

SKRIPSI

**ANALISIS KINERJA KARYAWAN BAGIAN ENGGINER
PADA PLTA KOTO PANJANG RANTAU BERANGIN KABUPATEN
KAMPAR**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Strata-1 (S1) Pada Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau*



Oleh:

AGUS KURNIAWAN

NPM: 145210705

PROGRAM STUDI MANAJEMEN S1

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

PEKANBARU

2021

ABSTRAK**ANALISIS KINERJA KARYAWAN BAGIAN ENGGINER PLTA KOTO
PANJANG RANTAU BERANGIN KABUPATEN KAMPAR**

AGUS KURNIAWAN
NPM. 145210705

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa kinerja karyawan bagian engginer PLTA Koto Panjang Rantau Berangin. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adakah karyawan PLTA Koto Panjang Rantau Berangin Kabupaten Kampar dengan jumlah karyawan 32 orang. Sedangkan sampel yang diambil sebanyak 29 orang yaitu bagian supervisor, asisten engginer dan operator dengan menggunakan purposive sampling. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif. Pengumpulan data yang dilakukan pada penelitian ini yaitu dengan daftar angket. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan bagian engginer PLTA Koto Panjang Rantau Berangin Kabupaten Kampar adalah Baik.

Kata Kunci :Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja, Ketepatan Waktu Kerja, Kinerja

ABSTRACT**PERFORMANCE ANALYSIS OF EMPLOYEES ENGINEERING HEAD
KOTO PANJANG RANTAU BERANGIN KABUPATEN KAMPAR**

AGUS KURNIAWAN
NPM. 145210705

The purpose of this study was to determine and analyze the performance of the engineering section of PLTA Koto Panjang Rantau Berangin Kampar Regency. The population used in this study were PLTA Koto Panjang Rantau Berangin employees, Kampar Regency with 32 employees. While the samples taken were 29 people, namely the supervisor, assistant engineer and operator using purposive sampling. The method used is descriptive method. The data collection carried out in this study was a list of questionnaires. The results of this study indicate that the performance of the employees of the Koto Panjang Rantau Berangin PLTA engineer section, Kampar Regency is good.

Keywords: Quality of Work, Quantity of Work, Punctuality of Work, Performance

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah kehadiran Allah SWT. Yang telah memberikan kekuatan dan kemudahan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul : **Analisis Kinerja Karyawan Bagian Engginer PLTA Koto Panjang Rantau Berangin Kabupaten Kampar**, yang merupakan salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau. Dalam penulisan laporan ini penulis ingin menyampaikan dan mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi SH., MCL selaku Rektor Universitas Islam Riau Pekanbaru.
2. Ibu DR. Eva Sundari SE., MM., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau Pekanbaru.
3. Bapak Abdul Razak, SE., M.Si selaku ketua Program Studi Manajemen S1 Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
4. Bapak Kamar Zaman, SE., MM selaku Pembimbing I yang telah meluangkan waktu dan pikirannya untuk membimbing penulis.
5. Bapak Drs. Asril, MM selaku pembimbing II yang telah meluangkan waktu dan pikirannya untuk membimbing penulis.
6. Seluruh jajaran Dosen dan Karyawan Program Studi Manajemen S1 Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
7. Pimpinan PLTA Koto Panjang Rantau Berangin Kabupaten Kampar yang telah bersedia memberikan data-data yang penulis butuhkan, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

8. Kedua orangtua Ayahanda (Alm) dan ibunda yang telah memberikan doa serta dukungannya.
9. Buat rekan-rekan angkatan 2014-2016 terima kasih atas segala kritikan dan sarannya selama ini.

Penulis sangat menyadari penulisan skripsi ini jauh dari sempurna, karena keterbatasan dari pengetahuan, waktu, pengalaman, dan tenaga yang dimiliki oleh penulis, kritik dan saran yang membangun dibutuhkan oleh penulis untuk membangun hasil tulis karya ilmiah skripsi ini menjadi lebih baik. Akhir kata, penulis mengucapkan mohon maaf dan terimakasih, semoga skripsi ini bermanfaat bagi pembaca dan peneliti selanjutnya dan semua pihak yang membutuhkan

Pekanbaru, Desember 2021

Penulis

AGUS KURNIAWAN

NPM . 145210705

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I PENDAHULUAN	
1.1.Latar Belakang Masalah.....	1
1.2.Perumusan Masalah.....	4
1.3.Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	4
1.4.Sistematika Penulisan.....	5
BAB II TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS	
2.1. Kinerja	7
2.1.1. Pengertian Kinerja	7
2.1.2. Pengukuran Kinerja	12
2.1.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	16
2.1.4. Dimensi dan Indikator Kinerja	31
2.1.5. Penelitian Terdahulu	33
2.2. Hipotesis	35
BAB III METODE PENELITIAN	

3.1. Lokasi Penelitian	36
3.2. Operasional Variabel	36
3.3. Populasi dan Sampel	37
3.4. Jenis dan Sumber Data	37
3.5. Teknik Pengumpulan Data	38
3.6. Analisis Data	38
BAB IV	GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN
4.1. Sejarah Singkat Perusahaan	39
4.2. Struktur Organisasi	40
4.3. Aktivitas Perusahaan	46
BAB V	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN
5.1. Identitas Responden	48
5.1.1. Umur	50
5.1.2 Jenis Kelamin	49
5.1.3 Pendidikan	49
5.1.4 Masa Kerja	50
5.2. Uji Validitas Dan Realibitas	51

5.3. Analisis Kinerja Karyawan	53
5.3.1 Kualitas Kerja	53
5.3.2 Kuantitas Kerja.....	56
5.3.3 Ketepatan Waktu.....	59
5.4. Pembahasan	61
5.4.1. Analisis Kualitas Kerja	61
5.4.2. Analisis Kuantitas Kerja	63
5.4.3. Analisis Ketepatan Waktu	65
BAB VI	
PENUTUP	
6.1. Kesimpulan	64
6.2. Saran	65
DAFTAR PUSTAKA	66
LAMPIRAN	68

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Jumlah Karyawan Berdasarkan Sub-Kerja Tahun 2017	3
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	Error! Bookmark not defined.
Tabel 3.1 Operasional Variabel Penelitian.....	36
Tabel 5.1 Umur Responden.....	48
Tabel 5.2 Jenis Kelamin Responden Karyawan.....	49
Tabel 5.3 Pendidikan Responden Karyawan	Error! Bookmark not defined.
Tabel 5.4 Masa Kerja Responden Karyawan	Error! Bookmark not defined.
Tabel 5.5 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan ...	Error! Bookmark not defined.
Tabel 5.6 Hasil Uji Realibitas Kinerja Karyawan..	Error! Bookmark not defined.
Tabel 5.7 Tanggapan Responden tentang Ketelitian Kerja	Error! Bookmark not defined.
Tabel 5.8 Tanggapan Responden tentang Kerapian Kerja.....	54
Tabel 5.9 Tanggapan Responden tentang Ketepatan Kerja	55
Tabel 5.10 Tanggapan Responden tentang Kemampuan Kerja	56
Tabel 5.11 Tanggapan Responden tentang Pencapaian Target Kerja.....	57
Tabel 5.12 Tanggapan Responden tentang Tanggung Jawab Kerja	58
Tabel 5.13 Tanggapan Responden tentang Melaksanakan Kerja Tepat Waktu... 59	59
Tabel 5.14 Rekapitulasi Tanggapan Responden tentang Masuk dan Pulang Kerja Tepat Waktu	Error! Bookmark not defined.
Tabel 5.15 Tanggapan Responden tentang Pemanfaatan Waktu Kerja dengan Baik.....	61

Tabel 5.16 Rekapitulasi Tanggapan Responden tentang Kinerja Karyawan di
PLTA Koto Panjang Rantau Berangin..... 62



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar Kerangka Penelitian	35
Gambar Struktur Organisasi	46



BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi atau perusahaan, baik yang tergolong besar, maupun kecil tentu membutuhkan sumber daya manusia (tenaga kerja). *Money* (uang), *machine* (mesin), *method* (cara kerja), *market* (pasar). Faktor-faktor tersebut mutlak ada di dalam sebuah perusahaan dan perlu dikelola secara baik dalam melaksanakan kegiatan perusahaan yang bersangkutan, baik memproduksi barang maupun jasa agar memperoleh hasil yang memuaskan dan dapat mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

Untuk meningkatkan dan mengembangkan hasil kerja tidak lepas dari peranan tenaga kerja di dalam perusahaan tersebut. Melihat pentingnya unsur manusia dalam manajemen suatu perusahaan, maka perlu diperhatikan hal-hal yang menyangkut manusia itu sendiri, agar di dalam melaksanakan pekerjaannya dapat mencapai hasil yang telah di harapkan perusahaan.

Oleh karena itu, maka unsur sumber daya manusia memerlukan perhatian besar. Sumber daya manusia penting karena manusia merupakan unsur penggerak dalam perusahaan, sedangkan unsur yang lainnya hanyalah faktor penunjang saja. Dalam rangka mewujudkan penyelenggaraan perusahaan yang baik, perlu kiranya tersedia karyawan yang profesional. Hal ini merupakan salah satu prasyarat dalam meningkatkan mutu penyelenggaraan dan kualitas operasional perusahaan.

Hal ini didukung dari pendapat Suwatno (2011 : 16) bahwa SDM selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi, karena SDM merupakan perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Oleh karena itulah setiap organisasi dituntut untuk menggunakan SDM yang profesional di bidang pekerjaan yang ditangani.

Perusahaan akan selalu berusaha agar tujuan yang telah ditetapkan dapat terwujud sesuai dengan tanggung jawabnya, salah satu upaya pencapaian tujuan tersebut sangat ditentukan oleh kualitas dan kuantitas sumber daya manusia. Pada konteks tersebut, pendekatan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia (SDM) berbasis pada perkembangan pengetahuan salah satu pilar penting karena kebijakan pengelolaan sumber daya manusia dapat dipandang sebagai pendekatan baru secara komparatif terhadap kebijakan pengelolaan manajemen personalia yang memandang manusia sebagai sumber daya kunci.

Kinerja merupakan hasil kerja atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak perusahaan. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar perusahaan dan mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan bersangkutan untuk dapat memberikan pelayanan publik dengan lebih baik. Oleh karena itu, upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan harus ditingkatkan karena keberhasilan untuk mencapai tujuan, visi dan misi perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

Kinerja karyawan di dalam sebuah perusahaan, dapat dipengaruhi oleh kualitas dan kuantitas kerja karyawan dalam melakukan tugas dibebankan

PLTA Koto Panjang Rantau Berangin Kabupaten Kampar merupakan salah satu perusahaan milik negara yang bertugas menyalurkan pembangkit tenaga listrik, beberapa tahun belakangan terjadinya fenomena alam seperti musim hujan yang berkepanjangan yang menyebabkan naiknya volume air waduk, sehingga terjadinya bencana alam diberbagai daerah hulu waduk maupun hilir. Itu bukti betapa masih kurangnya kinerja karyawan PLTA dalam hal menanggapi dan mengambil keputusan, dan juga kurangnya komunikasi antara para karyawan lapangan dengan warga setempat. Sehingga dengan dilakukan penelitian ini dapat meningkat kualitas profesionalisme dan ketrampilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara optimal. Suatu organisasi atau perusahaan akan dapat berjalan dengan baik bila organisasi atau instansi tersebut memiliki kemampuan sumber daya manusia yang baik dalam pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Sumber daya manusia merupakan sebuah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya. Untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan disini peneliti ingin lebih meninjau lebih lanjut karyawan bagian operator dan asisten engineer yang bertugas sebagai pemelihara mesin pembangkit listrik tenaga air seperti pemeliharaan turbin air, pemeliharaan pintu air, pemeliharaan pipping, pemeliharaan generator, dan lain sebagainya. Sebagaimana

telah dicantumkan di daftar standar kompetensi teknisi pemeliharaan bidang pembangkit listrik. Agar kinerja para karyawan lebih baik dan kualitasnya juga membaik. Dengan kualitas kinerja karyawan yang telah memenuhi standar tersebut maka kinerja perusahaan dapat dinilai baik secara teknis. Dan karyawan akan semakin kompeten dan terampil dalam pekerjaannya.

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan Berdasarkan Sub-Kerja
Tahun 2017

No	Tingkat Pendidikan	Bidang Kerja					Jumlah Karyawan (Orang)
		Manager	Supervisor	Ass Engineer	Operator	Umum	
1	Sarjana (S1)	1	3	-	-	-	4
2	Diploma III	-	3	3	-	-	6
3	SLTA/Sederajat	-	-	9	11	2	22
	Jumlah	1	6	12	11	2	32

Sumber: PLTA Koto Panjang Rantau Berangin Kabupaten Kampar

Berdasarkan tabel 1 jumlah karyawan seluruhnya adalah 32 orang dengan latar belakang pendidikan sebagian besar karyawan adalah SLTA/Sederajat. Dengan jenjang pendidikan menengah maka kemampuan karyawan dalam bekerja juga terbatas karena sebagian besar karyawan bukan merupakan tenaga ahli. Hal ini dapat dilihat dari bidang kerja karyawan dimana sebagian besar merupakan bagian Assiten Engineering yaitu sebanyak 12 orang dan bagian operator sebanyak 11 orang. Untuk itu peneliti disini ingin menjadikan bagian operator dan asisten engginer sebagai sampel nantinya dalam bahan penelitian ini. Terutama mengacu pada bagian asisten engginer. Pada dasarnya bagian engginer ini memiliki peran penting dalam kinerja PLTA Koto Panjang. Dengan optimalnya

kinerja karyawan bagian engginer ini tidak menutup kemungkinan akan meningkatkan kinerja perusahaan.

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul : **Analisis Kinerja Karyawan Bagian Engginer Pada PLTA Koto Panjang Rantau Berangin Kabupaten Kampar.**

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan yaitu: Bagaimana kinerja karyawan bagian enginer pada PLTA Koto Panjang Rantau Berangin Kabupaten Kampar?

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah:

Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja karyawan bagian enginer pada PLTA Koto Panjang Rantau Berangin Kabupaten Kampar.

2. Manfaat Penelitian

Sedangkan manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagi penulis diharapkan bermanfaat menambah pengetahuan dan wawasan mengenai penganalisaan dan pengembangan ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia yang penulis peroleh selama mengikuti perkuliahan.



- b. Penelitian ini diharapkan akan dapat memberikan sumbangan pikiran kepada manajemen PLTA Koto Panjang Rantau Berangin Kabupaten Kampar berkaitan kinerja karyawan bagian engginer.
- c. Bagi pihak-pihak lain, diharapkan hasil penelitian ini dapat berguna sebagai bahan referensi untuk peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian pada permasalahan yang sama.

1.4. Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan dalam memahami skripsi ini, penulis membagi pembahasannya menjadi 6 (enam) bab sebagai berikut:

BAB I bab ini merupakan bab pendahuluan yang terdiri dari latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II bab ini menyajikan tentang telaah pustaka yang berisi teori-teori yang berkaitan dengan variabel penelitian yaitu kinerja, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis

BAB III bab ini merupakan bab yang menyajikan tentang metode penelitian yang terdiri dari lokasi penelitian, operasional variabel, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, jenis dan sumber data serta analisis data

BAB IV bab ini berisi tentang gambaran umum lokasi penelitian yang meliputi sejarah singkat PLTA Koto Panjang Rantau Berangin, struktur organisasi dan aktivitas perusahaan

BAB V bab ini menyajikan tentang hasil penelitian dan pembahasan mengenai analisis kinerja karyawan PLTA Koto Panjang Rantau Berangin

BAB VI bab ini merupakan bab terakhir yang menyajikan tentang kesimpulan beserta saran-saran dari hasil penelitian



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1. Kinerja

2.1.1. Pengertian Kinerja

Dalam mencapai tujuan perusahaan, sangat dipengaruhi oleh keberhasilan dari upaya yang dilakukan oleh karyawannya. Upaya tersebut tercermin dalam tugas yang diberikan kepadanya maupun upaya yang berasal dari dalam dirinya yang memiliki dorongan yang kuat untuk mencapai tujuan organisasi. Di lain hal kerja mereka tergantung pada kemampuan mereka untuk berinteraksi secara efektif dengan rekan kerja dan atasan.

Kinerja merupakan kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil kerja dari suatu organisasi dihubungan dengan visi yang diemban suatu organisasi serta mengetahui dampak positif dan negatif suatu kebijakan yang diambil. Dengan adanya informasi mengenai kinerja suatu instansi pemerintah, akan dapat diambil tindakan yang diperlukan seperti koreksi atas kebijakan, meluruskan kegiatan-kegiatan utama dan tugas pokok instansi, bahan untuk perencanaan, menentukan tingkat keberhasilan instansi untuk memutuskan suatu tindakan dan lain-lain.

Menurut Stolovich dan Keeps dalam Rivai (2011: 14), istilah kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta. Pengertian

kinerja (prestasi kerja) merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Pendapat mengenai kinerja yang diungkapkan Yani (2012; 117) adalah sebagai berikut kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Selanjutnya Hasibuan dalam Yani (2012; 117) mengemukakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Dengan kata lain bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan. Selain itu Rivai (2011; 14) menambahkan bahwa penyajiannya adalah sebagai berikut:

Hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Jika dilihat dari asal katanya, kinerja adalah terjemahan dari performance, yang menurut The Scribner-Bantam English Dictionary, terbitan Amerika Serikat dan Canada (1979), berasal dari akar kata "to perform" dengan beberapa entries yaitu :

- 1) melakukan, menjalankan, melaksanakan (to do or carry out, execute),
- 2) memenuhi atau melaksanakan kewajiban suatu niat atau nazar (to discharge of fulfill, as vow),

3) melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab (to execute or complete a undertaking) dan

4) melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin (to do what is expected of a person machine).

Menurut Nurmansyah (2010; 175) kinerja berasal dari kata *performance*.

Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja tau prestasi kerja. Tetapi sebenarnya kinerja mempunyai arti yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses suatu pekerjaan berlangsung.

Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan sebagai bagian dari suatu perusahaan harus dapat memperlihatkan kinerja atau prestasi kerja. Kinerja pada karyawan dapat dibagi kepada dua bagian yaitu kemampuan manajerial dan produktivitas. Kemampuan manajerial adalah kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas manajerial seperti mengatur, membina, merencana dan sebagainya dan sangat sedikit sekali terkait dengan pergerakan fisik. Produktivitas adalah kemampuan olah fisik karyawan yang dikaitkan dengan hasil-hasil fisik yang akan dicapai.

Untuk mengetahui lebih lanjut tentang kinerja perlu ditetapkan indikator kinerja yaitu ukuran kuantitatif dan atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Indikator kinerja harus merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur serta digunakan sebagai dasar untuk menilai tingkat kinerja baik pada tahap perencanaan, pelaksanaan maupun tahap setelah kegiatan selesai dan berfungsi.

Menurut Siagian (2012; 227) pengalaman banyak organisasi menunjukkan bahwa suatu sistem penilaian prestasi kerja yang baik sangat bermanfaat untuk berbagai kepentingan, yaitu:

1. Mendorong peningkatan prestasi kerja. Dengan mengetahui hasil prestasi kerja, ketiga pihak yang terlibat dapat mengambil berbagai langkah yang diperlukan agar prestasi kerja para pegawai lebih meningkat lagi di masa-masa yang akan datang.
2. Sebagai bahan pengambilan keputusan dalam pemberian imbalan. Telah dimaklumi bahwa imbalan yang diberikan oleh organisasi kepada para anggotanya tidak hanya terbatas pada upah dan/atau gaji yang merupakan penghasilan tetap bagi para anggota yang bersangkutan, akan tetapi juga berbagai imbalan lainnya seperti bonus pada akhir tahun, hadiah pada hari-hari besar tertentu, dan bahkan juga oleh banyak organisasi niaga pemilikan sejumlah saham perusahaan. Keputusan tentang siapa yang berhak menerima berbagai imbalan tersebut dapat didasarkan antara lain pada hasil penilaian prestasi kerja pegawai yang bersangkutan.
3. Untuk kepentingan mutasi pegawai. Prestasi kerja seseorang di masa lalu merupakan dasar bagi pengambilan keputusan mutasi baginya di masa depan, apapun bentuk mutasi tersebut seperti promosi, alih tugas, alih wilayah maupun demosi.
4. Guna menyusun program pendidikan dan pelatihan, baik yang dimaksudkan untuk mengatasi berbagai kekurangan dan kelemahan maupun untuk mengembangkan potensi karyawan yang ternyata belum sepenuhnya digali dan yang terungkap melalui penilaian prestasi kerja.
5. Membantu para pegawai menentukan rencana kariernya dan dengan bantuan bagian kepegawaian menyusun program pengembangan karier yang paling

tepat, dalam arti sesuai dengan kebutuhan para pegawai dan dengan kepentingan organisasi.

Keputusan penting berkaitan dengan penilaian kinerja adalah jenis criteria yang digunakan, periode waktu penilaian dan waktu penialaian. Pada umumnya perusahaan menetapkan waktu penilaian antara 6 bulan hingga 1 tahun. Penetapan periode waktu penilaian ini berkaitan dengan lama waktu yang diperlukan untuk mengetahui prestasi seseorang yang menjalankan pekerjaan dan tujuan dari penilaian itu sendiri. Apabila periode atau siklus penilaian terlalu cepat dibandingkan dengan waktu yang dibutuhkan unuk mengukur secara tepat, penilaian yang dilakukan bisa salah. Sedangkan bila periode terlalu lama, karyawan tidak akan tahu apa harus dilakukan untuk memperbaiki kinerjanya.

Selanjutnya sesuai Dharma (2011; 101) penilaian kinerja didasarkan pada pemahaman pengetahuan, keahlian, kepiawaian dan prilaku yang diperlukan untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan baik dan analisis tentang atribut perilaku seseorang sesuai kriteria yang ditentukan untuk masing-masing pekerjaan.

Ivancevich dalam Dharma (2011; 14-15) menyatakan bahwa evaluasi kinerja mempunyai tujuan antara lain :

a. Pengembangan

Dapat digunakan untuk menentukan pegawai yang perlu ditraining dan membantu evaluasi hasil training. Dan juga dapat membantu pelaksanaan konseling antara atasan dan bawahan sehingga dapat dicapai usaha-usaha pemecahan masalah yang dihadapi pegawai.

b. Pemberian reward

Dapat digunakan untuk proses penentuan kenaikan gaji, insentif dan promosi. Berbagai organisasi juga menggunakan untuk memberhentikan pegawai.

c. Motivasi

Dapat digunakan untuk memotivasi pegawai, mengembangkan inisiatif, rasa tanggung jawab sehingga mereka terdorong untuk meningkatkan kinerjanya.

d. Perencanaan SDM

Dapat bermanfaat bagi pengembangan keahlian dan keterampilan serta perencanaan SDM.

e. Kompensasi

Dapat memberikan informasi yang digunakan untuk menentukan apa yang harus diberikan kepada pegawai yang berkinerja tinggi atau rendah dan bagaimana prinsip pemberian kompensasi yang adil.

f. Komunikasi

Evaluasi merupakan dasar untuk komunikasi yang berkelanjutan antara atasan dan bawahan menyangkut kinerja pegawai.

2.1.2. Pengukuran Kinerja

Kinerja karyawan perlu diperhatikan guna mempertahankan dan meningkatkan kepuasan pelanggan. Keberhasilan memperoleh hasil kerja yang bermutu seperti diuraikan diatas akan lebih mudah tercapai apabila pimpinan dan manajemen perusahaan memberikan contoh yang baik serta melakukan bimbingan, pendidikan dan latihan kepada para karyawan, dan yang paling utama adalah

menerapkan falsafah perusahaan sehingga mempermudah pemahaman karyawan atas keinginan-keinginan pimpinan.

Peningkatan mutu atau kualitas pelayanan yang diberikan perusahaan seperti yang telah diuraikan sebelumnya merupakan tujuan utama konsumen perusahaan. Pengertian dari total satisfaction atau kepuasan total adalah tingkat kepuasan yang diperoleh konsumen ketika mengkonsumsi produk itu dapat didefinisikan sebagai fungsi utilitas total yang diterima dari sejumlah item per periode sehingga untuk menunjukkan hubungan antara kepuasan total dengan tingkat konsumsi itu digunakan tingkat kepuasan konsumen yang merupakan keadaan dimana kebutuhan, keinginan dan harapan konsumen dapat terpenuhi melalui produk yang dikonsumsi.

Keberhasilan kerja karyawan dalam rangka mencapai suatu kinerja yang baik di satu hal tergantung kepada keterampilan dan keahliannya dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dinyatakan dalam bentuk disiplin dan moral kerja.

Disamping itu, dalam suatu organisasi kerja, keberhasilan kerja tidak sekedar tergantung pada karyawan yang bertugas secara operasional dalam usaha menghasilkan sesuatu. Dalam hal ini sangat penting peran para pimpinan sebagai pihak yang berwenang menetapkan kebijakan, peraturan termasuk dalam mendorong dan membantu dalam meningkatkan kinerja.

Selanjutnya Armstrong dalam Nurmansyah (2010; 182) menyatakan bahwa sebenarnya banyak faktor yang dapat dijadikan ukuran kinerja, tetapi ukuran kinerja harus relevan, signifikan dan data yang komprehensif. Bentuk ukuran yang digunakan dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

1. Produktivitas, merupakan perbandingan antara jumlah output dengan sumber daya yang dikorbankan untuk menghasilkan output.
2. Kualitas, ukuran internal seperti susut, jumlah ditolak, dan cacat per unit, maupun ukuran eksternal rating seperti kepuasan pelanggan atau penilaian frekuensi pemesanan ulang pelanggan.
3. Ketepatan waktu, menyangkut persentase pengiriman tepat waktu, atau persentase pesanan dikapalkan sesuai dengan perjanjian.
4. Siklus waktu, menunjukkan waktu yang diperlukan untuk maju di satu titik ke titik yang lain dalam suatu proses. Misalnya, berapa lama waktu rata-rata yang diperlukan dari pelanggan menyampaikan pesanan sampai pelanggan benar-benar menerima pesanan.
5. Pemanfaatan sumber daya, yaitu pengukuran sumber daya yang dipergunakan dengan sumberdaya tersedia untuk digunakan. Pemanfaatan sumber daya dapat diterapkan untuk mesin, komputer, kendaraan dan orang. Tingkat pemanfaatan sumber daya manusia sebesar 50% mengindikasikan pemanfaatan sumber daya manusia secara produktif sebesar 50%.
6. Biaya, ukuran biaya terutama berguna apabila dilakukan kalkulasi atau perhitungan dalam dasar per unit. Tetapi banyak perusahaan hanya mempunyai sedikit informasi tentang biaya per unit. Sehingga terpaksa dilakukan perhitungan biaya secara menyeluruh.

Kemudian Armstrong dan Baron dalam Nurmansyah (2010; 183) menyatakan bahwa ukuran kinerja dapat dinyatakan dalam bentuk sebagai berikut:

1. Kuantitas, dinyatakan dalam bentuk jumlah output atau persentase antara output aktual dengan output yang menjadi target.
2. Kualitas, dinyatakan dalam bentuk pengawasan kualitas yang bervariasi antara output aktual dengan output yang menjadi target.
3. Produktivitas, diukur sebagai perbandingan antara jumlah output dengan jumlah pekerja
4. Ketepatan waktu, dinyatakan dalam bentuk pencapaian batas waktu pengiriman, jumlah unit yang dapat diselesaikan tepat waktu.
5. Efektivitas biaya, sebagai biaya per unit produksi, variasi upah pekerja baik secara langsung maupun yang tidak langsung..

Selain ukuran yang kuantitatif seperti yang disebutkan di atas, menurut Nurmansyah (2010; 184) kita dapat pula menggunakan ukuran yang kualitatif sebagaimana yang tercantum di bawah ini:

1. Kesetiaan
2. Prestasi kerja
3. Tanggung jawab
4. Ketaatan
5. Kejujuran
6. Kerjasama
7. Prakarsa
8. Kepemimpinan

Upaya meningkatkan kinerja harus dimulai dari upaya menumbuhkan dorongan atau motivasi, agar sukses dalam melaksanakan pekerjaan berdasarkan

kesadaran pegawai yang bersangkutan sehingga diharapkan akan berkembang perasaan bertanggungjawab dan partisipasi terhadap pekerjaan.

Dari uraian di atas, maka dapatlah dikatakan bahwa yang dimaksud dengan kinerja adalah suatu cara atau metode kerja yang dilakukan setiap pekerja dengan menggunakan sumber daya yang terbatas, untuk mencapai suatu sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya, dengan membandingkan sasaran yang ingin dicapai dengan hasil nyata yang dicapai setelah pekerjaan tersebut selesai dikerjakan. Pada dasarnya prestasi kerja dari seseorang dapat diukur melalui hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dan efisiensi pelaksanaan pekerjaannya. Aspek-aspek hasil kerja ini meliputi tugas-tugas yang dilaksanakan, hasil rata-rata yang dapat dilaksanakan, kesungguhan dalam melaksanakan tugas-tugas dan mutu pekerjaan yang dapat dilaksanakan.

Dimensi lain dari ukuran-ukuran prestasi kerja ini adalah subjektif dan objektif. Ukuran subjektif adalah ukuran yang tidak dapat dibuktikan atau diuji oleh orang lain. Penilaian prestasi kerja karyawan menggunakan ukuran sendiri. Sedangkan ukuran objektif adalah ukuran yang dibuktikan atau diuji oleh orang lain. Penilaian memberikan penilaian terhadap karyawan menggunakan ukuran yang umum dipakai sehubungan dengan aspek yang dinilai.

2.1.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut pendapat Siagian (2009:40), kinerja seseorang dan produktivitas kerjanya ditentukan oleh tiga faktor utama berikut ini:

1. Motivasi

2. Kemampuan
3. Ketepatan penugasan

Berikut ini akan diuraikan satu per satu mengenai ketiga faktor tersebut:

1. Motivasi

Yang dimaksud dengan motivasi ialah daya dorong yang dimiliki baik secara intrinsik maupun ekstrinsik, yang membuatnya mau dan rela untuk bekerja sekuat tenaga dengan mengerahkan segala kemampuan yang ada demi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan berbagai sasarannya. Keberhasilan organisasional tersebut memungkinkan yang bersangkutan untuk mencapai tujuan pribadinya berupa harapan, keinginan, cita-cita dan berbagai jenis kebutuhannya.

Menurut Reksohadiprodjo (2010; 50) pengertian motivasi adalah sebagai berikut: Motivasi berasal dari kata *motive* yaitu segala sesuatu yang membuat seseorang bertingkah laku tertentu atau aling tidak berkeinginan untuk bersikap tertentu. Motivasi, dengan demikian merupakan hal-hal yang menyebabkan, menyatukan, serta mempertahankan orang berperilaku tertentu.

Kemudian Hasibuan (2012; 92) menyatakan bahwa motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Faktor pendorong manusia dapat berupa pemenuhan keinginan dan kebutuhan. Walaupun setiap individu karyawan mempunyai keinginan yang berbeda-beda, tetapi ada kesamaan dalam kebutuhan (*needs-nya*).

a. Teori Kebutuhan Menurut Maslow

Menurut Maslow kebutuhan manusia dapat digambarkan dalam teori hierarchy of needs, Inti dari teori Maslow adalah bahwa kebutuhan manusia tersusun dalam suatu hirarki. Tingkatan kebutuhan yang paling rendah adalah kebutuhan fisiologis dan yang paling tinggi adalah kebutuhan aktualisasi diri (self actualizing), seperti dikutip oleh Hasibuan (2012; 105) berikut ini :

1. Pscycological needs (kebutuhan fisik=biologis) yaitu kebutuhan yang diperlukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup seseorang seperti: makan, minum, udara, perumahan dan lain-lainnya.
2. Safety and Security Needs (kebutuhan keamanan dan keselamatan) adalah kebutuhan akan keamanan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melakukan pekerjaan.
3. Affiliation or Acceptance Needs adalah kebutuhan akan sosial, teman, dicintai dan mencintai serta diterima dalam pergaulan kelompok karyawann dan lingkungannya. Manusia pada dasarnya selalu ingin hidup berkelompok dan tidak seorang pun manusia ingin hidup menyendiri di tempat terpencil
4. Esteem or status needs, adalah kebutuhan akan penghargaan diri, pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya.
5. Self Actualization, adalah kebutuhan untuk memenuhi diri sendiri, memaksimalkan kemampuan, keahlian dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan atau luar biasa yang sulit dicapai orang lain.

Maslow mengasumsikan bahwa orang berusaha memenuhi kebutuhan yang lebih pokok (fisiologis) sebelum mengarahkan perilaku ke arah kebutuhan yang lebih tinggi (self actualitation). Apabila kebutuhan seseorang (karyawan) sangat kuat maka semakin kuat pula motivasi orang (karyawan) tersebut untuk menggunakan perilaku yang mengarah pada pemuasan kebutuhannya.

b. Teori Kebutuhan dari Alderfer

Teori ini merupakan penyempurnaan dari teori kebutuhan yang dikemukakan oleh A. H. Maslow. ERG Theory ini oleh para ahli dianggap lebih mendekati keadaan sebenarnya berdasarkan teori-teori empiris. Alderfer dalam Hasibuan (2012; 113-114) mengemukakan bahwa ada tiga kelompok kebutuhan utama, yaitu :

- 1) Existence Needs (E), berhubungan dengan kebutuhan dasar termasuk di dalamnya physiological needs dan safety needs dari Maslow.
- 2) Relatedness needs (R), menekankan akan pentingnya hubungan antar individu (interpersonal relationship dan juga bermasyarakat (social relationships). Kebutuhan ini berkaitan juga dengan love needs dan esteem needs dari Maslow.
- 3) Growth needs (G) adalah keinginan intrinsik dalam diri seseorang untuk maju atau meningkatkan kemampuan pribadinya..

Seorang pemimpin dituntut harus dapat mengetahui kebutuhan-kebutuhan yang diperlukan oleh karyawan guna memotivasi semangat dan kegairahan kerja karyawan demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Sedangkan kebutuhan menurut Maslow dalam Terry (2011; 133) diurutkan sebagai berikut :

- a. Kebutuhan psikologis: yakni makanan, pakaian, tempat tinggal.
- b. Kebutuhan keamanan: yakni aman dan terlindung dari kejahatan
- c. Kebutuhan sosial: yakni menjadi bagian dari suatu kelompok
- d. Kebutuhan ego: yakni harga diri dan mempunyai wewenang
- e. Memenuhi kebutuhan sendiri yakni mengembangkan pribadi dan kreativitas.

Oleh karena itulah seorang pemimpin terlebih dahulu harus dapat mengetahui apa yang menjadi dasar yang menyebabkan mereka bersedia bekerja dan memberikan motivasi sesuai dengan apa yang mereka butuhkan.

Kemudian Hasibuan (2012; 93) memberikan alasan kenapa motivasi harus dilakukan oleh pimpinan terhadap bawahannya:

1. Karena pimpinan membagi-bagikan pekerjaannya kepada para bawahan untuk dikerjakan dengan baik.
2. Karena ada bawahan yang mampu untuk mengerjakan pekerjaannya, tetapi ia malas atau kurang bergairah mengerjakannya.
3. Untuk memelihara dan atau meningkatkan kegairahan kerja bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.
4. Untuk memberikan penghargaan dan kepuasan kerja kepada bawahannya.

Menurut Manullang (2012; 148) secara garis besarnya, jenis-jenis motivasi kerja berupa insentif dapat digolongkan ke dalam tiga golongan yaitu :

- a. Material incentive
- b. Semi material incentive dan
- c. Non material incentive

Segala daya perangsang yang dapat dinilai dengan uang, termasuk ke dalam material incentive, sebaliknya semua jenis perangsang yang tidak dapat dinilai dengan uang termasuk kepada jenis motivasi yang nonmaterial incentive. Seluruh jenis-jenis perangsang yang tidak termasuk ke dalam salah satu golongan daya perangsang di atas, tergolong ke dalam non material incentive. Ini meliputi penempatan yang tepat, latihan sistematis, promosi yang objektif, pekerjaan yang terjamin, turut sertanya wakil-wakil pegawai dalam pengambilan keputusan-keputusan di dalam perusahaan, kondisi-kondisi pekerjaan yang menyenangkan, pemberian informasi tentang perusahaan, fasilitas-fasilitas, rekreasi pelayanan kesehatan, perumahan dan sebagainya.

Sementara menurut Siswanto (2012; 124) pada umumnya bentuk motivasi yang sering dianut oleh perusahaan meliputi empat elemen utama, yaitu sebagai berikut:

1. Kompensasi bentuk uang,

salah satu bentuk yang paling sering diberikan kepada karyawan adalah berupa kompensasi. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan biasanya berwujud uang. Kemudian Siswanto (2012; 125) menambahkan bahwa rasa takut kehilangan pekerjaan dan sumber uang merupakan stimulus kerja yang sangat efektif karena uang sungguh-sungguh diperlukan bagi kelangsungan hidup.

2. Pengarahan dan pengendalian

Pengarahan dimaksudkan menentukan bagi karyawan mengenai apa yang harus mereka kerjakan dan apa yang tidak harus mereka kerjakan. Sedangkan pengendalian dimaksudkan menentukan bahwa karyawan harus mengerjakan

hal-hal yang diinstruksikan. Sebenarnya dua hal tersebut sebagai stimulus telah berkembang dan dianut oleh berbagai perusahaan sejak berabad lamanya. Sampai kini hal tersebut masih digunakan oleh para manajer untuk memotivasi para karyawan (Siswanto, 2012; 125).

3. Penetapan pola kerja yang efektif

Pada umumnya reaksi terhadap kebosanan kerja menimbulkan hambatan yang berarti bagi keluaran produktivitas kerja. Karena manajemen menyadari bahwa masalahnya bersumber pada cara pengaturan pekerjaan, mereka menanggapi dengan berbagai teknik yang efektif dan kurang efektif. Teknik ini antara lain pengayaan pekerjaan (menyesuaikan tuntutan pekerjaan dengan kemampuan seseorang), manajemen partisipatif (menggunakan berbagai cara untuk melibatkan pekerjaan dalam pengambilan keputusan/ decision making yang mempengaruhi pekerjaan mereka, serta usaha untuk mengalihkan perhatian para pekerja dari pekerjaan yang membosankan kepada instrumentalia, untuk beristirahat, atau kepada sarana yang lebih fantastis (Siswanto, 2012; 126).

4. Kebajikan

Kebajikan dapat didefinisikan sebagai suatu tindakan yang diambil dengan sengaja oleh manajemen untuk mempengaruhi sikap atau perasaan para karyawan. Dengan kata lain, kebajikan adalah usaha untuk membuat karyawan bahagia (Siswanto, 2012; 126).

Usaha manajemen yang paling banyak dilakukan untuk mengembangkan karyawan adalah pelatihan penyeliaan atau bagian daripadanya berupa kursus singkat mengenai tingkah laku manajemen dan sebagainya.

Hasil berbagai usaha untuk menganalisis perhatian, menghibur, dan menyenangkan hati para karyawan lebih baik dipadukan. Sering usaha tersebut dikembangkan selama masa depresi ketika setiap sikap kebajikan sangat dihargai. Saat ini sikap yang sama dapat ditafsirkan sebagai usaha paternalistik dan kadang-kadang karyawan merasa tersinggung karenanya. Pada perusahaan besar, kebajikan mengambil bentuk yang sesuai dengan kelayakan dan kesopanan yang dihadapkan dari manajemen sumber daya manusia dalam hubungan mereka dengan karyawan. Sementara itu kegiatan yang lebih formal seperti seremonial dan berwisata cenderung berkurang (Siswanto, 2012; 127).

Menurut Sinungan (2010:3) bahwa Pekerjaan yang bermanfaat membutuhkan kemampuan kerja yang sesuai dengan konten pekerjaan atau jika tidak ada yang lain, mempertahankan metode kerja yang layak. Pekerjaan yang bermanfaat membutuhkan hal-hal penting yang berbeda sebagai elemen pendukung, khususnya:

Kemampuan kerja yang tinggi, lingkungan yang dapat memenuhi kebutuhan minimum, jaminan sosial yang memadai, kondisi kerja yang manusiawi dan hubungan kerja yang harmonis.

Ada kecenderungan pegawai yang tua lebih merasa puas daripada pegawai yang berumur relatif muda. Karena pegawai yang tua lebih berpengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja. Sedangkan pegawai yang berumur muda biasanya mempunyai harapan Yang ideal tentang dunia kerjanya, sehingga apabila ada kesenjangan atau ketidakseimbangan antara harapan dan realitas kerja dapat menyebabkan mereka tidak puas.

Selain itu untuk meningkatkan kinerja perusahaan juga harus memperhatikan kesejahteraan karyawan di saat bekerja atau setelah pensiun harus ada jaminan dari perusahaan. Hal ini merupakan motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka. Selanjutnya upaya-upaya motivasi, komunikasi, pengendalian stress, konseling dan disiplin adalah teknik-teknik penting lain yang digunakan untuk memelihara prestasi dan kepuasan kerja karyawan.

Motivasi yang diberikan kepada bawahan khususnya merupakan dorongan yang sangat berpengaruh kepada peningkatan kemajuan yang akan dicapai sesuai dengan yang diharapkan. Motivasi yang diberikan atasan kepada bawahan hendaklah yang sesuai dengan peningkatan karir, karena dengan dorongan yang baik dan benar akan membuat rasa puas bagi bawahan untuk lebih giat bekerja. Dengan adanya perhatian yang diberikan pimpinan kepada bawahan sudah ada nilai tersendiri bagi bawahan bahwa mereka sudah lebih diperhatikan baik dorongan untuk lebih rajin bekerja maupun dorongan untuk loyal kepada perusahaan. Berikut ini akan dipaparkan faktor-faktor yang mempengaruhi turunnya semangat dan kegairahan kerja karyawan.

Selain pemeliharaan keselamatan dan kesehatan kerja, faktor lingkungan kerja juga erat hubungannya dalam mempengaruhi motivasi kerja dan pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja. Dalam melaksanakan pekerjaan lingkungan kerja ini sangat mempengaruhi dan memegang peranan penting karena berhubungan dan dekat dengan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Secara umum dapat diartikan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar para pekerja yang mempengaruhinya dalam melakukan pekerjaan yang

di bebaskan kepadanya oleh perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung.

2. Kemampuan

Ada kemampuan yang bersifat fisik dan ini lebih diperlukan oleh karyawan yang dalam pelaksanaan tugasnya lebih banyak menggunakan otot. Di pihak lain, ada kemampuan yang bersifat mental intelektual, yang lebih banyak dituntut oleh penyelesaian tugas pekerjaan dengan menggunakan otak. Sudah barang tentu mereka lebih banyak menggunakan otot tetap harus menggunakan otak. Dan sebaliknya, mereka yang lebih banyak menggunakan otak, tetap dituntut memiliki kemampuan fisik.

Kemudian menurut Hasibuan (2012; 118) ability (kemampuan) adalah menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan pekerjaan; kemampuan ini mungkin dimanfaatkan sepenuhnya atau mungkin juga tidak. Kemampuan berhubungan erat dengan totalitas daya pikir dan daya fisik yang dimiliki seseorang untuk melaksanakan pekerjaan. Jadi berarti kemampuan setiap orang belum tentu dapat mengerjakan setiap pekerjaan.

Menurut Robbins dan Judge (2011; 57) kemampuan (ability) berarti kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan adalah sebuah penilaian terkini atas apa yang dapat dilakukan seseorang. Kemampuan keseluruhan seorang individu pada dasarnya terdiri atas dua kelompok faktor yaitu intelektual dan fisik.

a. Kemampuan intelektual

Kemampuan intelektual (*intellectual ability*) adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental-berpikir, menalar dan memecahkan masalah. Individu dalam sebagian masyarakat menempatkan kecerdasan dan untuk alasan yang tepat, pada nilai yang tinggi. Individu cerdas biasanya mendapatkan lebih banyak yang dan tingkat pendidikan yang lebih tinggi (Robbins dan Judge, 2011; 57). Ada tujuh dimensi yang paling sering disebutkan membentuk kemampuan intelektual adalah kecerdasan angka, pemahaman verbal, kecepatan persepsi, penalaran induktif, penalaran deduktif, visualisasi spasial dan daya ingat (Robbins dan Judge, 2011; 57-58).

Menurut Robbins dan Judge (2011; 59) individu cerdas adalah pelaku kerja yang lebih baik: Mereka lebih kreatif. Individu cerdas mempelajari pekerjaan dengan lebih cepat, lebih mampu beradaptasi dalam keadaan yang berubah, dan lebih baik dalam menemukan solusi untuk meningkatkan kinerja. Dengan perkataan lain, kecerdasan adalah salah satu alat ukur yang lebih baik atas kinerja seluruh jenis pekerjaan.

b. Kemampuan fisik

Kemampuan fisik (*physical ability*) tertentu bermakna penting bagi keberhasilan pekerjaan yang kurang membutuhkan keterampilan dan lebih terstandar. Misalnya; pekerjaan-pekerjaan yang menuntut stamina, ketangkasan fisik, kekuatan kaki, atau bakat-bakat serupa yang membutuhkan manajemen untuk mengidentifikasi kemampuan fisik seorang karyawan.

Berkaitan dengan kemampuan karyawan, Lazer dan Wikstrom dalam Rivai seperti dikutip oleh Yani (2012; 118) aspek-aspek yang dinilai dalam penilaian kinerja adalah :

- 1). Kemampuan teknis, yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik dan peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman serta pelatihan yang diperoleh.
- 2) Kemampuan konseptual, yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan dan penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing ke dalam bidang operasional perusahaan secara menyeluruh, yang pada intinya individual tersebut memahami tugas, fungsi serta tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan.
- 3) Kemampuan hubungan interpersonal, yaitu antara lain untuk bekerjasama dengan orang lain, memotivasi karyawan/ rekan, melakukan negosiasi dan lain-lain.

Menurut Ivancevich dalam Nurmansyah (2010; 135) mengemukakan sejumlah butir penting seperti berikut di bawah ini:

5. Pelatihan (*training*) adalah suatu proses sistematis untuk merubah perilaku kerja seseorang atau kelompok orang dalam usaha meningkatkan kinerja organisasi.
6. Program pelatihan resmi (*formal*) adalah usaha yang dilakukan oleh organisasi untuk memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menguasai keterampilan, pengetahuan dan sikap yang diperlukan
7. Belajar (*learning*) adalah tindakan yang dilakukan oleh karyawan dalam usaha menguasai keterampilan, pengetahuan dan sikap tertentu

8. Keterampilan (*skill*) adalah setiap perilaku kerja yang telah dipelajari karyawan dari organisasi. Oleh karena itu yang harus dicapai melalui pelatihan adalah peningkatan keterampilan yang diperlukan.

Menurut Siagian (2009; 160) apabila pelatihan dipandang sebagai wahana yang efektif untuk pengembangan diri dan kemampuan para karyawan, perlu dipahami berbagai alasannya, mengapa pelatihan perlu diselenggarakan. Berbagai alasan yang biasanya mengemuka ialah sebagai berikut:

1. Menurunnya produktivitas kerja. Kiranya perlu disadari bahwa merendahnya produktivitas kerja bisa terjadi karena masalah keperilakukaan, akan tetapi mungkin juga karena keterampilan para tenaga pelaksana yang sudah tidak sesuai lagi. Untuk mengatasi kedua jenis penyebab tersebut, perlu pelatihan.
2. Jika para karyawan sering berbuat kesalahan dalam penyelesaian tugas pekerjaannya, faktor-faktor penyebabnya juga mungkin karena perilaku yang disfungsional, akan tetapi mungkin pula karena menyangkut kemahiran menyelesaikan tugas.
3. Jika organisasi menghadapi tantangan baru, misalnya perubahan yang drastis terjadi pada lingkungan, atau diluncurkannya produk baru, atau ditetapkannya strategi baru, para karyawan perlu diberikan senjata yang ampuh untuk menghadapi tantangan tersebut.
4. Apabila karyawan ditempatkan pada tugas yang baru, juga diperlukan pelatihan
5. Jika manajemen dan para karyawan sendiri merasakan bahwa pengetahuan, kemahiran dan keterampilan para karyawan sudah ketinggalan zaman.

3. Ketepatan Penugasan

Dalam dunia manajemen ada ungkapan yang mengatakan bahwa, “tidak ada karyawan yang bodoh, yang bodoh adalah para manajer yang tidak mengenali secara tepat pengetahuan, keterampilan, kemampuan, bakat dan minat para bawahannya.” Memang telah terbukti, bahwa dengan penempatan yang tidak tepat, kinerja seseorang tidak sesuai dengan harapan manajemen dan tuntutan organisasi, dengan demikian mereka menampilkan produktivitas kerja yang rendah, Karena itu seorang manajer perlu berpegang pada rumus berikut:

$$P = M \times K \times T$$

Dimana P adalah *Performance* atau Kinerja, M adalah motivasi, K adalah kemampuan dan T adalah Tugas yang Tepat. Hasil penerapan rumus tersebut bukan hanya terhindarnya para karyawan dari pelaksanaan tugas pekerjaan yang rutinistik, terlalu repetitif dan mekanistik, yang pada gilirannya dapat berakibat pada kejenuhan dan kebosanan. Juga untuk meningkatkan kepuasan kerja yang pada akhirnya akan bermuara pada kesediaan meningkatkan produktivitas kerja.

Agar terhindar dari kesalahan dalam penugasan, maka perlu dilakukan perencanaan sumber daya manusia. Berbagai manfaat yang dapat diperoleh departemen personalia terlibat dalam perencanaan karir menurut Handoko (2014; 127) adalah :

1. Mengembangkan para karyawan yang dapat dipromosikan

Perencanaan karier membantu untuk mengembangkan suplai karyawan internal.

2. Menurunkan perputaran karyawan

Perhatian terhadap karier individual akan meningkatkan kesetiaan organisasional dan oleh karena itu, menurunkan perputaran karyawan.

3. Mengungkap potensi karyawan

Perencanaan karier mendorong para karyawan untuk lebih menggali kemampuan-kemampuan potensial mereka karena mereka mempunyai sasaran-sasaran karier tertentu.

4. Mendorong pertumbuhan

Berbagai rencana dan sasaran karier memotivasi para karyawan untuk tumbuh dan berkembang.

5. Mengurangi penimbunan

Tanpa perencanaan karier, para manajer akan mudah “menimbun” bawahan-bawahan kunci yang berketrampilan dan berprestasi kerja tinggi. Perencanaan karier menyebabkan karyawan, manajer dan departemen personalia menjadi sadar akan kualifikasi karyawan.

6. Memuaskan kebutuhan karyawan

Dengan sedikit penimbunan dan meningkatnya kesempatan-kesempatan untuk tumbuh bagi karyawan, kebutuhan-kebutuhan penghargaan individual, seperti penghargaan dan prestasi, akan lebih terpuaskan.

7. Membantu pelaksanaan rencana-rencana kegiatan yang telah disetujui

Perencanaan karir dapat membantu para anggota kelompok agar siap untuk jabatan-jabatan yang lebih penting. Persiapan ini akan membantu pencapaian rencana-rencana kegiatan yang telah disetujui.

Menurut Siagian (2012; 169) konsep penempatan mencakup promosi, transfer dan bahkan demosi sekalipun.

- a. Promosi ialah apabila seorang pegawai dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatannya dalam hirarki jabatan lebih tinggi dan penghasilannya pun lebih besar pula (Siagian, 2012; 170).
- b. Alih tugas, dalam penempatan, alih tugas dapat mengambil salah satu dari dua bentuk. Bentuk pertama adalah penempatan seseorang pada tugas baru dengan tanggung jawab, hirarki jabatan dan penghasilan yang relatif sama dengan statusnya yang lama. Bentuk lain adalah alih tempat. Jika cara ini yang ditempuh, berarti seorang pekerja melakukan pekerjaan yang sama atau sejenis, penghasilan tidak berubah dan tanggung jawabnya pun relatif sama. Hanya saja secara fisik lokasi tempatnya bekerja lain dari yang sekarang (Siagian, 2012; 172).
- c. Demosi, demosi berarti bahwa seseorang, karena berbagai pertimbangan mengalami penurunan pangkat atau jabatan dan penghasilan serta tanggung jawab yang semakin kecil.

2.1.4. Indikator Kinerja

Armstrong dan Baron dalam Nurmansyah (2014:183) menyatakan bahwa klasifikasi lain yang dapat digunakan untuk pengukuran kinerja bersifat pelayanan, antara lain sebagai berikut:

1. Produktivitas, yaitu indikator yang memfokuskan pada jumlah pekerjaan yang diselesaikan dalam jangka waktu yang telah ditentukan.
2. Tingkat penggunaan, yaitu indikator yang menunjukkan jumlah jasa yang tersedia yang dipergunakan, seperti tingkat penempatan sekolah, tingkat hunian hotel, dan tingkat hunian tempat tidur di rumah sakit dan sebagainya.
3. Target waktu, misalnya penanda yang menunjukkan waktu normal yang diperlukan untuk menyelesaikan berbagai posisi, misalnya ukuran waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu permintaan.
4. Banyaknya pelayanan, yaitu indikator yang menunjukkan banyaknya pelayanan yang diberikan kepada pelanggan, misalnya jumlah perbaikan rumah selesai.
5. Permintaan, yaitu indikator yang menunjukkan kemampuan dalam memenuhi permintaan, misalnya jumlah sekolah juru rawat dibandingkan dengan jumlah penduduk dari kalangan anak-anak.

Sementara itu, untuk mengukur eksekusi cenderung dilihat dari beberapa penanda yang dapat menopangnya, antara lain: (Gibson, 2010:104) :

1. Kualitas hasil pekerjaan dilakukan
2. Kuantitas menyelesaikan pekerjaan
3. Tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan
4. Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan

Mangkunegara, (2011:75) mengemukakan bahwa indikator kinerja adalah sebagai berikut:

- a. Kualitas, kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
- b. Kuantitas, kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan.
- c. Pelaksanaan tugas, pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
- d. Tanggung jawab, tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

2.1.5. Penelitian Terdahulu

Penelitian mengenai pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan telah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya, yaitu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Hayatul Fadri (2017)	Analisis Kinerja Karyawan Pada PT Perindustrian Dan Perdagangan Bangkinang	Masa kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan, semakin lama masa kerja karyawan maka kinerja akan semakin meningkat. Begitu juga dengan motivasi dan disiplin kerja pegawai.
2.	Sofyan Surya Rochmawan dan Tukijan (2017)	Analisis Kinerja Karyawan Pada PT. Suryatama Kartika Adya Semarang	Hasil penelitian menyatakan komunikasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
3.	Mutia Astuti dan Eri Bukhari (2018)	Analisis Kinerja Pegawai PT Tirta Investama	Penempatan kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan sedangkan pelatihan memiliki pengaruh kinerja karyawan
4	Satria Tahir	Analisis Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Galesong Pratama (SGP) Cabang Gorontalo	Kinerja karyawan pada PT. Sinar Galesong Pratama (SGP) Cabang Gorontalo masih belum optimal akan tetapi perluditingkatkan lagi karena masih ada karyawan yang mengalami masalah kerja yang membawa dampak pada pencapaian kinerja.

2.2. Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah yang telah dinyatakan sebelumnya maka dibuat hipotesis sbb :

“Kinerja karyawan bagian Engginer PLTA Koto Panjang Rantau Berangin
Kabupaten Kampar Adalah Baik”



Dokumen ini adalah Arsip Miik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah PLTA Koto Panjang Rantau Berangin berada di Jl.Lintas Sumbar-Riau tepatnya di Desa Merangin Kabupaten Kampar.

3.2. Operasional Variabel

Untuk lebih jelasnya operasional variabel dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.1
Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Kinerja adalah perbuatan, pelaksanaan pekerjaan, prestasi kerja dan pelaksanaan pekerjaan yang berdaya guna.	a.Kualitas Kerja b.Kuantitas Kerja c.Ketepatan waktu	1.Ketelitian kerja 2.Kerapian kerja 3.Ketepatan kerja 4.Kemampuan kerja 5.Pencapaian target kerja 6.Tanggung jawab kerja 7. Melaksanakan kerja tepat waktu 8.Masuk dan Pulang kerja tepat waktu 9.Pemanfaatan waktu kerja dengan baik	Ordinal

3.3. Populasi Dan Sampel

Populasi adalah totalitas dari semua objek atau individu yang memiliki karakteristik tertentu, jelas dan lengkap yang akan diteliti (Sugiyono;2010;42). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PLTA Koto Panjang Rantau Berangin Kabupaten Kampar yakni berjumlah 32 orang.

Adapun sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah bagian supervisor, asister engginer dan operator yang berjumlah sebanyak 29 orang. Adapun teknik pengambilan sampel menggunakan purposive.

3.4. Jenis Dan Sumber Data

3.4.1. Jenis Data

Agar kegiatan penelitian dapat terlaksana dengan baik dan sesuai dengan apa yang diharapkan penulis, maka diperlukan data yang terdiri dari :

a. Data Primer

Informasi tersebut didapat dengan hasil pemeriksaan persepsi yang langsung diidentikkan dengan masalah yang dihadapi. Informasi penting yang dikumpulkan adalah: tanggapan karyawan tentang kinerja karyawan PLTA Koto Panjang Rantau Berangin.

2. Data Sekunder

Informasi opsional adalah informasi yang diperoleh untuk melengkapi informasi penting yang diperoleh untuk membantu dan memperjelas masalah. Itu adalah sumber informasi yang didapat dari sang pencipta PLTA Koto Panjang Rantau Berangin yang ada kaitannya dengan penelitian ini.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

a. Wawancara / *Interview*

Wawancara adalah data diperoleh langsung dari responden dengan mengajukan beberapa pertanyaan yang telah direncanakan sebelumnya.

b. Daftar Angket / *Kuesioner*

Daftar angket atau kuesioner adalah strategi pengumpulan informasi yang menggunakan daftar pertanyaan yang digabungkan berdasarkan faktor-faktor dalam populasi yang akan diperkirakan.

3.6. Analisis Data

Dalam menganalisa data, digunakan metode deskriptif dimana data yang digunakan berhasil dikumpulkan selanjutnya dihubungkan dengan teori-teori yang terkait sebagaimana telah dimuat dalam telaah pustaka dan kemudian diambil kesimpulan. Untuk melihat analisis kinerja karyawan PLTA Koto Panjang Rantau Berangin Kabupaten Kampar. Untuk menentukan nilai jawaban setiap pertanyaan digunakan skala likert dengan 5 option jawaban yaitu (Umar, 2008;65) :

- A. Sangat Setuju, bobot nilai = 5
- B. Setuju, bobot nilai = 4
- C. Cukup Setuju, bobot nilai = 3
- D. Tidak Setuju, bobot nilai = 2
- E. Sangat Tidak Setuju, bobot nilai = 1

BAB IV

GAMBARAN UMUM PLTA KOTO PANJANG

4.1 Sejarah Singkat PLTA Koto Panjang

PLTA Koto Panjang atau PLTA Koto Panjang, adalah sebuah pembangkit listrik tenaga air yang terletak di daerah Kampar, Riau. PLTA ini memanfaatkan air Perairan Kampar sebagai mata air penggerak turbin, bendungan in-take PLTA ini berada di wilayah Rantau Berangin. Namun, karena pembangunan bendungan atau pasokan untuk pembangkit listrik tenaga air, beberapa kota di wilayah Koto Panjang diturunkan, sehingga pemukiman penghuni dipindahkan ke wilayah aman lainnya. PLTA Koto Panjang memiliki batas terpasang 3 x 38 megawatt (114 MW). Di musim kemarau, kemampuannya psikolog hanya 60 MW. Hal ini karena terbatasnya pelepasan air dari aliran sungai Kampar.

PLTA Koto Panjang mulai dibangun pada bulan Januari 1992 dan selesai pada tahun 1997 pembangunan diusulkan oleh TEPSCO (Tokyo Electric Power Administration Co. Ltd) sebuah organisasi konseling Jepang mengirim sebuah kelompok usaha pelacakan ke Sumatera. Dari hasil tinjauan, TEPSCO mengusulkan pengembangan pasokan ruang lingkup yang sangat besar, khususnya pertemuan antara Kampar Kanan dan Batang Mahat dengan area bendungan di wilayah Koto Panjang.

Pada tahun 1982, JICA melakukan survey penuh berupa studi kelayakan proyek untuk usulan ini. Tim beranggotakan sebanyak 14 orang bersama dengan TEPSCO. Dalam pelaksanaan ini, TEPSCO juga bekerja sama dengan PT.

Yodoya Karya. Studi ini juga dalam rangka memperbandingkan rencana bendungan tunggal dengan dua bendungan bertahap. Bendungan tunggal, lokasi di Koto Panjang; kapasitas 114 MW; tinggi bendungan 58 meter, yang akan tenggelam 2.6444 rumah; 8.989 ha kebun-sawah; jalan negara 25,3 km dan jalan propinsi 27,2 km. Dua bendungan bertahap, bendungan I lokasi Tanjung Pauh; kapasitas 23 MW; tinggi bendungan 38 meter. Bendungan II lokasi di Koto Panjang; kapasitas 41 MW; tinggi bendungan 30,5 m.

Dari studi kelayakan tersebut, kedua bendungan ini akan menenggelamkan rumah sebanyak 390 buah, 1.860 ha sawah dan kebun dan jalan negara sepanjang 16 meter. Berdasarkan studi ini akhirnya diputuskan untuk membangun Bendungan tunggal skala besar dengan pertimbangan biaya lebih murah sedangkan kapasitas listrik yang dihasilkan lebih besar dibanding dengan dua bendungan bertahap.

4.2 Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan kerangka antara hubungan satuan-satuan organisasional yang didalamnya terdapat pejabat, tugas dan wewenang masing-masing mempunyai peranan tertentu dan kesatuan yang utuh. Struktur organisasi dikatakan baik jika perusahaan sehat dan bekerja secara efisien. Jadia pada hakekatnya organisasi ini meliputi orang-orang yang bekerjasama dalam bentuk aktivitas dan hubungan-hubungan kerja ini baik antara orang-orang ataupun fungsi-fungsi harus ditetapkan, diatur dan disusun secara logis dan teratur. Pola yang tetap ini disusun dalam suatu struktur organisasi yang didalamnya

dinyatakan secara jelas kedudukan, wewenang serta tanggung jawab masing-masing.

Struktur organisasi PLTA Koto Panjang ditetapkan berdasarkan Keputusan General Manager PT. (Persero) PLN No. 071.k/GM-WR/2011 tanggal 12 Agustus 2011 adalah seperti terlihat pada gambar IV.1.

Adapun uraian tugas untuk masing-masing jabatan adalah sebagai berikut :

1. Manager

Manager, bagian ini mempunyai tugas pokok sebagai berikut :

Mengkoordinasikan pengoperasian instalasi mesin pembangkit serta program pemeliharaan untuk mencapai produksi tenaga listrik yang andal dan sesuai dengan rencana kerja yang telah ditentukan.

Fungsinya adalah :

- a) Mempunyai rencana kerja Seksi Pembangkitan sebagai pedoman kerja dalam rangka pelaksanaan tugas
- b) Membagi tugas dan memberi petunjuk kepada bawahan pada seksi pembangkitan untuk kelancaran pelaksanaan tugas
- c) Memeriksa pelaksanaan tugas para bawahan untuk mengetahui kesesuaian dengan rencana kerja.

2. Assiten Manajer Operasional Harian (OP HAR), mempunyai tugas pokok :

Mengoperasikan mesin pembangkit dan alat bantu sesuai dengan jadwal penugasan dan manual operasi.

Fungsinya adalah :

- a. Memeriksa kondisi mesin pembangkit dan alat bantu untuk kesiapan operasi
- b. Menjaga kebersihan dan kerapian mesin pembangkit dan alat bantu serta kondisi lokasi tempat pekerja untuk keamanan dan keselamatan kerja
- c. Mencatat parameter yang ada pada alat bantu mesin pembangkit sebagai bahan laporan kepada atasan.

3. Supervisor Pembangkitan mempunyai tugas pokok sebagai berikut :

Mengawasi pelaksanaan pemeliharaan, perbaikan kerusakan instalasi pembangkit serta permintaan kebutuhan material pemeliharaan.

Fungsinya adalah sebagai berikut :

- a. Pelaksanaan pemeliharaan dan perbaikan kerusakan/gangguan instalasi pembangkit.
- b. Pelaksanaan koordinasi dengan unit terkait dalam rangka pemeliharaan pembangkit
- c. Pelaksanaan pelaporan pemeliharaan pembangkit

4. Supervisor Administrasi Pembangkitan mempunyai tugas pokok yaitu :

Mengumpulkan data pengoperasian dan pemeliharaan pembangkit, mengolah data pemakaian bahan bakar minyak dan pelumas dan mendata KWh produksi serta mendata keandalan operasi pembangkit untuk bahan informasi.

Adapun fungsinya adalah :

- a. Mengumpulkan data pengoperasian dan pemeliharaan pembangkit untuk dijadikan sebagai bahan pembuatan konsep rencana pengoperasian pembangkit.

- b. Menghitung dan mencatat pemakaian bahan bakar dan pelumas untuk dijadikan sebagai data pendukung rencana pengadaannya.
 - c. Mengolah data pembangkitan listrik untuk dijadikan sebagai bahan perencanaan pengoperasian dan pemeliharaan pembangkit.
5. Supervisor Distribusi, bagian ini memimpin 3 jabatan yakni :

Mempunyai tugas pokok mengkoordinasikan pengoperasian, pemeliharaan dan pendistribusian tenaga listrik beserta alat-alat bantuannya sesuai dengan rencana kerja yang ditetapkan serta mengawasi perkembangan beban distribusi agar dapat dicapai mutu dan keandalan distribusi tenaga kerja.

Fungsinya adalah :

- a. Menyusun rencana kerja Supervisor Distribusi sebagai pedoman kerja dalam pelaksanaan tugas.
 - b. Membagi tugas dan memberikan petunjuk kepada bawahan pada Seksi Distribusi untuk kelancaran pelaksanaan tugas.
 - c. Mengatur dan mengkoordinasikan kegiatan bawahan dalam pengoperasian dan pemeliharaan sarana pendistribusian tenaga listrik sesuai rencana.
6. Supervisor Operasi Distribusi mempunyai tugas pokok yaitu :

Melaksanakan manipulasi manuver beban jaringan sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan agar pengaturan pendistribusian tenaga listrik tetap berkesinambungan

Fungsi pokoknya adalah :

- a. Manipulasi (manuver) beban jaringan sehubungan dengan adanya perbaikan gangguan, jadwal pemadaman dan rehabilitasi perluasan jaringan
- b. Mempelajari prosedur dan pedoman pembacaan stand Kwh meter

- c. Melaksanakan pengusulan gangguan deteksi pada jaringan SUTM, SKM, Kubrekel atau trafo sesuai jadwal dan prosedur yang ditetapkan.
- d. Melaksanakan pengaturan pemadaman listrik sehubungan dengan jadwal pemeliharaan dan modifikasi jaringan.

6. Asisten Manager Administrasi dan Keuangan

Mempunyai tugas pokok :

Mengkoordinasikan perencanaan kegiatan Administrasi dan Keuangan yang terdiri dari Keuangan, Logistik, SDM dan Kesekretariatan untuk menunjang rencana kerja yang telah ditentukan.

Fungsi pokoknya adalah :

- a. Menyusun rencana kerja Adm dan Keuangan sesuai rencana kerja sebagai pedoman kerja
- b. Membagi tugas dan memberi petunjuk kepada bawahan Adm dan Keuangan untuk melaksanakan kelancaran pelaksanaan tugas.
- c. Mengecek buku kas harian, hak penerimaan maupun pengeluaran sesuai dengan ketentuan.

7. Supervisor Keuangan

Melaksanakan kegiatan di bidang Keuangan meliputi pencatatan penerimaan dan pengeluaran uang sesuai dengan bukti yang telah disetujui.

Melaksanakan kegiatan penagihan dan legalisasi sesuai jadwal yang telah ditentukan.

Fungsi pokoknya adalah :

- a. Mencatat penerimaan dan pengeluaran kas sesuai dengan bukti penerimaan yang telah disejuti
- b. Mengetik buku kas sesuai dengan disposisi atasan

8. Supervisor Logistik mempunyai tugas pokok :

Menerima dan melayani penerimaan kebutuhan material instalasi alat tulis kantor dan perlengkapan untuk kelancaran pelayanan pengambilan barang.

Fungsi pokoknya adalah :

- a. Membuat bon permintaan barang-barang gudang untuk dimintakan persetujuan oleh atasan.
- b. Mengambil dan menerima barnag-barang instalasi, alat tulis kantor dan perlengkapan kantor sesuai dengan bon permintaan barang
- c. Mencatat arsip mutasi barang-barang gudang ke dalam kartu gudang untuk mengetahui saldo persediaan barang.

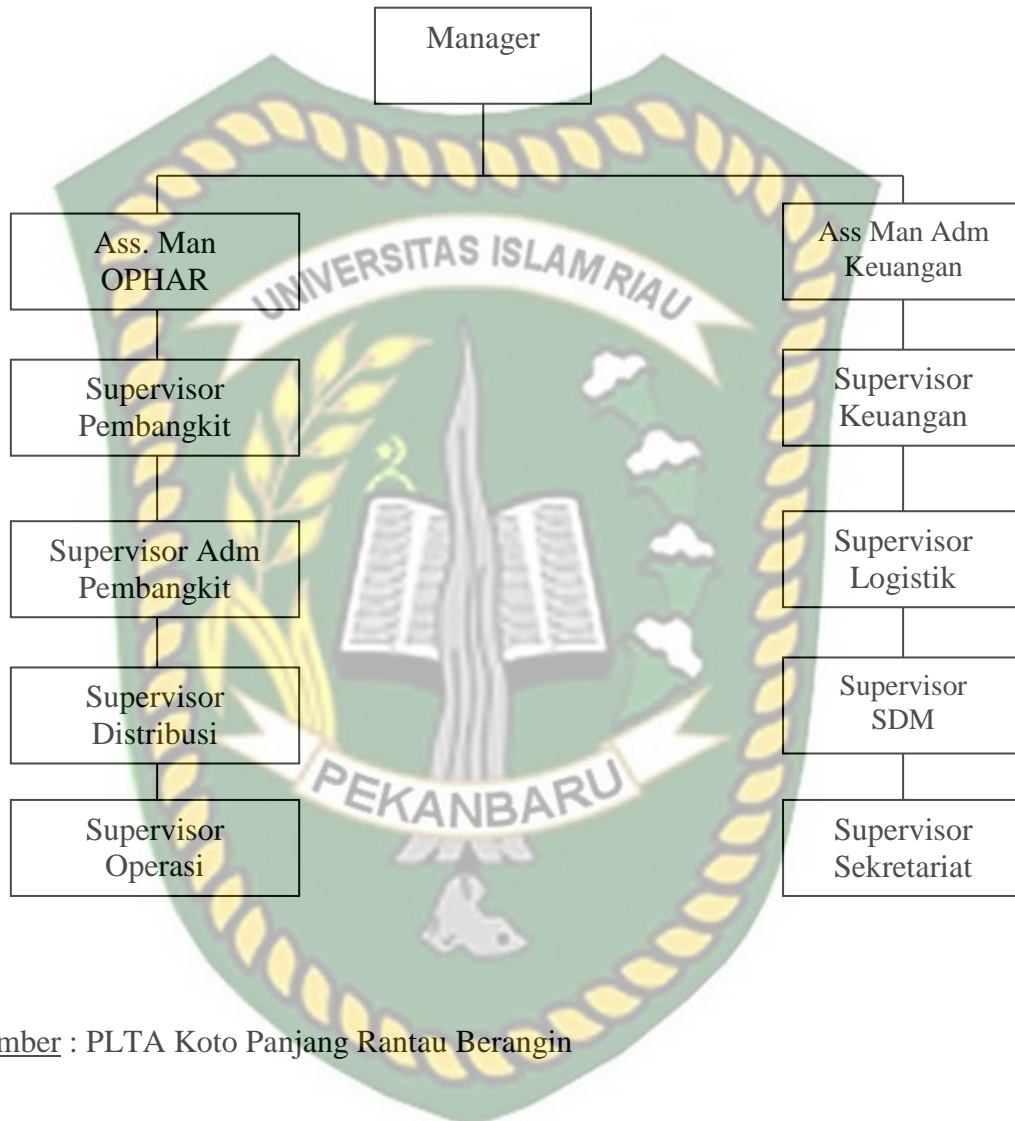
9. Supervisor Sekretariat mempunyai tugas pokok :

Melaksanakan kegiatan pengawasan surat masuk dan keluar, mengetik konsep-konsep surat dan menyimpan arsip-arsip sesuai dengan tata laksana surat dan kearsipan.

Fungi pokoknya adalah :

- a. Mengadakan surat masuk dan keluar serta membuat pengendalian agar mudah memonitor surat tersebut.
- b. Mengetik konsep surat, nota dinas, kontrak-kontrak dan laporan sesuai dengan tugas yang diberikan atasan untuk kelancaran pelaksanaan tugas.

Gambar 4.1.
Struktur Organisasi
PLTA Koto Panjang



Sumber : PLTA Koto Panjang Rantau Berangin

4.3 Aktivitas Perusahaan

PLTA Koto Panjang bergerak dibidang publik *utility*. Perusahaan ini mempunyai hak, wewenang dan tanggung jawab untuk membangkitkan, menyalurkan dan mendistribusikan tenaga listrik. Aktivitas PLTA Koto Panjang Rantau Berangin adalah menyediakan tenaga listrik bagi kepentingan umum yang meliputi kegiatan pembangkitan, distribusi sampai dengan titik pemisahan,

sekaligus memperoleh keuntungan berdasarkan prinsip pengelolaan perusahaan. Perusahaan merencanakan dan melaksanakan pembangunan sarana penyediaan tenaga listrik serta dapat diberi tugas pekerjaan usaha penunjang penyediaan tenaga listrik.

PLTA juga dapat mengatur debit air yang ada diwaduk agar masyarakat di hulu waduk seperti daerah Pangkalan sekitar tidak terdampak jika air waduk PLTA mengalami kenaikan secara drastis. Begitupun dengan masyarakat yang berada dihilir waduk seperti daerah Buluh Cina Pekanbaru jika pembukaan pintu elevasi waduk yang tiba-tiba dapat berdampak negatif bagi warga disana. Oleh karena itu PLTA selalu berkoordinasi dengan karyawan yang berada dilapangan untuk senantiasa memberitahu warga sekitar baik secara lisan maupun tulisan.

Pengaturan elevasi waduk yang baik juga dapat membantu perekonomian warga yang berada di hulu maupun hilir PLTA. Seperti budidaya ikan mas yang berada di hulu waduk atau biasanya disebut Danau PLTA Koto Panjang. Begitupun dihilir PLTA masyarakat dapat membudidayakan ikan nila sepanjang aliran sungai yang dapat membantu perekonomian masyarakat sekitar.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Identitas Responden

Identitas responden dalam suatu kegiatan penelitian sangat dibutuhkan untuk mengetahui usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir dan masa kerja karyawan.

5.1.1. Umur

Umur merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang, dimana semakin dewasa seorang karyawan maka akan semakin bijaksana dalam bekerja. Berikut ini tabel yang menggambarkan umur responden:

Tabel 5.1.
Umur Responden Karyawan di PLTA Koto Panjang Rantau Berangin

Umur	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
20 – 29	11	37,93
30 – 39	10	34,48
40 – 49	6	20,69
> 50	2	6,90
Jumlah	29	100

Sumber : Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel 5.1 dapat dilihat bahwa umur karyawan di PLTA Koto Panjang Rantau Berangin yang terbesar adalah mereka yang berusia antara 20 hingga 39 tahun yaitu sebanyak 21 orang atau 72,41%. Artinya karyawan merupakan orang-orang yang berusia produktif sehingga sangat memperhatikan kualitas kerja, ketepatan waktu, dan keamanan dalam bekerja, karena hal ini berkaitan dengan kelancaran kinerja mereka di perusahaan.

5.1.2. Jenis Kelamin

Selain umur, maka jenis kelamin juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PLTA Koto Panjang Rantau Berangin. Untuk mengetahui responden berdasarkan jenis kelamin, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.2.

Karyawan PLTA Koto Panjang Rantau Berangin Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Laki-laki	25	86,21
Perempuan	4	13,79
Jumlah	29	100

Sumber : Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel 5.2. terlihat bahwa jenis kelamin responden terbanyak adalah laki-laki yaitu sebanyak 25 orang atau 86,21%. Dengan demikian karyawan PLTA Koto Panjang Rantau Berangin sebagian besar adalah laki-laki, hal ini karena sebagian besar pekerjaan dilakukan di lapangan, sehingga tenaga kerja yang digunakan sebagian besar adalah pria.

5.1.3. Pendidikan Terakhir

Pendidikan terakhir juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan pada PLTA Koto Panjang Rantau Berangin. Untuk mengetahui responden berdasarkan pendidikan responden, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.3.
Karyawan PLTA Koto Panjang Rantau Berangin Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
SMU/SMK	20	68,97
D3	6	20,69
Sarjana (S1)	3	10,34
Jumlah	29	100

Sumber : Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel 5.3. terlihat bahwa pendidikan responden terbanyak adalah SMU/SMK yaitu sebanyak 20 orang atau 68,97%. Dengan demikian karyawan PLTA Koto Panjang Rantau Berangin sebagian besar adalah berpendidikan menengah. Tingkat pendidikan ini berkaitan dengan jenis pekerjaan responden yang sebagian besar merupakan karyawan bagian teknik, tingkat pendidikan sebagian responden yang sebagian besar berkategori sedang, menunjukkan bahwa responden tentunya melakukan berbagai pertimbangan terlebih dahulu sebelum membuat keputusan tentang pelaksanaan kinerja.

5.1.4. Masa Kerja

Lama bekerja juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan pada PLTA Koto Panjang Rantau Berangin. Untuk mengetahui responden berdasarkan pendidikan responden, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.4.
Karyawan PLTA Koto Panjang Rantau Berangin Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1-2 tahun	7	24,14
3-4 tahun	10	34,49
5 -6 tahun	7	24,14
> 6 tahun	5	17,24
Jumlah	29	100

Sumber : Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel 5.4. terlihat bahwa dilihat dari lama bekerja responden terbanyak adalah yang bekerja 3-4 tahun yaitu sebanyak 10 orang atau 34,49%. Dengan demikian karyawan PLTA Koto Panjang Rantau Berangin sebagian besar memiliki masa kerja yang cukup lama. Lama bekerja ini berkaitan dengan pengalaman kerja responden, dimana sebagian responden memiliki pengalaman kerja yang cukup lama.

5.2 Uji Validitas Dan Reabilitas

Untuk mengetahui seberapa banyak wawasan kerja dan pengalaman kerja yang dimiliki perwakilan PLTA Koto Panjang Rantau Berangin Kabupaten Kampar, maka dapat dilakukan pengujian validitas dan reabilitas sebagai berikut :

5.2.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menentukan keabsahan instrumen pengujian yang digunakan untuk memperoleh informasi tentang faktor-faktor eksekusi dengan menentukan koefisien hubungan dan skor setiap hal asersi terhadap skor lengkap asersi umum yang digunakan. Jika r hitung lebih dari r tabel , maka instrumen tersebut dianggap substansial. Berikutnya adalah tabel legitimasi

dengan 29 responden dan r tabel = 0,381, maka dapat dilihat konsekuensi dari pemeriksaan legitimasi wawasan kerja sebagai berikut: :

Tabel 5.5
Hasil Uji Validitas Kuesioner Kinerja Karyawan

Variabel	Item Pertanyaan	r (hitung)	r (tabel)	Keterangan
Kinerja	Y1	0,487	0,381	Valid
	Y2	0,589	0,381	Valid
	Y3	0,483	0,381	Valid
	Y4	0,816	0,381	Valid
	Y5	0,382	0,381	Valid
	Y6	0,672	0,381	Valid
	Y7	0,454	0,381	Valid
	Y8	0,658	0,381	Valid
	Y9	0,456	0,381	Valid

Sumber : Data olahan SPSS 2021

Tabel di atas menunjukkan bahwa pernyataan hal-hal yang memiliki nilai korelasi yang lebih menonjol daripada r tabel. Penjelasan yang memiliki legitimasi paling tinggi adalah benda pada artikulasi 4 dengan koefisien hubungan sebesar 0,816 dan yang paling rendah legitimasinya adalah pada proklamasi 5 dengan koefisien hubungan sebesar 0,382. Dari uji legitimasi, dapat dinyatakan bahwa semua pernyataan dalam survei presentasi adalah sah dan harus dirinci.

5.2.2 Uji Reabilitas

Dependability adalah catatan yang menunjukkan sejauh mana suatu instrumen estimasi dapat dipercaya atau solid. Uji kualitas yang tak tergojahkan diselesaikan dengan menggunakan resep *Alfa Cronbach*, di mana hasil eksperimen disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 5.6
 Hasil Uji Reabilitas Kuesioner Kinerja Karyawan PLTA Koto Panjang Rantau
 Berangin Kabupaten Kampar

Variabel	Alpha Cronbach	Nilai Batas Bawah	Keterangan
Kinerja (Y)	0,725	0,600	Reliabel

Sumber : Data olahan SPSS 2021

5.3. Analisis Kinerja Karyawan

Analisis kinerja merupakan sebuah proses penilaian secara sistematis mengenai kinerja atau *job Performance* dari seseorang maupun kelompok dalam suatu organisasi atau perusahaan. Dengan adanya penilaian tersebut dapat meninjau bagusnya performa seseorang atau justru malah mengalami penurunan sehingga dapat dilakukannya evaluasi demi tercapainya suatu tujuan.

Oleh karena itu penilaian dapat ditinjau dari beberapa dimensi-dimensi sebagai berikut:

5.3.1. Analisis Kualitas Kerja

Kualitas kerja merupakan suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berguna.

Kualitas kerja yang dimaksud dalam penelitian ini meliputi ketelitian kerja, kerapian kerja dan ketepatan kerja. Indikator kualitas kerja karyawan di PLTA Koto Panjang Rantau Berangin terdiri dari 3 (tiga) item pertanyaan. Berikut ini tanggapan responden tentang distribusi frekuensi indikator ketelitian kerja karyawan:

Tabel 5.7
Tanggapan Responden tentang Ketelitian Kerja

Item	Kriteria Jawaban	Jumlah	
		Frekuensi	(%)
1.	Sangat Setuju	6	20,69
	Setuju	21	72,41
	Kurang Setuju	2	6,90
	Tidak Setuju	-	-
	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	29	100

Sumber : Data Olahan, 2021

Berdasarkan Tabel 5.5 dapat dilihat jawaban responden sebagian besar menyatakan Setuju yaitu sebanyak 21 orang (72,41%) artinya sebagian besar setuju bahwa setiap karyawan dituntut untuk teliti dalam bekerja, namun ada sebagian kecil responden yaitu 2 orang (6,90%) yang menyatakan kurang setuju karena merasa bahwa umur setiap karyawan dapat memengaruhi ketelitian dalam bekerja.

Adapun indikator selanjutnya yaitu dilihat dari kerapian kerja karyawan, perusahaan juga sebaiknya melihat dari kerapian kerja karyawan, dengan demikian kinerja karyawan dapat optimal sebagaimana mestinya berikut Berikut ini tanggapan responden tentang distribusi frekuensi indikator kerapian kerja :

Tabel 5.8
Tanggapan Responden tentang Kerapian Kerja

Item	Kriteria Jawaban	Jumlah	
		Frekuensi	(%)
2.	Sangat Setuju	6	20,69
	Setuju	21	72,41
	Kurang Setuju	2	6,90
	Tidak Setuju	-	-
	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	29	100

Sumber : Data Olahan, 2021

Berdasarkan Tabel 5.6 dapat dilihat jawaban responden sebagian besar menyatakan Setuju yaitu sebanyak 21 orang (72,41%) artinya sebagian besar setuju bahwa perusahaan menuntut agar setiap karyawan bekerja dengan rapi sehingga kinerja karyawan lebih maksimal dan baik, selanjutnya ada 2 responden (6,90%) yang menyatakan kurang setuju karena merasa bahwa dalam melakukan pekerjaan yang terburu-buru kerapian kerja kurang diperhatikan sehingga karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya.

indikator kualitas kerja yang terakhir dilihat dari perusahaan mengendalikan karyawan untuk bekerja sesuai keahlian kerja atau ketepatan kerja, perusahaan juga sebaiknya mengarahkan mengendalikan apa yang harus dikerjakan oleh karyawan, dengan demikian karyawan dapat bekerja sesuai keahlian. Berikut ini tanggapan responden tentang distribusi frekuensi indikator ketepatan kerja :

Tabel 5.9
Tanggapan Responden tentang Ketepatan Kerja

Item	Kriteria Jawaban	Jumlah	
		Frekuensi	(%)
3.	Sangat Setuju	9	31,03
	Setuju	20	68,97
	Kurang Setuju	-	-
	Tidak Setuju	-	-
	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	29	100

Sumber : Data Olahan, 2021

Berdasarkan Tabel 5.7 dapat dilihat jawaban responden sebagian besar menyatakan Setuju yaitu sebanyak 20 orang (68,97%) artinya sebagian besar setuju bahwa perusahaan telah mengendalikan karyawan untuk bekerja sesuai keahlian, hal ini penting untuk diperhatikan mengingat pekerjaan banyak dilaksanakan di lapangan, sehingga karyawan harus benar-benar memperhatikan instruksi dari perusahaan agar tidak terjadi kecelakaan kerja.

5.3.2. Analisis Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja merujuk pada jumlah kerja yang telah dicapai karyawan perusahaan. Penilaian kuantitas kerja umumnya dilakukan dengan cara membandingkan target dan hasil yang dicapai karyawan.

Adapun kuantitas kerja yang pertama dimaksud dalam penelitian ini adalah perusahaan menetapkan pekerjaan sesuai dengan kemampuan kerja karyawan. Perusahaan juga sebaiknya menetapkan beban kerja sesuai dengan

kemampuan karyawan, agar karyawan tidak kelelahan yang dapat menimbulkan kecelakaan kerja. Berikut ini tanggapan responden tentang distribusi frekuensi indikator kemampuan kerja :

Tabel 5.10
Tanggapan Responden tentang Kemampuan Kerja

Item	Kriteria Jawaban	Jumlah	
		Frekuensi	(%)
4.	Sangat Setuju	3	10,35
	Setuju	21	72,41
	Kurang Setuju	5	17,24
	Tidak Setuju	-	-
	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	29	100

Sumber : Data Olahan, 2021

Berdasarkan Tabel 5.8 dapat dilihat jawaban responden sebagian besar menyatakan Setuju yaitu sebanyak 21 orang (72,41%) artinya sebagian besar setuju bahwa perusahaan telah menetapkan beban kerja sesuai dengan kemampuan karyawan sehingga karyawan tidak merasa kelelahan dalam bekerja yang dapat berakibat buruk seperti mengganggu kesehatan karyawan atau bahkan menyebabkan kecelakaan kerja karena kelelahan, selanjutnya 5 responden (17,24%) yang menyatakan kurang setuju karena merasa bahwa perusahaan cukup memperhatikan beban kerja karyawan sehingga karyawan merasa mereka telah bekerja sesuai kemampuan.

Kemudian indikator lain berkaitan dengan kuantitas kerja adalah perusahaan memberikan target kerja. Pemberian target kerja ini adalah untuk meningkatkan kuantitas karyawan dalam bekerja. Dengan adanya target kerja,

karyawan diharapkan dapat bekerja dengan lebih maksimal. Berikut ini tanggapan responden tentang distribusi frekuensi indikator pencapaian target kerja :

Tabel 5.11
Tanggapan Responden Tentang Pencapaian Target Kerja

Item	Kriteria Jawaban	Jumlah	
		Frekuensi	(%)
5.	Sangat Setuju	-	-
	Setuju	17	58,62
	Kurang Setuju	12	41,38
	Tidak Setuju	-	-
	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	29	100

Sumber : Data Olahan, 2021

Berdasarkan Tabel 5.9 dapat dilihat jawaban responden sebagian besar menyatakan Setuju yaitu sebanyak 17 orang (58,62%) artinya sebagian besar karyawan Setuju bahwa perusahaan telah menetapkan target kerja untuk dicapai oleh setiap karyawan agar dapat meningkatkan kinerja mereka, selanjutnya 12 orang responden (41,38%) yang menyatakan kurang setuju karena merasa bahwa perusahaan jarang memperhatikan target kerja setiap karyawan. Sehingga karyawan bekerja sesuai dengan keterampilan dan kemampuan kerja yang mereka miliki.

Indikator kuantitas yang terakhir adalah perusahaan memberikan tanggung jawab kerja bagi karyawan. Pemberian tanggung jawab kerja ini seperti halnya pelatihan, bertujuan untuk meningkatkan keterampilan karyawan dalam bekerja. Dengan adanya tanggung jawab kerja, karyawan diharapkan dapat

bekerja dengan lebih profesional. Berikut ini tanggapan responden tentang distribusi frekuensi indikator tanggung jawab kerja :

Tabel 5.12
Tanggapan Responden tentang Tanggung Jawab Kerja

Item	Kriteria Jawaban	Jumlah	
		Frekuensi	(%)
6.	Sangat Setuju	2	6,90
	Setuju	15	51,72
	Kurang Setuju	11	37,93
	Tidak Setuju	1	3,45
	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	29	100

Sumber : Data Olahan, 2021

Berdasarkan Tabel 5.10 dapat dilihat jawaban responden sebagian besar menyatakan Setuju yaitu sebanyak 15 orang (51,72%) artinya karyawan setuju bahwa karyawan bertanggung jawab dalam bekerja. Hal ini bisa dilihat kesungguhan karyawan dalam bekerja, selain itu karyawan juga lebih berhati-hati dalam bekerja terutama pada saat menggunakan peralatan di lapangan, selanjutnya 1 responden (3,45%) yang menyatakan tidak setuju karena responden merasa bahwa ada sebagian kecil karyawan yang kurang bertanggung jawab dalam bekerja, sehingga kurang berhati-hati dalam bekerja dan kurang teliti.

5.3.3. Analisis Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang ditentukan. Setiap pekerjaan

diusahakan selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan yang lain.

Ketepatan waktu yang dianalisa dalam penelitian ini adalah mengenai ketepatan tindakan karyawan dalam melakukan pekerjaan sesuai tepat waktu.

Indikator ketepatan waktu yang pertama adalah adalah melaksanakan kerja tepat waktu. Dalam menjalankan pekerjaan, terkadang karyawan dalam melakukan pekerjaan tidak sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan, kondisi ini dapat mengganggu pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan karena karyawan bisa saja tidak menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya. Untuk itu setiap karyawan hendaknya memulai pekerjaan tepat pada waktunya. Berikut ini tanggapan responden tentang distribusi frekuensi indikator melaksanakan kerja tepat waktu :

Tabel 5.13
Tanggapan Responden tentang Melaksanakan Kerja Tepat Waktu

Item	Kriteria Jawaban	Jumlah	
		Frekuensi	(%)
1.	Sangat Setuju	4	13,79
	Setuju	25	86,21
	Kurang Setuju	-	-
	Tidak Setuju	-	-
	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	29	100

Sumber : Data Olahan, 2021

Berdasarkan Tabel 5.17 dapat dilihat jawaban responden sebagian besar menyatakan Setuju yaitu sebanyak 25 orang (86,21%) artinya sebagian besar responden Setuju bahwa karyawan harus memulai pekerjaan tepat waktu.

Indikator ketepatan waktu yang kedua adalah masuk dan pulang kerja tepat waktu. Dalam menjalankan pekerjaan, terkadang karyawan menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari jam kerja yang telah ditetapkan. Kondisi ini menyebabkan karyawan tidak memiliki aktivitas. Untuk itu setiap karyawan diatur masuk dan pulang kerja harus tepat waktu sesuai dengan yang telah ditetapkan perusahaan. Berikut ini tanggapan responden tentang distribusi frekuensi indikator masuk dan pulang kerja tepat waktu:

Tabel 5.14
Tanggapan Responden tentang Masuk dan Pulang Kerja Tepat Waktu

Item	Kriteria Jawaban	Jumlah	
		Frekuensi	(%)
2.	Sangat Setuju	3	10,34
	Setuju	15	51,72
	Kurang Setuju	10	34,49
	Tidak Setuju	1	3,45
	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	29	100

Sumber : Data Olahan, 2021

Berdasarkan Tabel 5.18 dapat dilihat jawaban responden sebagian besar menyatakan Setuju yaitu sebanyak 15 orang (51,72%) artinya sebagian besar responden setuju bahwa perusahaan menerapkan masuk dan pulang kerja tepat waktu. Artinya setiap karyawan diharuskan masuk dan pulang kerja tepat waktu. Selanjutnya 1 orang responden (3,45%) yang menyatakan tidak setuju karena

merasa bahwa ketika pekerjaan telah selesai lebih baik pulang lebih cepat walaupun masih jam kerja.

Indikator ketepatan waktu yang terakhir adalah pemanfaatan waktu kerja dengan baik. Dalam menjalankan pekerjaan, terkadang karyawan melakukan menyia-nyaiakan waktu kerja, seperti mengobrol dengan rekan kerja, menggunakan smartphone secara berlebihan waktu jam kerja, dan lain sebagainya. Kondisi ini menyebabkan karyawan akan lalai dan pekerjaan tidak akan selesai dalam jam kerja yang telah ditentukan. Untuk itu perusahaan harus mengawasi setiap karyawan agar penggunaan jam kerja lebih efisien dan efektif.

Berikut ini tanggapan responden tentang distribusi frekuensi indikator pemanfaatan waktu kerja dengan baik :

Tabel 5.15
Tanggapan Responden tentang Pemanfaatan Waktu Kerja dengan Baik

Item	Kriteria Jawaban	Jumlah	
		Frekuensi	(%)
3.	Sangat Setuju	-	-
	Setuju	12	41,38
	Kurang Setuju	17	58,62
	Tidak Setuju	-	-
	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	29	100

Sumber : Data Olahan, 2021

Berdasarkan Tabel 5.19 dapat dilihat jawaban responden sebagian besar menyatakan Kurang Setuju yaitu sebanyak 17 orang (58,62%) artinya sebagian besar responden Kurang Setuju bahwa pemanfaatan waktu kerja dengan baik lebih diterapkan karena merasa pekerjaan yang dilakukan tidak terlalu rumit dan banyak

memakan waktu. Selanjutnya 12 orang responden (41,38%) yang menyatakan setuju karena merasa bahwa setiap karyawan harus memanfaatkan waktu kerja dengan sebaik mungkin agar kinerja perusahaan lebih meningkat lagi.

5.4 Pembahasan

Seperti telah dikemukakan sebelumnya bahwa kinerja dalam penelitian ini meliputi 3 (dimensi) yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja dan ketepatan waktu kerja yang meliputi 9 (sembilan) indikator yang diteliti yaitu ketelitian kerja, ketepatan kerja, kerapian kerja, kemampuan kerja, pencapaian target kerja, tanggung jawab kerja, melaksanakan kerja tepat waktu, masuk dan pulang kerja tepat waktu, dan pemanfaatan waktu kerja dengan baik.

5.4.1 Analisis Kualitas Kerja

Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden karyawan mengenai dimensi kualitas kerja secara keseluruhan, dapat dilihat pada tabel rekapitulasi yang menggambarkan kualitas kerja karyawan pada PLTA Koto Panjang Rantau Berangin sebagai berikut:

Tabel 5.16
Rekapitulasi Tanggapan Responden Kualitas Kerja Karyawan PLTA Koto Panjang Rantau Berangin Kabupaten Kampar

No	Indikator	Alternatif Jawaban					Jumlah Skor
		SS	S	KS	TS	ST S	
1.	Ketelitian kerja	6	21	2	-	-	29
	Bobot	30	84	6	-	-	120
2.	Kerapian kerja	6	21	2	-	-	29
	Bobot	30	84	6	-	-	120
3.	Ketepatan kerja	9	20	-	-	-	29
	Bobot	45	80	-	-	-	125
Jumlah		21	62	4	0	0	87
		105	248	12	-	-	365

Sumber: Data Olahan, 2021

Berdasarkan Tabel 5.16 dapat dilihat bahwa rekapitulasi tanggapan responden mengenai kualitas kerja karyawan yaitu dengan jumlah skor yang diperoleh yaitu sebesar 365. Dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut :

$$\text{Nilai tertinggi} = 3 \times 5 \times 29 = 435$$

$$\text{Nilai terendah} = 3 \times 1 \times 29 = 87$$

Untuk mencari interval koefisiennya adalah

$$\frac{\text{Skor maksimal} - \text{skor minimum}}{\text{Skor}} = \frac{435 - 87}{5} = \frac{348}{5} = 70$$

Untuk mengetahui tingkat kategori mengenai dimensi kualitas kerja yang dimiliki karyawan PLTA Koto Panjang Rantau Berangin Kabupaten Kampar, maka dapat ditentukan dibawah ini :

$$\text{Sangat baik} = 365-435$$

baik	= 295-365
Cukup baik	= 225-295
Tidak baik	= 155-225
Sangat tidak baik	= 85-155

Dari tabel diatas maka dapat diketahui bahwa tingkat dimensi kualitas kerja karyawan PLTA Koto Panjang Rantau Berangin Kabupaten Kampar berkategori **BAIK**.

5.4.2. Analisis Kuantitas Kerja

Berikut ini adalah hasil rekapitulasi mengenai dimensi kuantitas kerja karyawan PLTA Koto Panjang Rantau Berangin Kabupaten Kampar, maka dapat dilihat hasil rekapitulasi sebagai berikut :

Tabel 5.17
Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Mengenai Dimensi Kuantitas Kerja Karyawan

No	Indikator	Alternatif Jawaban					Jumlah Skor
		SS	S	KS	TS	ST S	
1.	Kemampuan kerja	3	21	5	-	-	29
	Bobot	15	84	15	-	-	114
2.	Pencapaian target kerja	-	17	12	-	-	29
	Bobot	-	68	36	-	-	104
3.	Tanggung jawab Kerja	2	15	11	1	-	29
	Bobot	10	60	33	2	-	105
Jumlah		5	53	28	1	-	87
		25	212	84	2	-	323

Sumber: data olahan, 2021

Dari Tabel 5.17 diatas rekapitulasi mengenai dimensi kuantitas kerja yang dimiliki karyawan PLTA Koto Panjang Rantau Berangin Kabupaten Kampar, dapat dilihat jumlah skor yang diperoleh yaitu sebesar 323. Dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut :

$$\text{Nilai tertinggi} = 3 \times 5 \times 29 = 435$$

$$\text{Nilai terendah} = 3 \times 1 \times 29 = 87$$

Untuk mencari interval koefisiennya adalah

$$\frac{\text{Skor maksimal} - \text{skor minimum}}{\text{Skor}} = \frac{435 - 87}{5} = \frac{348}{5} = 70$$

Untuk mengetahui tingkat kategori mengenai dimensi kuantitas kerja yang dimiliki karyawan PLTA Koto Panjang Rantau Berangin Kabupaten Kampar, maka dapat ditentukan dibawah ini :

$$\text{Sangat baik} = 365-435$$

$$\text{baik} = 295-365$$

$$\text{Cukup baik} = 225-295$$

$$\text{Tidak baik} = 155-225$$

$$\text{Sangat tidak baik} = 85-155$$

Dari tabel diatas maka dapat diketahui bahwa tingkat dimensi kuantitas kerja karyawan PLTA Koto Panjang Rantau Berangin Kabupaten Kampar berkategori **BAIK**.

5.4.3. Analisis Ketepatan Waktu Kerja

Berikut ini adalah hasil rekapitulasi mengenai dimensi ketepatan waktu kerja karyawan PLTA Koto Panjang Rantau Berangin Kabupaten Kampar, maka dapat dilihat hasil rekapitulasi sebagai berikut :

Tabel 5.18
Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Dimensi Ketepatan Waktu Kerja Karyawan PLTA Koto Panjang Rantau Berangin Kabupaten Kampar

No	Indikator	Alternatif Jawaban					Jumlah Skor
		SS	S	KS	TS	STS	
1.	Melaksanakan kerja tepat waktu	4	25	-	-	-	29
	Bobot	20	100	-	-	-	120
2.	Masuk dan pulang kerja tepat waktu	3	15	10	1	-	29
	Bobot	15	60	30	2	-	107
3.	Pemanfaatan waktu kerja dengan baik	-	12	17	-	-	29
	Bobot	-	48	51	-	-	99
Jumlah		7	52	27	1	-	87
Jumlah		35	208	81	2	-	326

Sumber: data olahan, 2021

Dari Tabel 5.17 diatas rekapitulasi mengenai dimensi ketepatan waktu kerja yang dimiliki karyawan PLTA Koto Panjang Rantau Berangin Kabupaten Kampar, dapat dilihat jumlah skor yang diperoleh yaitu sebesar 326. Dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut :

$$\text{Nilai tertinggi} = 3 \times 5 \times 29 = 435$$

$$\text{Nilai terendah} = 3 \times 1 \times 29 = 87$$

Untuk mencari interval koefisiennya adalah

$$\frac{\text{Skor maksimal} - \text{skor minimum}}{\text{Skor}} = \frac{435 - 87}{5} = \frac{348}{5} = 70$$

Untuk mengetahui tingkat kategori mengenai dimensi ketepatan waktu kerja yang dimiliki karyawan PLTA Koto Panjang Rantau Berangin Kabupaten Kampar, maka dapat ditentukan dibawah ini :

Sangat baik	= 365-435
Baik	= 295-365
Cukup baik	= 225-295
Tidak baik	= 155-225
Sangat tidak baik	= 85-155

Dari tabel diatas maka dapat diketahui bahwa tingkat dimensi ketepatan waktu kerja karyawan PLTA Koto Panjang Rantau Berangin Kabupaten Kampar berkategori **BAIK**.

Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden karyawan mengenai variabel kinerja secara keseluruhan, dapat dilihat pada tabel rekapitulasi yang menggambarkan kinerja kerja karyawan pada PLTA Koto Panjang Rantau Berangin sebagai berikut:

Tabel 5.19
Rekapitulasi Tanggapan Responden tentang
Kinerja Karyawan di PLTA Koto Panjang Rantau Berangin

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban					Jumlah
		SS	S	KS	T S	S T S	
1.	Ketelitian kerja	6	21	2	-	-	29
	Bobot	30	84	6	-	-	120
2.	Kerapian kerja	6	21	2	-	-	29
	Bobot	30	84	6	-	-	120
3.	Ketepatan kerja	9	20	-	-	-	29
	Bobot	45	80	-	-	-	125
4.	Kemampuan kerja	3	21	5	-	-	29
	Bobot	15	84	15	-	-	114
5.	Pencapaian target kerja	-	17	12	-	-	29
	Bobot	-	68	36	-	-	104
6.	Tanggung jawab kerja	2	15	11	1	-	29
	Bobot	10	60	33	2	-	105
7.	Melaksanakan kerja tepat waktu	4	25	-	-	-	29
	Bobot	20	100	-	-	-	120
8.	Masuk dan pulang kerja tepat waktu	3	15	10	1	-	29
	Bobot	15	60	30	2	-	107
9.	Pemanfaatan waktu kerja dengan baik	-	12	17	-	-	29
	Bobot	-	48	51	-	-	99
Jumlah		33	167	59	2	0	261
		165	668	177	4	-	1191
Rata – rata		4	19	7	0	0	29
Persentase (%)		13,80	65,52	24,14	0	-	100

Sumber : Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel 5.19 rekapitulasi tanggapan responden mengenai kinerja karyawan di PLTA Koto Panjang Rantau Berangin Kabupaten Kampar, sebanyak 19 orang atau 65,52% menyatakan Setuju. dapat dilihat jumlah skor yang diperoleh yaitu sebesar **1191**. Dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut :

Nilai tertinggi = $9 \times 5 \times 29 = 1305$

$$\text{Nilai terendah} = 9 \times 1 \times 29 = 261$$

Untuk mencari interval koefisiennya adalah

$$\frac{\text{Skor maksimal} - \text{skor minimum}}{\text{Skor}} = \frac{1305 - 261}{5} = \frac{1044}{5} = 209$$

Untuk mengetahui tingkat kategori mengenai dimensi kualitas kerja yang dimiliki karyawan PLTA Koto Panjang Rantau Berangin Kabupaten Kampar, maka dapat ditentukan dibawah ini :

$$\text{Sangat baik} = 1096-1305$$

$$\text{Baik} = 887-1096$$

$$\text{Cukup baik} = 678-887$$

$$\text{Tidak baik} = 469-678$$

$$\text{Sangat tidak baik} = 260-469$$

Dari tabel diatas maka dapat diketahui bahwa tingkat kinerja karyawan PLTA Koto Panjang Rantau Berangin Kabupaten Kampar berkategori **SANGAT BAIK**.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan pada bab-bab sebelumnya, maka berikut ini adalah kesimpulan dan saran hasil penelitian :

6.1. Kesimpulan

1. Kualitas kerja karyawan di PLTA Koto Panjang Rantau Berangin Kabupaten Kampar berkategori Baik. Kondisi ini menunjukkan bahwa menurut responden kualitas kerja karyawan dalam menjalankan tugas mereka berkategori baik berdasarkan dari jumlah skor yang diperoleh dari rekapitulasi tanggapan responden.
2. Kuantitas kerja karyawan di PLTA Koto Panjang Rantau Berangin Kabupaten Kampar, Baik. Kondisi ini menunjukkan bahwa menurut responden kuantitas kerja karyawan dalam menjalankan tugas mereka berkategori baik berdasarkan dari jumlah skor yang diperoleh dari rekapitulasi tanggapan responden.
3. Ketepatan waktu di PLTA Koto Panjang Rantau Berangin Kabupaten Kampar, berkategori Baik. Kondisi ini menunjukkan bahwa menurut responden ketepatan waktu dalam menjalankan tugas mereka berkategori Baik. Berdasarkan dari jumlah skor yang diperoleh dari rekapitulasi tanggapan responden.

4. Kinerja karyawan PLTA Koto Panjang Rantau Berangin Kabupaten Kampar berkategori Sangat Baik berdasarkan jumlah skor yang diperoleh dari hasil rekapitulasi tanggapan responden.

6.2. Saran

1. Untuk kualitas kerja sudah berkategori baik. Penulis berharap perusahaan dapat mempertahankan kondisi saat ini. Lebih bagus lagi dapat meningkatkan kualitas kerja menjadi sangat baik untuk kedepannya
2. Untuk kuantitas kerja juga sudah berkategori baik. Penulis juga berharap perusahaan bisa mempertahankan kuantitas kerja perusahaan saat ini. Penulis juga berharap perusahaan dapat meningkatkan lagi kuantitas kerja menjadi sangat baik dimasa yang akan datang
3. Untuk ketepatan waktu kerja juga sudah berkategori baik. Penulis juga berharap perusahaan bisa mempertahankan ketepatan waktu kerja perusahaan saat ini. Penulis juga berharap dimasa yang akan datang perusahaan memiliki ketepatan waktu kerja yang sangat baik
4. Untuk kinerja perusahaan sendiri sudah berkategori sangat baik. Penulis sangat berharap perusahaan bisa terus mempertahankan kinerja perusahaan saat ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Astuti , Mutia Windi dan Eri Bukhari, 2018, Analisis Kinerja Pegawai PT Tirta Investama, Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI), Vol 9, No. 1, 2018 E-ISSN: 2301-8313
- Dharma, Surya, 2011, Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya, Pustaka Pelajar, Yogyakarta
- Fadri, Hayatul, 2017, Analisis Kinerja Karyawan pada PT Perindustrian dan Perdagangan Bangkinang, Jom Fekon, Vol. 4 No. 1 (Februari) 2017
- Handoko, T. Hani, 2014, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua, BPFE, Yogyakarta
- Hasibuan, S.P Malayu. 2012. Organisasi dan Motivasi. Bumi Aksara, Jakarta
- Manullang, M., 2012, Dasar-dasar Manajemen, Penerbit Gajah Mada University Press, Yogyakarta
- Nurmansyah, SR, 2010, Manajemen Suber Daya Manusia Strategik, Unilak Press, Pekanbaru
- Reksohadiprodjo, Sukanto, 2010, Dasar-dasar Manajemen, BPFE, Yogyakarta
- Rivai, Veithzal. 2011, Performance Appraisal. Edisi Kedua, Rajawali Press, Jakarta.
- Robbins, Stephen P, Timothy A. Judge, 2011, Perilaku Organisasi, Buku Satu, Edisi 12, Salemba Empat, Jakarta
- Rochmawan, Sofyan Surya dan Tukijan, 2017, Analisis Kinerja Karyawan pada PT Suryatama Kartika Adya Semarang, Jurnal Bima (Bingkai Manajemen) Seminar Nasional Dan Call For Paper 2017, Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Publikasi Jurnal Ilmiah Dalam Menyikapi Permenristekdikti RI No.20 Tahun 2017
- Siagian, Sondang P., 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Remaja Rosdakarya, Jakarta,
- _____, 2009, Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja, Rineka Cipta, Jakarta
- Sinungan, Muchdarsyah, 2010, Produktivitas, Bumi Aksara, Jakarta
- Siswanto, 2012, Pengantar Manajemen, Bumi Aksara, Jakarta

Tahir, Satria, 2013, Analisis Kinerja Karyawan Pada Pt. Sinar Galesong, Pratama (SGP) Cabang Gorontalo, Publikasi Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Negeri Gorontalo

Terry, George, R., 2011, Prinsip-prinsip Manajemen, Bumi Aksara, Jakarta

Yani, M. 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia, Mitra Wacana Media, Jakarta



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau