Kualitas

Pada kualitas biasanya termasuk baik ukuran internal seperti susut, jumlah ditolak, dan cacat per unit, maupun ukuran eksternal rating seperti kepuasan pelanggan atau penilaian frekuensi pemesanan ulang pelanggan.

C. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu menyangkut presentase pengiriman tepat waktu atau presentase pesanan dikapalkan sesuai dijanjikan. Pada dasarnya, ukuran ketepatan waktu mengukur apakah orang melakukan apa yang dikatakan akan dilakukan.

D. Cycle Time

Cycle time menunjukkan jumlah waktu yang diperlukan untuk maju dari satu titik ke titik lain dalam proses. Pengukuran cycle time mengukur berapa lama sesuatu dilakukan.

E. Pemanfaatan Sumber Daya

Pemanfaatan sumber daya merupakan pengukuran sumber daya yang dipergunakan lawan sumber daya yang tersedia untuk dipergunakan. Pemanfaatan sumber daya dapat diterapkan untuk mesin, komputer, kendaraan, dan bahkan orang.

F. Biaya

Ukuran biaya terutama berguna apabila dilakukan kalkulasi dalam dasar per unit. Namun banyak perusahaan hanya mempunyai sedikit informasi tentang biaya per unit. Pada umumnya dilakukan kalkulasi biaya secara menyeluruh.

Sedarmayanti (2010:377) mengemukakan definisi yang berbeda dalam instrumen pengukuran kinerja individu seorang karyawan yang meliputi:

A. Prestasi Kerja

Hasil kerja karyawan dalam menjalankan tugas, baik secara kualitas maupun kuantitas kerja.

B. Keahlian

Tingkat kemampuan teknis yang dimiliki karyawan dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Keahlian ini bisa dalam bentuk kerjasama, komunikasi, inisiatif, pengetahuan dan lain-lain.

C. Perilaku

Sikap dan tingkah laku karyawan yang melekat pada dirinya dan dibawa dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Pengertian perilaku disini juga mencakup tanggung jawab dan disiplin.

D. Kepemimpinan

Merupakan aspek kemampuan manajerial dan seni dalam memberikan pengaruh kepada orang lain, untuk mengkoordinasikan pekerjaan secara cepat dan tepat, termasuk pengambilan keputusan dan penentuan prioritas.

2.14. Indikator Kinerja

Artana (2012: 8) dalam (Fitria Febryana, 2017), menyebutkan indikator-indikator kinerja antara lain:

A. Kualitas Kerja

Yaitu kemampuan karyawan menunjukkan kualitas hasil kerja ditinjau dari segi ketelitian dan kerapian.

B. Kuantitas Kerja

Yaitu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan sejumlah hasil tugas hariannya.

C. Pengetahuan Tentang Pekerjaan

Yaitu pengertian tentang semua tingkat pekerjaan dan hal-hal yang berkaitan dengan hal tersebut.

D. Kesetiaan

Yaitu ketaatan karyawan terhadap pekerjaannya dan jabatannya dalam perusahaan. Kesetiaan karyawan dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela perusahaan dari orang-orang yang tidak bertanggung jawab.

E. Kemampuan Bekerjasama

Yaitu kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

F. Kemampuan Beradaptasi

Yaitu kemampuan karyawan untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan dan juga pekerjaannya.

G. Inisiatif

Yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreativitas dalam bentuk ide untuk suatu tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan. Bila atasan selalu menjegal inisiatif karyawan maka organisasi akan kehilangan energi atau daya dorong untuk maju.

H. Kemandirian

Yaitu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaannya sendiri.

I. Kreativitas

Adalah kemampuan untuk mengajukan ide-ide/usulan-usulan baru yang konstruktif demi kelancaran pekerjaan, mengurangi biaya, memperbaiki hasil kerja dan menambah produktivitas.

Suwondo dan Sutanto dalam jurnal(Siagian, 2017), memaparkan, kinerja diukur dengan menggunakan:

- a. Ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan

Merupakan ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan, perhatian pada kualitas dalam penyelesaian pekerjaan, kemampuan memenuhi target perusahaan dan kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

b. Tingkat inisiatif dalam bekerja

Antara lain kemampuan mengantisipasi masalah yang mungkin terjadi dan kemampuan untuk membuat solusi alternatif bagi masalah tersebut.

c. Kecekatan mental

Kecekatan mental diukur melalui kemampuan karyawan dalam memahami arahan yang diberikan oleh pemimpin dan kemampuan karyawan untuk bekerjasama dengan rekan kerja lain.

d. Kedisiplinan waktu dan absensi

Merupakan tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran karyawan di tempat kerja.

Menurut Kartini Kartono dalam Sri Indarstuti dan Rusli (2012) didalam (Fadhillah, 2021), tiap-tiap indikator kinerja dapat diukur berdasarkan kriteria standar tertentu. Kriteria standar tersebut adalah:

Indikator kinerja karyawan memiliki dua dimensi utama yaitu :

1. Kualitas Kerja

- a. Melaksanakan tugas sesuai peraturan.
- b. Kerja sampai waktu yang ditentukan.
- c. Bekerja mengikuti metode kerja yang bermutu .
- d. Tingkat pengetahuan marketing dalam mengerjakan tugas.
- e. Tepat waktu dalam bekerja.
- f. Inovatif.
- g. Kerapihan.
- h. Cekatan dalam melakukan tugas.

2. Kuantitas Kerja

- a. Ketelitian.
- b. Keakuratan dalam menyelesaikan pekerjaan.
- c. Selalu dapat mengurangi kesalahan.
- d. Bekerja sama dengan baik.
- e. Kerja sesuai dengan target.
- f. Tidak mengenal putus asa.

g. Ritme kerja dalam tugas mendadak.

2.15. Keriteria Kesepakatan Kinerja.

(Prof. Dr. H. Siswoyo Haryono, MM, 2018), Kriteria penyusunan kesepakatan kinerja yang efektif harus mempertimbangkan hal-hal berikut :

- A. Role requirements (Persyaratan peran), berupa uraian pokok-pokok hasil yang diharapkan (key results area), yaitu target apa saja yang harus dicapai dalam bentuk outputs dan outcomes.
- B. Objectives(Tujuan), adalah uraian sasaran dan bentuk standar kinerja.
- C. Performance measures and indicators, yaitu seperangkat alat yang digunakan untuk menilai sasaran standar kinerja yang telah dicapai.
- D. Knowledge, skills and competence (Pengetahuan, Keahlian dan kemampuan), yaitu pengetahuan, keterampilan dan kemampuan (kompetensi) yang dimiliki pegawai sehingga mereka bisa diharapkan berkontribusi dengan kinerja yang baik.
- E. Corporate core values (Nilai Inti Perusahaan), adalah kesepakatan kinerja mengacu kepada nilai-nilai inti yang diyakini organisasi (organizational culture) untuk mendapatkan kualitas, kerjasama dan pengembangan pegawai atau upaya lainnya. Agar pegawai bekerja dengan baik juga harus dijelaskan secara khusus persyaratan kesehatan, keamanan, pengendalian anggaran dan pengurangan biaya.
- F. A performance plan (Perencanaan Kinerja), yaitu sebuah rencana kerja yang secara spesifik menjelaskan apa saja yang harus dikerjakan untuk meningkatkan kinerja.
- G. A personal development plan (Rencana Pengembangan), yaitu sebuah rencana pengembangan kinerja pegawai yang secara spesifik menjelaskan kebutuhan individu dan dukungan manajer untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan.
- H. Process details (Rincian Proses), adalah bagaimana dan kapan kinerja akan dinilai dan hasil revisi kesepakatan kinerja disimpulkan.

2.16. Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja

Banyak faktor-faktor yang dapat menjadi pengaruh kinerja karyawan dalam organisasi maupun perusahaan, diantaranya pemicu-pemicu tersebut disebutkan oleh

Wirawan (2009), didalam(Nanang Yogi Anggoro Putro, 2017), kinerja karyawan atau pegawai dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu:

A. Faktor Lingkungan Eksternal

Seperti kehidupan ekonomi, kehidupan politik, kehidupan sosial, budaya dan agama masyarakat, dan kompetitor.

B. Faktor Internal Karyawan

Seperti bakat dan sifat pribadi, kreativitas, pengetahuan dan keterampilan, kompetensi, pengalaman kerja, keadaan fisik, keadaan psikologi (etos kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, semangat kerja, sikap kerja, stres kerja, keterlibatan kerja, kepemimpinan, kepuasan kerja, dan kelayakan).

C. Faktor Lingkungan Internal Organisasi

Seperti visi, misi, dan tujuan organisasi, kebijakan organisasi, bahan mentah, teknologi, strategi organisasi, sistem manajemen, kompensasi, kepemimpinan, modal, budaya organisasi, iklim organisasi dan rekan kerja.

Menurut Arif Ramdhani (2011:22) didalam (Anggoro, 2019), mengemukakan adanya tiga kelompok variabel sebagai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dan potensi individu dalam organisasi :

1. Variabel Individu, meliputi :

- a. Kemampuan dan keterampilan (fisik)
- b. Latar belakang (keluarga, tingkat sosial, dan pengalaman)
- c. Demografis (umur, asal usul, jenis kelamin)

2. Variabel Organisasi, meliputi :

- a. Sumber daya
- b. Kepemimpinan
- c. Imbalan
- d. Struktur
- e. Desain pekerjaan

3. Variabel Psikologis, meliputi :

- a. Mental atau intelektual

- b. Persepsi
- c. Sikap
- d. Kepribadian
- e. Motivasi

2.17. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.(Efrina Dina Sari Panjaitan, 2019)	Efisiensi Excavator Hitachi 110 Pc Dan Caterpillar 200 Pc Pada Penyaradan Kayu Eukaliptus Di Pt. Toba Pulp Lestari	Efisiensi Kinerja Hitachi 110 Pc Dan Caterpillar 200 Pc (Y)	Metode Kuantitatif, Regresi Berganda	Kegiatan Pemanenan Kayu Di Pt. Toba Pulp Lestari Lebih Efisien Menggunakan Excavator Caterpillar 200 Pc, Hal Ini Dikarenakan Excavator Tersebut Dalam Melakukan Kegiatan Pemanenan Kayu Lebih Cepat Dibandingkan Dengan Excavator Hitachi 110 Pc Serta Mampu Meminimalkan Biaya Penyaradan Kayu Sebesar Rp 3.800,11 M ³ /Hm. Dimana Rata-Rata Produktivitas Tertinggi Penyaradan Kayu Menggunakan Excavator Caterpillar 200 Pc Terdapat Pada Kegiatan Extraction Yaitu Sebesar 48,39 M ³ /Jam.
2. (Supardi, 2018)	Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Pengawas Terhadap Kinerja Operator Alat Berat Pada Kontraktor	Kepemimpinan Pengawas (X) Kinerja Operator Alat Berat(Y)	Metode Deskriptif	Berdasarkan Analisa Uji Data Yang Dilakukan, Dalam Penelitian Ini Maka Kesimpulan Bahwa Prilaku Kepemimpinan Pengawas Produksi Berpengaruh Secara Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Operator Alat Berat Pada Perusahaan Jasa Kontraktor Pertambangan Mineral Dan Batubara. Dimensi Fungsi

	Pertambahan.			Pengendalian merupakan Faktor Yang Paling Berpengaruh Untuk Dapat Meningkatkan Kinerja Operator Alat Berat Dengan Tingkat Kekuatan Hubungan Cukup Kuat, Sehingga Variabel Prilaku Kepemimpinan Pengawas Cukup Efektif Untuk Meningkatkan Kinerja Operator Alat Berat.
3. (Fadhillah, 2021)	Analisis Kinerja Karyawan Pada Pt. Usaha Jaya Kontraktor Bangkinang Kab. Kampar	Kinerja Karyawan (Y)	Metode Deskriptif	<p>1. Berdasarkan hasil evaluasi kinerja karyawan pada PT. Usaha Jaya Kontraktor Bangkinang berdasarkan tabel rekapitalasi responden dapat diketahui bahwa kinerja karyawan yang dilihat dari indikator kinerja dapat dikategorikan baik.</p> <p>2. Dari tabel uji validitas dan reliabilitas dapat menunjukkan bahwa masing-masing indikator pernyataan untuk kinerja karyawan layak untuk digunakan sebagai data penelitian.</p> <p>3. Dan dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada PT. Usaha Jaya Kontruksi yang dilihat dari masing-masing unsur dari indikator kinerja sejalan dengan hipotesis yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. Usaha Jaya kontraktor dapat dikategorikan baik. Hal ini dapat dilihat pada jumlah skor total rata – rata tanggapan keseluruhan item yang diperoleh yaitu 3.82 yang berada pada rentang interval baik.</p>

4.(Helmi, 2011)	Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Operator Alat Bongkar Muat Belawan International Container Terminal Pada Pt. Pelabuhan Indonesia I (Persero)	Kompetensi (X) Kinerja Operator (Y)	Metode Kuantitatif Regresi Linier Berganda	Berdasarkan Hasil Penelitian Dan Pembahasan Yang Telah Diuraikan Pada Bab Sebelumnya Disimpulkan Bahwa Kompetensi Yang Terdiri Atas: 1. Orientasi Pelayanan Pelanggan, Dorongan Berprestasi, Integritas, Komitmen Organisasi, Dan Inisiatif Secara Serempak Berpengaruh Sangat Signifikan Terhadap Kinerja Operator Alat Bongkar Muat Belawan International Container Terminal (Bict) Pada Pt. Pelabuhan Indonesia I (Persero). 2. Hal Ini Menunjukkan Bahwa Kinerja Operator Alat Bongkar Muat Bict Pada Pt. Pelindo I (Persero) Dapat Dipengaruhi Oleh Orientasi Pelayanan Pelanggan, Dorongan Berprestasi, Integritas, Komitmen Organisasi, Dan Inisiatif. Secara Parsial Variabel Inisiatif Berpengaruh Lebih Dominan Daripada Variabel Orientasi Pelayanan Pelanggan, Dorongan Berprestasi, Integritas, Dan Komitmen Organisasi. 3. Artinya, Variabel Inisiatif Lebih Berperan Dalam Menentukan Kinerja Operator Alat Bongkar Muat Bict Pada Pt. Pelindo I (Persero) Dibandingkan Dengan Variabel Orientasi Pelayanan Pelanggan, Dorongan Berprestasi, Integritas, Dan Komitmen Organisasi.
5.(Basriko Purba,	Analisis Biaya Dan	Biaya Dan Produktivitas	Metode Kuantitatif	Rata-Rata Produktivitas Penyaradan Kayu Lebih Besar Pada Kegiatan

Dokumen ini adalah Arsip Miik :

2018)	Produktivitas Penyaradan Kayu Di Hutan Tanaman Industri Pt. Toba Pulp Lestari, Tbk. Sektor Aek Nauli	(Y)		Extraction Yaitu 34,62 M ³ /Jam Daripada Kegiatan Pre Bunching Yaitu 22,78 M ³ /Jam. Biaya Usaha Excavator Hitachi 110 Pc Adalah Rp300.713,55,- Dan Biaya Usaha Excavator Cobelco 210 Pc Adalah Rp 334.919,01,-. Biaya Produksi Excavator Hitachi 110 Pc Adalah Rp Rp 12.928/M ³ Dan Biaya Produksi Excavator Kobelco 210 Pc Adalah Rp 15.015/M ³ Pada Kegiatan Pre Bunching, Sedangkan Pada Kegiatan Extraction Biaya Produksi Excavator Hitachi 110 Pc Rp 8.207/M ³ Dan Biaya Produksi Excavator Cobelco 210 Pc Adalah Rp 10.273/M ³ .
-------	--	-----	--	--

Sumber: Data Olahan 2021

2.18. Hipotesis

Berdasarkan masalah pada latar belakang penelitian ini maka hipotesis penelitian ini adalah diduga kinerja pengawas camp pada PT.Bandang Rezeki Lestari di kategorikan baik.

2.19. Kerangka Berfikir

Dibawah ini adalah gambar pemaparan kerangka penelitian pada PT.Bandang Rezeki Lestari yang menggunakan 1 variabel sebagai berikut :

Gambar 2.2
Kerangka Penelitian



Sumber :*Helmi-Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Operator Alat Bongkar Muat Belawan International Container Terminal Pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero).Tesis-2011*



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Lokasi/Objek Penelitian

Ada pun objek dalam penelitian ini adalah Camp kerja PT.Bandang Rezeki Lestari yang berlokasi di Desa Batu Gajah, Petapahan Kecamatan Tapung, Kabupaten Kampar Provinsi Riau.

3.2. Operasional Variabel Penelitian

Tabel 3.1
Tabel Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Pengukuran Skala
Kinerja- merupakan suatu keadaan yang memperlihatkan kemampuan seseorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi kepada karyawan. Siagian (2002 : 168)	1. Kualitas Kerja	1. Ketelitian menyelesaikan pekerjaan. 2. Kecakapan/ Kemahiran dalam bekerja. 3. Bertanggungjawab dalam bekerja. 4. Bekerja sesuai peraturan. 5. Bekerja sesuai waktu yang ditentukan. 6. Kerapihan dalam menyelesaikan pekerjaan.	Ordinal
	2.. Kuantitas Kerja	1. Hasil kerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. 2. Mampu menyelesaikan semua tugas yang diberikan. 3. Hasil kerja melebihi	

		Target yang telah ditetapkan. 4. Kemampuan dalam menyelesaikan permasalahan dalam bekerja.	
--	--	---	--

3.3. Populasi dan sampel

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan dilokasi camp kerja PT. Bandang Rezeki Lestari yang terdiri dari 7 orang pengawas dan 32 orang operator excavator yang berjumlah 39 orang. Sugiyono (2016:177) didalam (Anggoro, 2019), populasi wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subjek yang mempengaruhi kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

2. Sampel

Pengambilan sampel pada penelitian ini adalah 32 orang yang terdiri dari seluruh operator excavator yang berjumlah 32 orang. Metode pengambilan adalah metode sensus (sampel jenuh), Sugiyono (2016:61) dalam (Anggoro, 2019), yang mengemukakan bahwa sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

3.4. Jenis dan Sumber data

Jenis pengumpulan data yang digunakan penulis dalam penelitian ini ada dua jenis, yaitu:

A. Data Primer

Data primer merupakan data yang secara langsung penulis peroleh dari objek penelitian pada PT. Bandang Rezeki lestari camp Petapahan bagaimana tanggapan responden mengenai Kinerja Pengawas pada PT. Bandang Rezeki Lestari camp Petapahan.

B. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang sudah tersedia dan yang diperoleh dari PT.Bandang Rezeki lestari camp Petapahan yang memiliki kaitan mengenai penelitian ini, diantaranya berupa data jumlah pegawai, struktur organisasi, sejarah singkat perusahaan, dan aktivitas PT.Bandang Rezeki lestari camp Petapahan.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Metode yang digunakan penulis dalam usaha pengumpulan data adalah sebagai berikut:

1. Kuesioner

Metode pengumpulan data dengan mengajukan daftar pertanyaan yang ditujukan kepada responden yang merupakan karyawan PT.Bandang Rezeki lestari camp Petapahan.

2. Wawancara

Wawancara dilakukan dengan tanya jawab kepada pengawas dan operator excavator PT.Bandang Rezeki Lestari Camp Petapahan. Hal ini dilakukan untuk menggali, mengumpulkan, menemukan informasi yang dibutuhkan atau yang berhubungan dengan penelitian.

3. Dokumentasi

Dilakukan untuk mencari data atau informasi melalui jurnal ilmiah, buku-buku referensi dan bahan publikasi yang tersedia dipergustakaan serta dokemen-dokumen lainnya.

4. Studi Kepustakaan

Merupakan teknik yang dilakukan dengan menelaah teori-teori, pendapat-pendapat, serta pokok pemikiran yang terdapat dalam media cetak yang memiliki relevansi dengan topic yang dibahas.

3.6. Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas

Uji Validitas menggunakan rumus korelasi *product moment*. Dalam uji ini, setiap item akan diuji relasinya dengan skor total variable yang dimaksud. Duwi Priyatno (2010:90) mengemukakan bahwa validitas adalah ketetapan atau kecermatan suatu instrument dalam mengukur apa yang ingin diukur. Dalam uji validitas suatu data akan dinyatakan valid atau memberikan hasil ukur yang akurat sesuai maksud dari tes

yang akan dilakukan apabila hasil nilai dari r hitung $> r$ tabel atau nilai signifikan (*2-tailed*) $< 0,1$ dan *Pearson Corellation* bernilai positif berdasarkan uji yang dilakukan.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Priyatno (2010:97) uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsistensi jika pengukuran tersebut diulang. Uji Reliabilitas digunakan untuk menilai apakah data hasil angket atau kuisisioner dapat dipercaya atau tidak. Tinggi rebndahnya reabilitas dinyatakan oleh suatu nilai yang disebut koefisien reabilitas, berkisaran antara 0-1 dilambang r_x dengan x adalah indeks kasus yang dicari. Syarat suatu data dikatakan reliabel apabila data tersebut sudah dinyatakan valid dan nilai *Cronchbach Alpha* $> 0,6$.

3. Analisis Deskriptif

Dalam melakukan analisis data, penulis menggunakan analisis deskriptif yang membandingkan data yang ada dengan berbagai teori yang mendukung dan bersifat menjelaskan atau menguraikan. Kemudian peneliti mengambil beberapa kesimpulan dari penjelasan-penjelasan tersebut.

Selanjut nya untuk mendapatkan hasil dari data variabel peneliti mentransformasikan dengan memberi skor atau bobot nilai pada kuesioner dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. SS - Sangat Setuju : Bobota/nilai = 5
- b. S – Setuju : Bobota/nilai = 4
- c. CS - Cukup Setuju : Bobota/nilai = 3
- d. TS - Tidak Setuju : Bobota/nilai = 2
- e. STS - Sangat Tidak Setuju : Bobota/nilai = 1

Tabel 3.2 Tabel Interval

Nilai interval	Kategori jawaban
1,0-1,80	Sangat Tidak Setuju (STS)
1,81- 2,60	Tidak Setuju (TS)
2,61 – 3,40	Cukup Setuju (CS)
3,41 – 4,20	Setuju (S)
4,21 – 5,00	Sangat Setuju (SS)



BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1. Sejarah Singkat PT. Bandang Rezeki Lestari

PT. Bandang Rezeki Lestari merupakan perusahaan kontraktor nasional yang didirikan oleh Atan Malik, Atan Malik adalah seorang warga negara Indonesia keturunan Tionghoa yang berasal dari Sei. Pakning Kab. Bengkalis.

PT. Bandang Rezeki Lestari yang kantor pusatnya beralamat di jalan Nelayan Siak II RT/RW 08/10 Kel. Srimeranti Kec. Rumbai Kota Pekanbaru-Riau, berdiri pada 8 oktober 2007 dikantor notaris Eka Meta Rahayu, SH Pekanbaru dengan nomor akta pendirian 129.

4.2. Aktivitas PT. Bandang Rezeki Lestari

PT. Bandang Rezeki Lestari telah berpengalaman lebih dari 10 tahun sebagai kontraktor dalam aktivitas penumbangan/pemanenan kayu akasia dan eucalyptus terutama pada areal hutan tanam industri (HTI) selain itu aktivitas PT. Bandang Rezeki Lestari juga berjalan pada bidang penyewaan berbagai jenis alat berat, jasa angkutan dilokasi pertambangan batubara, perkebunan dan kehutanan.

4.3. Rekanan PT. Bandang Rezeki Lestari

PT. Bandang Rezeki Lestari telah menjadi kontraktor rekanan 5 hingga 10 tahun kedepan oleh beberapa perusahaan Nasional hingga skala Internasional, Beberapa perusahaan tersebut adalah:

- a. Sinarmas Group (PT. Arara Abadi, PT. Indah Kiat Pulp & Paper TBK, DII)
- b. PT. Riau Andalan Pulp & Paper TBK,
- c. PT. Saptaindra Sejati,
- d. PT. Bukit Makmur Mandiri Utama,
- e. PT. Pama Persada Nusantara,
- f. PT. Bahkari Cakrawala,
- g. PT. Adindo Hutani Lestari.

4.4. Visi dan Misi PT. Bandang Rezeki Lestari

1. Visi

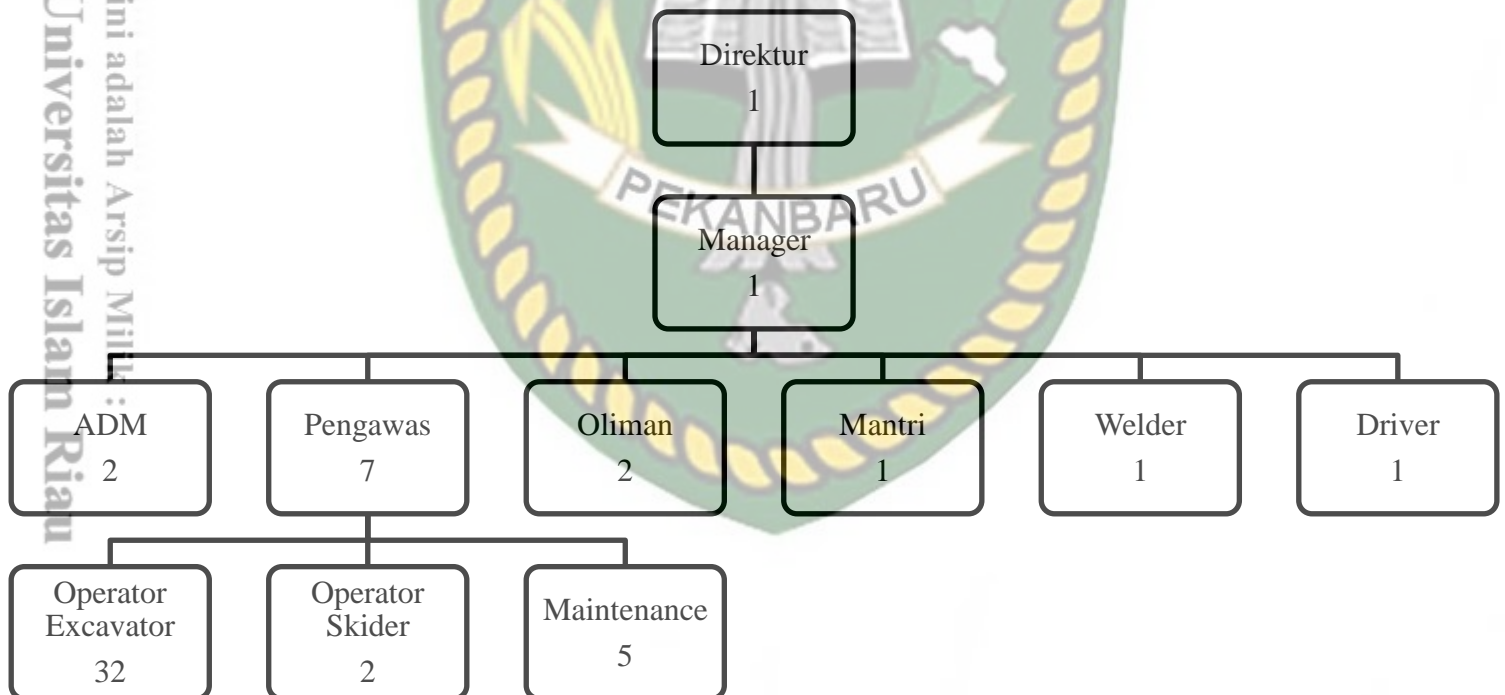
Menjadi salah satu kontraktor nasional yang handal dibidang infrastruktur dan pembangunan bidang kehutanan, perkebunan, pertambangan.

2. Misi

Memberikan pelayanan yang terbaik secara berkesinambungan dan berkomitmen menyelesaikan proyek tepat waktu. Selalu berkomitmen untuk memberikan kepuasan pelanggan dengan memperhatikan kualitas, harga, serta memberikan peluang lapangan pekerjaan kepada Sumber Daya Manusia yang berpotensi.

4.5. Struktur Organisasi Camp

Gambar 4.1
Struktur Organisasi



Sumber Data : PT. Bandang Rezeki Lestari 2021

4.6. Job Description

1. Direktur

- A. Memimpin dan mengendalikan kegiatan perusahaan secara keseluruhan sehingga semua kegiatan usaha dan pekerjaan tidak menyimpang dari tugas rutin yang telah di tentukan.
- B. Memberi persetujuan terhadap usulan kontrak dan surat penting menyangkut perusahaan.
- C. Merencanakan serta mengembangkan sumber-sumber pendapatan dan pembelanjaan kekayaan perusahaan.
- D. Menetapkan program kerja dan anggaran belanja perusahaan secara keseluruhan.
- E. Ikut serta dalam pengurusan dan berusaha untuk mendapatkan penawaran kerja.
- F. Bertanggung jawab atas keuntungan dan kerugian yang dialami perusahaan.
- G. Menunjuk orang yang mampu memimpin departement-department tertentu.
- H. Pemberi keputusan secara keseluruhan di perusahaan yang di pimpin.

2. Manager Camp

- A. Menyetujui atas perekrutan karyawan baru di lingkungan camp.
- B. Menyetujui atas keluar-masuk karyawan di lingkungan camp.
- C. Menerbitkan peraturan, batasan-batasan pada lingkungan camp seperti penggunaan BBM, penggunaan suku cadang, pinjaman karyawan, target kerja.
- D. Bertanggung jawab atas penambahan dan pengurangan unit alat berat.
- E. Mengelola konflik pada karyawan dan lingkungan kerja camp.
- F. Merencanakan, melaksanakan dan mengawasi seluruh pelaksanaan operasional areal kerja dan lingkungan camp.
- G. Membuat strategi dalam pemenuhan target perusahaan dan cara mencapai target tersebut.
- H. Merencanakan, menentukan, mengawasi dan mengambil keputusan dan mengkoordinasi dalam hal keuangan untuk kebutuhan operasional camp.

3. ADM

- A. Menyelenggarakan kegiatan pencatatan terhadap semua transaksi yang terjadi.
- B. Mengatur batasan-batasan pada lingkungan camp seperti penggunaan BBM, penggunaan suku cadang, pinjaman karyawan.
- C. Mengelola dan membuat laporan harian penggunaan suku cadang, oli, dan penggunaan sembako, pinjaman karyawan, Karayawan dan barang yang keluar dan masuk camp.
- D. Bertanggung jawab atas pinjaman dan barang-barang yang digunakan oleh karyawan.
- E. Menjaga ketersediaan stok.
- F. Mengelola surat-surat penting time sheet, surat jalan, surat cuti, amprahan karyawan.
- G. Menyetujui perizinan cuti.

4. Pengawas

- A. Melaksanakan dan mengawasi seluruh pelaksanaan operasional pada areal kerja.
- B. Menerbitkan surat jalan atas angkutan kayu.
- C. Mengelola kinerja operator.
- D. Bertanggung jawab terhadap hasil kerja operator yang di pimpin.
- E. Memberikan solusi kepada operator dalam menyelesaikan pekerjaan.
- F. Mengelola konflik kerja operator.
- G. Melaksanakan seluruh pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan petunjuk yang diberikan oleh pelaksana dan atau jajaran di atasnya.
- H. Berusaha secara maksimal membantu perusahaan dalam usaha mencapai target ketepatan waktu, ketepatan kualitas dan ketepatan biaya.
- I. Menjaga dan merahasiakan seluruh kebijaksanaan perusahaan dilapangan kepada pihak lain (pihak luar/External), dalam segala bentuk dan pada setiap saat.

5. Oliman

- A. Mengelola pemakaian BBM.
- B. Bertanggung jawab terhadap jumlah pemakaian BBM yang di gunakan oleh unit alat berat maupun kendaraan inventaris.
- C. Mengelola time sheet hours meter/ jam kerja alat berat.
- D. Pembukuan penggunaan BBM.

6. Mantri

- A. Merawat kesehatan karyawan.
- B. Pemberian surat rujukan pengobatan.
- C. Mengelola obat-obatan keluar dan masuk camp.
- D. Bertanggung jawab terhadap obat-obat keluar dan masuk camp.
- E. Bertanggung jawab terhadap obat-obatan yang diberikan kepada karyawan.

7. Welder

- A. Mengelola perbaikan terhadap kerusakan kerangka alat berat seperti pengelasan arm, boom, grapple, track shoe/track pad, tensioner, roller track.
- B. Mengelola perbaikan terhadap kerusakan alat sampan kupas kayu, dan camp countener.

8. Driver

- A. Bertugas sebagai pengemudi angkutan inventaris berupa kendaraan pengangkut BBM dan kendaraan Maintenance.
- B. Bertanggung jawab atas kondisi unit kendaraan mobil inventaris.
- C. Melakukan perawatan rutin pada kendaraan.

9. Operator Excavator

- A. Mengemudikan alat berat excavator guna pekerjaan banching, steking, loading.
- B. Bertanggung jawab atas kondisi unit alat berat excavator.
- C. Melakukan perawatan rutin pada unit alat berat excavator.

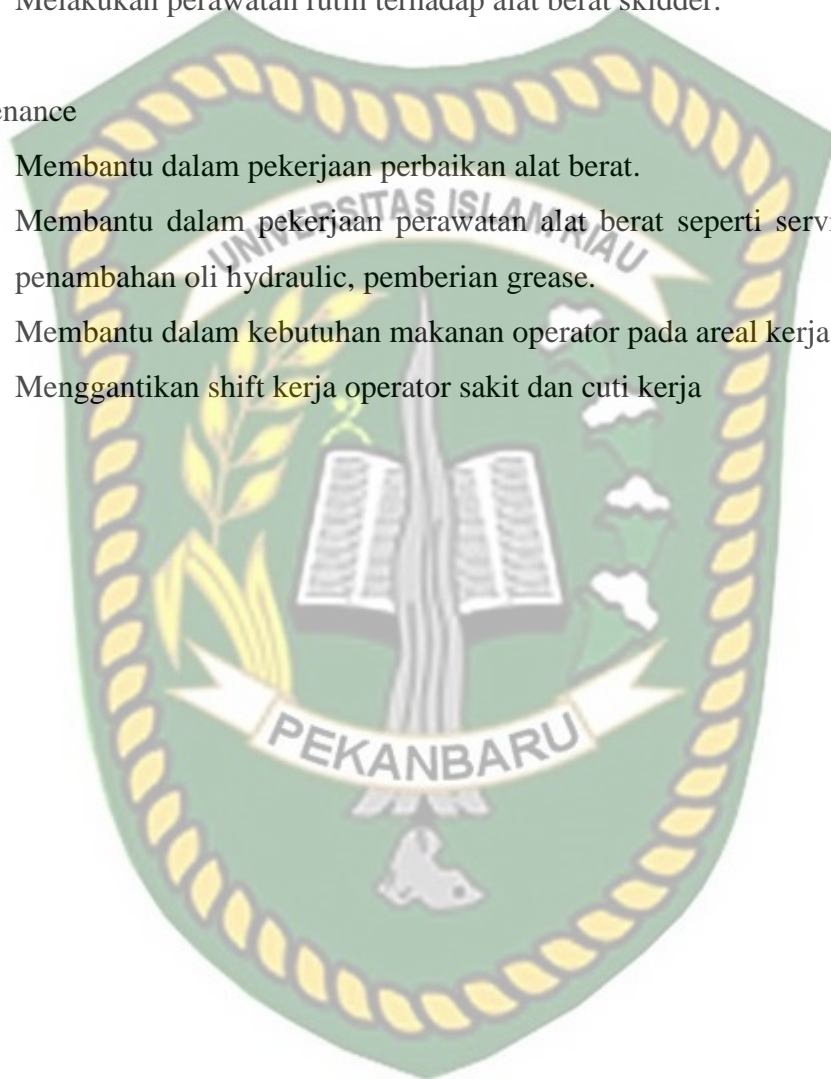


10. Operator Skidder

- A. Mengemudikan alat berat skidder guna pekerjaan penyaradan kayu dan support kendaraan angkutan bermasalah.
- B. Bertanggung jawab atas kondisi unit alat berat skidder.
- C. Melakukan perawatan rutin terhadap alat berat skidder.

11. Maintenance

- A. Membantu dalam pekerjaan perbaikan alat berat.
- B. Membantu dalam pekerjaan perawatan alat berat seperti service alat berat, penambahan oli hydraulic, pemberian grease.
- C. Membantu dalam kebutuhan makanan operator pada areal kerja.
- D. Menggantikan shift kerja operator sakit dan cuti kerja



BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Gambaran Umum Responden

Bab ini menguraikan data yang telah diperoleh, hasil pengolahan data serta analisis pembahasan pada variabel penelitian untuk mengetahui signifikansi nilai rata-rata tanggapan terhadap indikator variabel. Bagian ini akan memberikan gambaran mengenai responden yang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1.	Pria	32	100%
2.	Wanita	0	-
TOTAL		32	100%

Pada penjelasan tabel di atas, diketahui seluruh responden sampel yang terlibat pada penelitian ini adalah pria yang berjumlah 32 orang yang jumlah persentasenya dinyatakan sebesar 100% dan karyawan wanita 0, dikarenakan pekerjaan excavator ini memerlukan tenaga/stamina yang sangat banyak dan keberanian untuk menjalankan aktivitas penumbangan, maka dibutuhkan karyawan berjenis kelamin pria sebanyak 100% .

Tabel 5.2 Responden Berdasarkan Data Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase
1	21-30	17	53,13%
2.	31-40	11	34,38%
3.	41-50	4	12,50%
TOTAL		32	100%

Berdasarkan tabel di atas, diketahui responden yang memiliki umur 21-30 tahun berjumlah 17 orang dan persentasenya dinyatakan sebesar 53,13%, responden yang memiliki umur 31-40 tahun berjumlah 11 orang yang persentasenya dinyatakan sebesar 34,38%, dan responden yang memiliki umur 41-50 tahun berjumlah 4 orang yang

persentasenya dinyatakan sebesar 12,15%, maka mayoritas usia pekerja berada di usia 21-30 tahun.

Tabel 5.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase
1.	<15 Tahun	20	62,50%
2.	<10 Tahun	12	37,50%
3.	<5 Tahun	-	-
TOTAL		32	100%

Berdasarkan tabel diatas, dapat dijelaskan bahwa responden yang memiliki masa kerja dibawah 15 tahun terdapat sejumlah 20 orang dengan pernyataan 62,50%, responden yang memiliki masa kerja dibawah 10 tahun terdapat sejumlah 12 orang, dinyatakan sebesar 37,50%, dan responden yang memiliki masa kerja dibawah 5 tahun sebesar 0 dinyatakan dengan 0, dari tabel diatas dapat disimpulkan karyawan yang memiliki masa kerja <15 tahun mendominasi jumlah karyawan karena pekerjaan alat berat ini sangat membutuhkan pengalaman kerja yang tinggi guna meningkatkan hasil kerja terhadap kemahiran/kecakapan kerja karyawan.

Tabel 5.4 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
1.	SD	5	15,63%
2.	SMP	6	18,75%
3.	SMA/SMK	21	65,63%
TOTAL		32	100%

Pada tabel di atas dapat dijelaskan, responden dengan latar belakang pendidikan terakhir SD berjumlah 5 orang dengan persentase sebesar 15,63%, responden dengan latar belakang pendidikan terakhir SMP berjumlah 6 orang dengan persentase sebesar 18,75%, dan responden dengan latar belakang pendidikan terakhir SMA/SMK berjumlah 21 orang dengan persentase sebesar 65,63%, maka dapat diketahui bahwa karyawan dengan latar belakang pendidikan terakhir SMA/SMK memiliki jumlah paling banyak, dikarenakan pada

perkembangan zaman sekarang perusahaan membutuhkan karyawan yang cukup berpendidikan sebagai usahameningkatkan kinerja.

5.2. Uji Keabsahan Data Responden

1. Uji Validitas

Validitas digunakan untuk menguji pernyataan satu dengan yang lainnya valid atau tidak valid. Penyebaran kuesioner dilakukan pada 32 orang responden.

Kriteria pengujiannya dilakukan dengan cara membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} .

Dasar pengambilan pada uji validitas ini adalah:

- Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir instrument dinyatakan valid.
- Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir instrument dinyatakan tidak valid.

Berikut adalah hasil uji validitas instrument pada tiap-tiap variabel dengan menggunakan program spss.

Tabel 5.5 Uji Validitas Kinerja

Variabel	No. Item Pernyataan	Corected Item-Total Correlation	R Tabel	Keterangan
Kinerja	1	0,930	0,349	Valid
	2	0,950	0,349	Valid
	3	0,795	0,349	Valid
	4	0,829	0,349	Valid
	5	0,862	0,349	Valid
	6	0,826	0,349	Valid
	7	0,954	0,349	Valid
	8	0,804	0,349	Valid
	9	0,949	0,349	Valid
	10	0,858	0,349	Valid

Sumber : Data Olahan IBM SPSS, 2021

Penjelasan tabel diatas adalah item akan dinyatakan valid jika memiliki nilai

$r_{hitung} > r_{tabel}$. Hasil uji dengan spss menunjukkan seluruh item pernyataan variabel kinerja memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ sejumlah (0,349). Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan variable dapat dinyatakan Valid.

5.3. Uji Reliabilitas

Reliabilitas disebutkan sebagai keterandalan atau dapat dipercaya, instrumen yang reliable berarti instrument tersebut jikalau digunakan secara berulang-ulang terus-menerus untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Nilai reliabilitas terdapat pada kolom *Cronbach's Alpha*, yaitu suatu variabel dianggap reliable jika nilai *Cronbach's Alpha* dinyatakan $> 0,60$. Hasil pengujian reliabilitas angket adalah sebagai berikut :

Tabel 5.6 Uji Reliabelitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Reliabel	Keterangan
Kinerja	0,962	0,60	Reliabel

Sumber : Data Olahan IBM SPSS, 2021

Penjelasan tabel diatas bahwa Cronbanch's Alpha variabel sebesar (0,864) yang memiliki nilai Cronbach's Alpha diatas 0,60. Maka setiap item variable yang digunakan dalam penelitian ini memiliki kehandalan atau reliable.

5.4. Uji Deskriptif

5.4.1. Jawaban responden tentang variabel kinerja

Jawaban responden tentang Saya bekerja sesuai peraturan yang diberikan dapat dilihat pada tabel ini :

Tabel 5.7

Jawaban Responden Tentang Saya Selalu Teliti Dalam Menyelesaikan Pekerjaan.

No	Kategori	Skor	Jumlah Responden	Bobot	Persentase	Rata-rata
1	Sangat setuju	5	4	20	12,5%	3,43%
2	Setuju	4	16	64	50,0%	
3	Cukup setuju	3	5	15	15,6%	

4	Tidak setuju	2	4	8	12,5%	
5	Sangat tidak setuju	1	3	3	9,4%	
Total			32	110	100%	Setuju

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian 2021

Pada tabel 5.7 diatas dapat dijelaskan bahwa jawaban responden tentang saya selalu teliti dalam menyelesaikan pekerjaan. jawaban sangat setuju adalah sebanyak 4orang atau 12,5%, setuju sebanyak 16 orang atau 50,0%, cukup setuju sebanyak 5orang atau 15,6%, tidak setuju sebanyak 4 orang atau 12,5%, dan sangat tidak setujusebanyak 3 orang atau 9,4%. Rata-rata skor jawaban responden adalah 3,43%, maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden menyatakan tentang saya mampu melaksanakan tugas yang diberikan oleh PT. Bandang Rezeki Lestari adalah setuju.

Tabel 5.8

Jawaban Responden Tentang Saya Cakap/Mahir Dalam Pekerjaan Yang Saya Kerjakan.

No	Kategori	Skor	Jumlah Responden	Bobot	Persentase	Rata-rata
1	Sangat setuju	5	7	35	21,9%	3,34%
2	Setuju	4	13	52	40,6%	
3	Cukup setuju	3	3	9	9,4%	
4	Tidak setuju	2	2	4	6,3%	
5	Sangat tidak setuju	1	7	7	21,9%	
Total			32	107	100%	Cukup Setuju

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian 2021

Pada tabel 5.8 diatas dapat dijelaskan bahwa jawaban responden tentang saya cakap/mahirdalam pekerjaan yang saya kerjakan. jawaban sangat setuju adalah sebanyak 7 orang atau 21,9%, setuju sebanyak 13 orang atau 40,6%, cukup setuju sebanyak 3 orang atau 9,4%, tidak setuju sebanyak 2 orang atau 6,3%, dan sangat tidak setujusebanyak 7 orang atau 21,9%. Rata-rata skor jawaban responden adalah 3,34%,

maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden menyatakan tentang saya cakap/mahir dalam pekerjaan yang saya kerjakan adalah cukup setuju.

Tabel 5.9

Jawaban Responden Tentang Saya Selalu Bertanggung Jawab Dalam Bekerja.

No	Kategori	Skor	Jumlah Responden	Bobot	Persentase	Rata-rata
1	Sangat setuju	5	11	55	34,4%	4,06%
2	Setuju	4	14	56	43,8%	
3	Cukup setuju	3	5	15	15,6%	
4	Tidak setuju	2	2	4	6,3%	
5	Sangat tidak setuju	1	0	-	-	
Total			32	130	100%	Setuju

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian 2021

Pada tabel 5.9 diatas dapat dijelaskan bahwa jawaban responden tentang saya selalu bertanggung jawab dalam bekerja. jawaban sangat setuju adalah sebanyak 11 orang atau 34,4%, setuju sebanyak 14 orang atau 43,8%, cukup setuju sebanyak 5 orang atau 15,6%, tidak setuju sebanyak 2 orang atau 6,3%, dan sangat tidak setuju sebanyak 0. Rata-rata skor jawaban responden adalah 4,06%, maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden menyatakan tentang saya selalu bertanggung jawab dalam bekerja adalah setuju.

Tabel 5.10

Jawaban Responden Tentang Saya Bekerja Sesuai Peraturan.

No	Kategori	Skor	Jumlah Responden	Bobot	Persentase	Rata-rata
1	Sangat setuju	5	8	40	25,0%	3,87%
2	Setuju	4	15	60	46,9%	
3	Cukup setuju	3	7	21	21,9%	
4	Tidak setuju	2	1	2	3,1%	
5	Sangat tidak setuju	1	1	1	3,1%	
Total			32	124	100%	Setuju

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian 2021

Pada tabel 5.10 diatas dapat dijelaskan bahwa jawaban responden tentang saya bekerja sesuai peraturan. jawaban sangat setuju adalah sebanyak 8 orang atau 25,0%, setuju sebanyak 15 orang atau 46,9%, cukup setuju sebanyak 7 orang atau 21,9%, tidak setuju sebanyak 1 orang atau 3,1%, dan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang atau 3,1%. Rata-rata skor jawaban responden adalah 3,87%, maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden menyatakan tentang saya bekerja sesuai peraturan adalah setuju.

Tabel 5.11

Jawaban Responden Tentang Saya Bekerja Sesuai Waktu Yang Ditetapkan.

No	Kategori	Skor	Jumlah Responden	Bobot	Persentase	Rata-rata
1	Sangat setuju	5	4	20	12,5%	3,25%
2	Setuju	4	10	40	31,3%	
3	Cukup setuju	3	12	36	37,5%	
4	Tidak setuju	2	2	4	6,3%	
5	Sangat tidak setuju	1	4	4	12,5%	
Total			32	104	100%	Cukup Setuju

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian 2021

Pada tabel 5.11 diatas dapat dijelaskan bahwa jawaban responden tentang saya bekerja sesuai waktu yang ditetapkan. jawaban sangat setuju adalah sebanyak 4 orang atau 12,5%, setuju sebanyak 10 orang atau 31,3%, cukup setuju sebanyak 12 orang atau 37,5%, tidak setuju sebanyak 2 orang atau 6,3%, dan sangat tidak setuju 4 orang atau 12,5%. Rata-rata skor jawaban responden adalah 3,25%, maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden menyatakan tentang saya bekerja sesuai waktu yang ditetapkan adalah cukup setuju.

Tabel 5.12

Jawaban Responden Tentang Saya Selalu Menjaga Kerapihan Dalam Bekerja.

No	Kategori	Skor	Jumlah Responden	Bobot	Persentase	Rata-rata
1	Sangat setuju	5	0	-	-	3,31%
2	Setuju	4	19	76	59,4%	
3	Cukup setuju	3	6	18	18,8%	
4	Tidak setuju	2	5	10	15,6%	
5	Sangat tidak setuju	1	2	2	6,3%	
Total			32	106	100%	Cukup Setuju

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian 2021

Pada tabel 5.12 diatas dapat dijelaskan bahwa jawaban responden tentang saya selalu menjaga kerapihan dalam bekerja. jawaban sangat setuju adalah sebanyak 2 orang atau 6,3%, setuju sebanyak 17 orang atau 53,1%, cukup setuju sebanyak 12 orang atau 37,5%, tidak setuju sebanyak 1 orang atau 3,1%, dan sangat tidak setuju 0. Rata-rata skor jawaban responden adalah 3,62%, maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden menyatakan tentang saya selalu menjaga kerapihan dalam bekerja adalah setuju.

Tabel 5.13

Jawaban Responden Tentang Saya Memberikan Hasil Kerja Sesuai Dengan Standar Yang Telah Ditetapkan.

No	Kategori	Skor	Jumlah Responden	Bobot	Persentase	Rata-rata
1	Sangat setuju	5	8	40	25,0%	3,34%
2	Setuju	4	9	13	28,1%	
3	Cukup setuju	3	7	21	21,9%	
4	Tidak setuju	2	2	4	6,3%	
5	Sangat tidak setuju	1	6	6	18,8%	
Total			32	84	100%	Setuju

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian 2021

Pada tabel 5.13 diatas dapat dijelaskan bahwa jawaban responden tentang saya memberikan hasil kerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. jawaban sangat setuju adalah sebanyak 8 orang atau 25,0%, setuju sebanyak 9 orang atau 28,1%, cukup setuju sebanyak 7 orang atau 21,9%, tidak setuju sebanyak 2 orang atau 6,3%, dan sangat tidak setuju 6 orang atau 18,8%. Rata-rata skor jawaban responden adalah 3,34%, maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden menyatakan tentang saya memberikan hasil kerja sesuai dengan standar yang telah di tetapkan adalah cukup setuju.

Tabel 5.14
Jawaban Responden Tentang Saya Mampu Menyelesaikan Semua Tugas Yang Diberikan.

No	Kategori	Skor	Jumlah Responden	Bobot	Persentase	Rata-rata
1	Sangat setuju	5	8	40	25%	4%
2	Setuju	4	16	64	50%	
3	Cukup setuju	3	8	24	25%	
4	Tidak setuju	2	0	-	-	
5	Sangat tidak setuju	1	0	-	-	
Total			32	128	100%	Setuju

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian 2021

Pada tabel 5.14 diatas dapat dijelaskan bahwa jawaban responden tentang saya mampu menyelesaikan semua tugas yang diberikan. jawaban sangat setuju adalah sebanyak 8 orang atau 25%, setuju sebanyak 16 orang atau 50%, cukup setuju sebanyak 8 orang atau 25%%, tidak setuju sebanyak 0, dan sangat tidak setuju 0. Rata-rata skor jawaban responden adalah 4%, maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden menyatakan tentang saya mampu menyelesaikan semua tugas yang diberikan adalah setuju.

Tabel 5.15

Jawaban Responden Tentang Saya Mampu Memberikan Hasil Kerja Melebihi Target Yang Telah Ditetapkan.

No	Kategori	Skor	Jumlah Responden	Bobot	Persentase	Rata-rata
1	Sangat setuju	5	6	30	18,8%	3,21%
2	Setuju	4	9	36	28,1%	
3	Cukup setuju	3	10	30	31,3%	
4	Tidak setuju	2	0	-	-	
5	Sangat tidak setuju	1	7	7	21,9%	
Total			32	103	100%	Cukup Setuju

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian 2021

Pada tabel 5.15 diatas dapat dijelaskan bahwa jawaban responden tentang saya mampu memberikan hasil kerja melebihi target yang telah ditetapkan. jawaban sangat setuju adalah sebanyak 6 orang atau 18,8%, setuju sebanyak 9 orang atau 28,1%, cukup setuju sebanyak 10 orang atau 31,3%, tidak setuju sebanyak 0 dan sangat tidak setuju sebanyak 7 orang atau 21,9%. Rata-rata skor jawaban responden adalah 3,21%, maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden menyatakan tentang saya mamberikann hasil kerja melebihi target yang telah ditetapkan adalah cukup setuju.

Tabel 5.16

Jawaban Responden Tentang Saya Mampu Menyelesaikan Permasalahan Dalam Bekerja.

No	Kategori	Skor	Jumlah Responden	Bobot	Persentase	Rata-rata
1	Sangat setuju	5	5	25	15,6%	3,81%
2	Setuju	4	16	64	50%	
3	Cukup setuju	3	11	33	34,4%	
4	Tidak setuju	2	0	-	-	
5	Sangat tidak setuju	1	0	-	-	
Total			32	122	100%	Setuju

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian 2021

Pada tabel 5.16 diatas dapat dijelaskan bahwa jawaban responden tentang saya mampu menyelesaikan permasalahan dalam bekerja. jawaban sangat setuju adalah sebanyak 5 orang atau 15,6%, setuju sebanyak 16 orang atau 50%, cukup setuju sebanyak 11 orang atau 34,4%, tidak setuju sebanyak 0, dan sangat tidak setuju 0. Rata-rata skor jawaban responden adalah 3,81%, maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden menyatakan tentang saya mampu menyelesaikan permasalahan dalam bekerja adalah setuju.

Tabel 5.17

Rekapitulasi jawaban responden tentang kinerja secara keseluruhan sesuai urutan pernyataan pada kuisisioner.

Dokumen ini adalah Arsip Milik

Perpustakaan Universitas Islam Riau

No	Pernyataan Variabel Kinerja	Tanggapan Responden					Total Skor
		SS	S	CS	TS	STS	
		5	4	3	2	1	
KUALITAS KERJA							
1	Ketelitian menyelesaikan pekerjaan.	4	16	5	4	3	32
	Bobot Skor	20	64	15	8	3	110
2	Kecakapan/ Kemahiran dalam bekerja.	7	13	3	2	7	32
	Bobot Skor	35	52	9	4	7	107
3	Bertanggung jawab dalam bekerja.	11	14	5	2	0	32
	Bobot Skor	55	56	15	4	-	130
4	Bekerja sesuai peraturan.	8	15	7	1	1	32
	Bobot Skor	40	60	21	2	1	124
5	Bekerja sesuai waktu yang ditentukan.	4	10	12	2	4	32
	Bobot Skor	20	40	36	4	4	104
6	Kerapiannya menyelesaikan pekerjaan.	0	19	6	5	2	32
	Bobot Skor	-	76	18	10	2	106
	Total Responden	34	87	38	16	17	
	Total Bobot Skor	170	348	114	32	17	
KUANTITAS KERJA							
1	Hasil kerja sesuai dengan standar yang	8	9	7	2	6	32

	telah ditetapkan.						
	Bobot Skor	40	36	21	4	6	107
2.	Mampu menyelesaikan semua tugas yang diberikan.	8	16	8	0	0	32
	Bobot Skor	40	64	24	-	-	128
3	Hasil kerja melebihi target yang telah ditetapkan.	6	9	10	0	7	32
	Bobot Skor	30	36	30	-	7	103
4	Kemampuan dalam menyelesaikan permasalahan dalam bekerja.	5	16	11	0	0	32
	Bobot Skor	25	64	33	-	-	122
	Total Responden	27	50	36	2	13	
	Total Bobot Skor	135	200	108	4	13	
Total Skor							1141
Skor Tertinggi 10x5x32							1600
Skor Terendah 10x1x32							320
Nilai Interval							183

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian 2021

Berdasarkan tabel 5.17 diatas maka dapat dilihat skor perolehan dari tanggapan jawaban responden mengenai variabel Kinerja diperoleh skor 1141. Berikut ini kriteria penilaian dari rekapitulasi hasil penelitian:

$$\text{Range} = \frac{\text{Nilai Maksimum} - \text{Nilai Minimum}}{\text{Jumlah Tim}} = \frac{1600 - 320}{7} = 183$$

Range Nilai	Kriteria Penilaian
1438 – 1710	Sangat Baik
1164 – 1438	Baik
890 – 1164	Cukup Baik
616 – 890	Tidak Baik
342 – 616	Sangat Tidak Baik

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa tingkat kategori mengenai variabel kinerja pada kategori **CukupBaik** dikarenakan total skor 1141 berada diantara 890 sampai 1164. Untuk indikator skor tertinggi adalah 130 yang terdapat pada indikator bertanggung jawab pada pekerjaan dan nilai skor terendah adalah 103 yang terdapat pada pada indikator hasil kerja

Tabel 5.18
Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang Kinerja Dalam
Bentuk Dimensi

Dimensi	Indikator	Rata-rata jawaban	Kategori jawaban
Kualitas kerja	1. Ketelitian menyelesaikan pekerjaan.	3,43	Setuju
	2. Kecakapan/ Kemahiran dalam bekerja.	3,34	Cukup setuju
	3. Bertanggung jawab dalam bekerja.	4,06	Setuju
	4. Bekerja sesuai peraturan.	3,87	Setuju
	5. Bekerja sesuai waktu yang ditentukan.	3,25	Cukup Setuju
	6. Kerapihan dalam menyelesaikan pekerjaan.	3,31	Cukup setuju
Kuantitas kerja	1. Hasil kerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.	3,34	Cukup setuju
	2. Mampu menyelesaikan semua tugas yang diberikan.	4,00	Setuju
	3. Hasil kerja melebihi target yang telah ditetapkan.	3,21	Cukup setuju
	4. Kemampuan dalam menyelesaikan permasalahan dalam bekerja.	3,81	Setuju

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian 2021

Dari tabel rekapitulasi diatas dapat diketahui bahwa kinerja karyawan PT.Bandang Rezeki Lestari berdasarkan indikator Kartini Kartono dalam Sri Indarstusti dan Rusli (2012) berada pada kriteria kategori baik.

5.4.2. Pembahasan

Dilihat dari hasil data yang diperoleh dengan uji validitas terbukti bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini memiliki data yang valid, terpercaya dan reliable. Karena

data-data yang dilampirkan sudah memenuhi kriteria sesuai dengan teori-teori yang ada, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini dapat dipergunakan untuk pengujian selanjutnya. Hal ini diketahui dengan hasil $r_{tabel} > r_{hitung}$, dan reliabel ditandai dengan cronbanch's alpha berada diatas angka 0,60.

Berdasarkan hasil pengujian tentang kinerja karyawan pada PT. Bandang Rezeki Lestari didapati bahwa:

1. Dari indikator kinerja tentang ketelitian menyelesaikan pekerjaan pada pernyataan ke-1 pekerja merasa setuju dengan nilai interval 3,47. Hal ini sejalan dengan observasi yang kami temukan pada saat loading dan bancing yang jarang ditemukan kayu patah yang tidak pada ukurannya dan kayu-kayu yang yang terbuang. Maka dapat dikatakan rata-rata karyawan memang teliti dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Pernyataan diatas sejalan dengan pernyataan Dari (Fadhillah, 2021) pada indikator kinerja tentang ketelitian dalam bekerja pada pertanyaan ke-5 pekerja merasa setuju dengan nilai interval 3,76.

2. Dari indikator kinerja tentang kecakapan/ kemahiran dalam bekerja pada pernyataan ke-2 pekerja merasa cukup setuju dengan nilai interval 3,34. Hal ini sejalan dengan observasi yang kami temukan pada saat pekerjaan sedang berlangsung, rata rata karyawan mahir dalam bekerja, namun tidak di pungkiri ada beberapa karyawan yang kurang cakap/mahir terhadap pekerjaannya yang dapat mempengaruhi hasil kerja tim. Maka dapat dikatakan rata-rata karyawan memang cakap/mahir dalam bekerja.

Pernyataan diatas sejalan dengan pernyataan Dari (Fadhillah, 2021) pada indikator kinerja tentang kecekatan dalam bekerja pada pertanyaan ke-6 pekerja merasa setuju dengan nilai interval 3,93.

3. Dari indikator kinerja tentang bertanggung jawab dalam bekerja pada pernyataan ke-3 pekerja merasa setuju dengan nilai interval 4,06. Hal ini sejalan dengan observasi yang kami temukan saat kerusakan alat sedang terjadi yaitu operator ikut bergabung memperbaiki unit excavator bukan menyerahkan sepenuhnya kepada helper untuk menghindari kesalahan pemasangan agar tidak menimbulkan

kerusakan yang lebih besar. Maka dapat dikatakan rata-rata karyawan memang bertanggung jawab dalam bekerja.

Pernyataan diatas sejalan dengan pernyataan Dari (Fadhillah, 2021) pada indikator kinerja tentang tanggung jawab pada pertanyaan ke-4. Pekerja merasa setuju dengan nilai interval 3,74.

4. Dari indikator kinerja tentang bekerja sesuai peraturan pada pernyataan ke-4 pekerja merasa setuju dengan nilai interval 3,87. Hal ini sejalan dengan observasi yang kami lakukan bahwa tidak ada karyawan yang melakukan kecurang-kecurangan seperti penggelapan BBM, penggelapan oli, dan setiap karyawan di berikan kesempatan untuk cuti per3 bulan sekali, bahkan terdapat karyawan yang memang tidak ingin mengajukan cuti sebelum memiliki hasil yang banyak. Maka dapat dikatakan rata-rata karyawan memang bekerja sesuai peraturan.

Pernyataan diatas sejalan dengan pernyataan Dari (Fadhillah, 2021) pada Dari indikator kinerja tentang bekerja sesuai peraturan pada pertanyaan ke-1 pekerja merasa setuju dengan nilai interval 3,77.

5. Dari indikator kinerja tentang Bekerja sesuai waktu yang ditentukan pada pernyataan ke-5 pekerja merasa setuju dengan nilai interval 3,25. Hal ini sejalan dengan observasi yang kami lakukan bahwa jika dilihat dari sisi berangkat menuju lokasi kerja dan pulang menggunakan mobil angkutan camp secara bersamaan dan catatan seluruh time sheet hours meter alat berat sesuai pada standar jam kerja yaitu 8 jam kerja unit operator tunggal dan 12 jam kerja memang benar karyawan bekerja pada waktu ditetapkan tetapi ditemukan pada sisi lain terdapat beberapa unit individu karyawan yang stand by di lembah karna penurunan gairah kerja terutama ketika mengerjakan areal bukit dan pengawas tidak sedang mengawasi beberapa karyawan tersebut, dan ada juga yang menggunakan berbagai jenis alasan seperti radiator panas untuk mendapatkan waktu istirahat yang lebih juga karna penurunan gairah kerja. Namun dari keseluruhan dapat dikatakan rata-rata karyawan memang Bekerja sesuai waktu yang ditentukan.

Pernyataan diatas tidak sejalan dengan pernyataan Dari (Fadhillah, 2021) pada indikator kinerja karyawan bekerja sesuai waktu yang ditentukan pada pertanyaan ke-2. Ditemukan respon karyawan menyatakan bahwa mereka cukup setuju untuk telah menerapkannya dalam pekerjaan dengan nilai interval 3,33.

6. Dari indikator kinerja tentang Kerapian dalam menyelesaikan pekerjaan pada pernyataan ke-6 pekerja merasa cukup setuju dengan nilai interval 3,31. Hal ini sejalan dengan observasi yang kami lakukan bahwa diketahui bahwa jarang ditemukan sampah pada jalan yang akan menghambat perjalanan mobil angkutan, namun karyawan memang bekerja untuk mendapatkan hasil yang banyak dan rapi namun pekerjaan penumbangan lebih diutamakan kecepatan bekerja dari pada sisi kerapian. Maka dapat dikatakan rata-rata karyawan memang Bekerja cukup rapi dalam menyelesaikan pekerjaan.

Pernyataan diatas tidak sejalan dengan pernyataan Dari (Fadhillah, 2021) pada indikator kinerja tentang kerapihan dalam bekerja pada pertanyaan ke-7 pekerja merasa setuju dengan nilai interval 3,82.

7. Dari indikator kinerja tentang hasil kerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan pada pernyataan ke-7 pekerja merasa cukup setuju dengan nilai interval 3,34. Hal ini sejalan dengan observasi yang kami lakukan bahwa diketahui memang operator memiliki hasil kerja sesuai standar yang telah ditetapkan dapat dilihat dari catatan capaian kerja terdapat 5 tim yang mampu mencapai target kerja yang diberikan, namun terdapat bebarapa karyawan yang tidak mampu mencapai target kerja dikarenakan faktor-faktor item pernyataan sebelumnya, karyawan yang tidak mampu mencapai target kerja biasanya hasil kerjanya akan ditutup oleh operator-operator senior atau operator yang memiliki hasil kerja yang bagus. Maka dapat dikatakan rata-rata karyawan memiliki hasil kerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Pernyataan diatas tidak sejalan dengan pernyataan Dari (Fadhillah, 2021) pada indikator kinerja tentang pencapaian target dalam bekerja pada pertanyaan ke-8 pekerja merasa setuju dengan nilai interval 4,0.

8. Dari indikator kinerja tentang mampu menyelesaikan semua tugas yang diberikan, pada pernyataan ke-8 pekerja merasa setuju dengan nilai interval 4,00. Hal ini sejalan dengan observasi yang kami lakukan bahwa diketahui memang operator Mampu menyelesaikan semua tugas yang diberikan karena pekerjaan penumbangan terjadi berkelanjutan dari areal ke areal lain. Maka dapat dikatakan rata-rata karyawan mampu menyelesaikan semua tugas yang diberikan.

Pernyataan diatas tidak sejalan dengan pernyataan Dari (Fadhillah, 2021) pada indikator kinerja tentang kemampuan penyelesaian pekerjaan pada pertanyaan ke-9 pekerja merasa setuju dengan nilai interval 4,38.

9. Dari indikator kinerja tentang hasil kerja melebihi target yang telah ditetapkan.pada pernyataan ke-9 pekerja merasa cukup setuju dengan nilai interval 3,21. Hal ini sejalan dengan catan pencapaian target kerja yang di paparkan dan perbandingan kepada time sheet hours meter yang mana hanya terdapat 2 tim kerja yang tidak mencapai target periode juli 2020-juli2021 dan catatan capaian time sheet periode juli2020-juli2021 jauh di bawah normal time sheet yang artinya rata-rata operator memang cepat dalam bekerja dan mampu memberikan hasil kerja melebihi target yang telah ditetapkan, disisi lain terdapat operator yang untuk mencapai standar target saja sulit untuk mendapatkannya, dan hasilnya akan ditutup oleh operator-operator yang memiliki hasil kerja melebihi target yang telah ditetapkan.

Pernyataan diatas tidak sejalan dengan pernyataan Dari (Fadhillah, 2021) pada indikator kinerja tentang hasil kerja melebihi target pada pertanyaan ke-10 pekerja merasa setuju dengan nilai interval 3,72.

10. Dari indikator kinerja tentang kemampuan dalam menyelesaikan permasalahan dalam bekerja pada pernyataan ke-10 pekerja merasa setuju dengan nilai interval 3,81. Hal ini sejalan dengan observasi yang kami temukan bahwa kemampuan operator menangani alat berat yang akan terbalik. Maka dapat dikatakan rata-rata karyawan mampu menyelesaikan semua tugas yang diberikan.

Pernyataan diatas sejalan dengan pernyataan Dari (Supardi, 2018) hambatan dalam penyelesaian masalah hanya terjadi pada alat yang dioperasikan oleh operator alat berat atau adanya masalah lain yang mengganggu proses produksi maka operator akan menginformasikan kepada atasannya untuk mencari atau meminta solusi yang harus diambil.

Menurut Mangkunegara (2000:67) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, mengemukakan pengertian kinerja sebagai berikut:

“ Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab diberikan kepadanya ”.

Menurut Sinambela (2012:76) mengemukakan bahwa kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan.

Winarno (1986:23), kecakapan kerja atau kemampuan kerja adalah kemampuan untuk melakukan suatu pekerjaan dengan hasil yang memuaskan, baik berupa barang-barang dan jasa yang merupakan kebutuhan masyarakat. kemampuan manusia adalah kualitas yang hakiki yang melekat pada diri seseorang.

Wahyudi dalam Istikomah dkk (2014) keterampilan kerja yaitu kecakapan atau kemahiran untuk melakukan sesuatu pekerjaan yang hanya diperoleh dari praktek, baik yang melalui latihan praktek maupun melalui pengalaman. Maka dari faktor keterampilan/kemahiran ini lah akan mempengaruhi kemampuan menyelesaikan pekerjaan, kemampuan menyelesaikan permasalahan pekerjaan, kemampuan seorang karyawan dalam mencapai target kerja.

Sumarsono (2003:30), Curahan waktu kerja merupakan jumlah jam kerja yang dimiliki oleh karyawan untuk melakukan pekerjaan di pabrik, dirumah tangga, dan pekerjaan sambilan. Mengingat bahwa keberhasilan usaha suatu perusahaan tergantung pada keberhasilan setiap pekerjaan yang dilakukan karyawan, maka kinerja karyawan menjadi prioritas utama yang turut menentukan kemajuan perusahaan. Semakin banyak kuantitas dan semakin baik kualitas yang di hasilkan, maka semakin menguntungkan bagi perusahaan. Sehingga memiliki karyawan yang berpengalaman serta mencurahkan lebih banyak jam kerja untuk bekerja dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam menghasilkan produk atau jasa.

Dalam hal ini dapat kita lihat berdasarkan teori dan membandingkan dengan hasil tabel rekapitulasi pernyataan responden bahwa sebagian besar karyawan PT. Bandang Rezeki Lestari memiliki kinerja yang cukup baik secara faktor-faktor kinerja. Meskipun tidak dipungkiri masih terdapat beberapa karyawan melanggar secara individu, yang ditandai dengan jawaban “cukup setuju” untuk pernyataan cakap/mahir dalam pekerjaan, bekerja sesuai waktu yang ditetapkan, selau menjaga kerapian dalam bekerja, memberikan hasil kerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, mampu memberikan hasil kerja melebihi target yang telah ditetapkan. Peningkatan itu tentu bisa lebih dioptimalkan lagi apabila perusahaan mendaftarkan kinerja karyawannya dengan lebih detail dan meningkatkan pengawasan maupun aspek-aspek yang dirasa perlu demi hasil terbaik yang ingin dicapai oleh perusahaan.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian dan analisis yang telah di kemukakan, maka secara garis besar dapat di simpulkan sebagai berikut:

1. Kinerja Pengawas Camp Petapahan yang dilihat berdasarkan masing-masing unsur dan dari total skor tabel rekapitulasi pernyataan responden diketahui bahwa tingkat kategori mengenai variabel kinerja pada kategori **Cukup Baik** dikarenakan total skor 1141 berada diantara 890 sampai 1164. Untuk indikator skor tertinggi adalah 130 yang terdapat pada indikator bertanggung jawab pada pekerjaan dan nilai skor terendah adalah 103 yang terdapat pada indikator hasil kerja. Maka di nyatakan hipotesis tidak sejalan dengan hasil total skor rekapitulasi pernyataan responden.
2. Kategori cukup baik tersebut diketahui karena kinerja operator alat berat pada PT. BRL camp Petapahan sudah baik namun ada beberapa karyawan yang tidak menjalankann indikator kinerja dari segi tidak cakap/mahir dalam bekerja, tidak bekerja sesuai waktu yang ditetapkan, tidak bekerja sesuai waktu yang ditetapkan, tidak menjaga kerapihan, tidak memberikan hasil kerja sesuai standar yang di tetapkan, tidak mampu memberikan hasil kerja yang melebihi target kerja.

Maka dari faktor yang disebutkan di atas berdampak pada ketidak tercapaiannya target kinerja pengawas camp petapahan, maka dari itu didapatkan lah kategori kinerja pengawas PT. BRL camp Petapahan pada pernyataan cukup baik.

6.2.Saran

Dari hasil penelitian diatas saya memberikan saran yang dapat menunjang dan membangun dalam meningkatkan kinerja:

1. Perusahaan sebaiknya perlu memperhatikan dan meningkatkan persoalan kinerja karyawan. Karena kinerja karyawan yang baik akan menentukan pada peningkatan hasil yang maksimal untuk kebaikan PT.Bandang Rezeki Lestari.
2. Pemimpin sebaiknya lebih meningkatkan pengawasan kerja bagi karyawan dengan teliti, karena masih ditemukan beberapa karyawan yang tidak cakap/mahir dalam bekerja, tidak bekerja sesuai waktu yang ditetapkan, tidak bekerja sesuai waktu yang ditetapkan, tidak menjaga kerapihan, tidak memberikan hasil kerja sesuai standar yang di tetapkan, tidak mampu memberikan hasil kerja yang melebihi target kerja.
3. Untuk penelitian selanjutnya yang meneliti hal yang samma dirasa perlu untuk menguji dengan indikator lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Sehingga dapat membandingkan seberapa besar tingkat pengaruh dari variabel-variabel tersebut dan dapt diketahui variabel mana yang dominan atau terbesar dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anarkhi, R. G. (2011). Persepsi Karyawan Tentang Pengaruh Pemeliharaan Terhadap Kinerja Alat Berat Pada PT.Bormindo Nusantara Mandau-Duri. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru.
- Andi Kafrawi Jafar. (2018). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putra 1912 Cabang Gowa. Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Anggoro, S. W. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja Dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indo Gula Pastika Di Sragen. Universitas Bhayangkara Surabaya.
- Basriko Purba. (2018). Analisis Biaya Dan Produktivitas Penyaradan Kayu Di Hutan Tanaman Industri PT. Toba Pulp Lestari, Tbk. Sektor Aek Nauli. Universitas Sumatera Utara.
- Dedi Rianto Rahadi. (2010). Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia (Indro Basuki (Ed.); 1st Ed.). Tunggal Mandiri Publishing.
- R. Agoes Kamaroellah, Ms. (2014). Manajemen Kinerja (Konsep, Desain, Implementasi Dan Penilaian Kinerja) (S. Creative (Ed.); 1st Ed.). Pustaka Radja.
- Efrina Dina Sari Panjaitan. (2019). Efisiensi Excavator Hitachi 110 Pc Dan Caterpillar 200 Pc Pada Penyaradan Kayu Eukaliptus Di PT. Toba Pulp Lestari. Universitas Sumatera Utara.
- Fadhillah, M. W. (2021). Analisis Kinerja Karyawan Pada PT. Usaha Jaya Kontraktor Bangkinang Kab. Kampar. Universitas Islam Riau.
- Fitria Febryana. (2017). Kinerja Pegawai Pada Subbag Umum Dinas Pendidikan, Pemuda, Dan Olahraga Diy. Universitas Negeri Yogyakarta.

Helmi. (2011). Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Operator Alat Bongkar Muat Belawan International Container Terminal Pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero). Universitas Sumatera Utara.

Indah Permatasari S. (2015). Pengaruh lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pln (Persero) Pembangunan Sumatera Bagian Utara. Universitas Sumatera Utara.

Indria Hangga Rani, M. M. (2015). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi. *Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 3(2), 164–170.

M. Ma'ruf Abdullah, S. M. (2014). *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja Karyawan* (Budi Rahmat Hakim (Ed.)). Aswaja Pressindo. [https://idr.uin-antasari.ac.id/5011/1/Manajemen Dan Evaluasi Kinerja.Pdf](https://idr.uin-antasari.ac.id/5011/1/Manajemen%20Dan%20Evaluasi%20Kinerja.Pdf)

Nanang Yogi Anggoro Putro. (2017). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing (Studi Pada Perusahaan Penyedia Jasa Outsourcing Pt. Ash Cabang Madiun). Universitas Negeri Yogyakarta.

Siswoyo Haryono. (2018). *Manajemen Kinerja Sdm Teori & Aplikasi* (M. Dwi Puryanto. (Ed.); 1st Ed.). Luxima Metro Media. [Repository.Umy.Ac.Id/Bitstream/Handle/123456789/19160/E Book_Manajemen Kinerja.Pdf?Sequence=8&Isallowed=Y](https://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/123456789/19160/E%20Book_Manajemen%20Kinerja.Pdf?sequence=8&isallowed=Y)

Siagian, L. L. Dan H. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya. *Agora*, 5(1).

Supardi. (2018). Pengaruh Prilaku Kepemimpinan Pengawas Terhadap Kinerja Operator Alat Berat Pada Kontraktor Pertambangan. *Jurnal Kajian Ilmiah Universitas Bhayangkara Jakarta Raya*, 18(3), 238–247.