# SKRIPSI

**ANALISIS KINERJA KARYAWAN PADA PT. USAHA JAYA KONTRAKTOR BANGKINANG KAB. KAMPAR**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mendapatkan*

*Gelar Sarjana Pada Fakultas Ekonomi*

*Universitas Islam Riau*


**OLEH**

**MHD WIBI FADHILLAH**

**NPM : 145210829**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN (S1)**

**FAKULTAS EKONOMI**

**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

**PEKANBARU**


**2021**


Perpustakaan Universitas Islam Riau

Dokumen ini adalah Arsip Milik :

**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**
Jalan Kaharudin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan
Telp. (0761) 674674 Fax: (0761) 6748834 Pekanbaru 28284

## LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

| | | |
|---|---|---|
| Nama | : | MHD. WIBI FADHILLAH |
| NPM | : | 145210829 |
| Fakultas | : | Ekonomi Dan Bisnis |
| Jurusan | : | Manajemen |
| Konsentrasi | : | Manajemen Sumberdaya Manusia |
| Judul Skripsi | : | ANALISIS KINERJA KARYAWAN PADA PT. USAHA JAYA KONTRAKTOR BANGKINANG KAB. KAMPAR |

Disahkan Oleh:

Pembimbing

Kamar Zaman, SE., M.M

**Diketahui :**

Dekan

(Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., AK., CA)

Ketua Program Studi

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

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**
**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**
**Nomor : 623 / Kpts/FE-UIR/2021**
**TENTANG PENETAPAN DOSEN PENGUJI SKRIPSI MAHASISWA**
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**
**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

## DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Menimbang : 1. Bahwa untuk menyelesaikan studi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau dilak sanakan ujian skripsi / oral komprehensive sebagai tugas akhir dan untuk itu perlu ditetapkan mahasiswa yang telah memenuhi syarat untuk ujian dimaksud serta dosen penguji.
2. Bahwa penetapan mahasiswa yang memenuhi syarat dan penguji mahasiswa yang bersangkutan perlu ditetapkan dengan surat keputusan Dekan.

Mengingat : 1. Undang-undang RI Nomor: 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
2. Undang-undang RI Nomor: 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen
3. Undang-undang RI Nomor: 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi.
4. Peraturan Pemerintah RI Nomor: 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
5. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018.
6. SK. Pimpinan YLPI Daerah Riau Nomor: 006/Skep/YLPI/II/1976 Tentang Peraturan Dasar Universitas Islam Riau.
7. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
   a. Nomor : 2806/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Eko. Pembangun
   b. Nomor : 2640/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Manajemen
   c. Nomor : 2635/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Akuntansi S1
   d. Nomor : 1036/SK/BAN-PT/Akred/Dipl-III/IV/2019, tentang Akreditasi D.3 Akuntansi.

## MEMUTUSKAN

Menetapkan : 1. Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang tersebut di bawah ini:

| | |
|---|---|
| N a m a | : Mhd. Wibi Fadhillah |
| N P M | : 145210829 |
| Program Studi | : Manajemen S1 |
| Judul skripsi | : Analisis Kinerja Karyawan Pada PT. Usaha Jaya Kontraktor Bangkinang Kab. Kampar. |

2. Penguji ujian skripsi/oral komprehensive maahsiswa tersebut terdiri dari:

| NO | Nama | Pangkat/Golongan | Bidang Diuji | Jabatan |
|---|---|---|---|---|
| 1 | Kamar Zaman, SE., MM | Lektor, C/c | Materi | Ketua |
| 2 | Yul Efnita, SE., MM | Lektor, C/c | Sistematika | Sekretaris |
| 3 | Dr. Desy Mardianti, SE., MM | Lektor, C/b | Methodologi | Anggota |
| 4 | | | Penyajian | Anggota |
| 5 | | | Bahasa | Anggota |
| 6 | Gilang Nugroho, Se., Mm | Non Fungsional C/b | - | Notulen |
| 7 | | | - | Saksi II |
| 8 | | | - | Notulen |

3. Laporan hasil ujian serta berita acara telah disampaikan kepada pimpinan Universitas Islam Riau selambat-lambatnya 1 (satu) minggu setelah ujian dilaksanakan.
4. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan akan segera diperbaiki sebagaimana mestinya.

Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Ditetapkan di : Pekanbaru
Pada Tanggal : 28 Juni 2021
Dekan,

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

Tembusan : Disampaikan pada :
1. Yth : Bapak Koordinator Kopertis Wilayah X di Padang
2. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau di Pekanbaru
3. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru
4. Yth : Sdr. Kepala BAAK UIR di Pekanbaru

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU**
**Nomor: 1539/Kpts/FE-UIR/2019**
**TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA S1**
***Bismillahirrohmanirrohim***
**DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

Menimbang: 1. Surat penetapan Ketua Jurusan / Program Studi Manajemen tanggal 27 Februari 2019 tentang penunjukan Dosen Pembimbing skripsi mahasiswa.
2. Bahwa dalam membantu mahasiswa untuk menyusun skripsi sehingga Mendapat hasil yang baik perlu ditunjuk Dosen Pembimbing yang Akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap mahasiswa tersebut

Mengingat: 1. Surat Mendikbud RI:
a. Nomor: 0880/U/1997
b. Nomor: 0213/0/1987
c.Nomor: 0378/U/1986
d.Nomor: 0387/U/1987
2. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
a. Nomor : 192/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Eko. Pembangun
b. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Manajemen
c. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak-XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Akuntansi S1
d. Nomor : 001/SK/BAN-PT/Akred/Dpl-III/I/2014 Tentang Akreditasi D.3 Akuntansi
3. Surat Keputusan YLPI Daerah Riau
a. Nomor: 66/Skep/YLPI/II/1987
b. Nomor: 10/Skep/YLPI/IV/1987
4. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013
5. Surat Edaran Rektor Universitas Islam Riau tanggal 10 Maret 1987
a. Nomor: 510/A-UIR/4-1987

**MEMUTUSKAN**

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

| No | N a m a | Jabatan/Golongan | Keterangan |
|---|---|---|---|
| 1 | Kamar Zaman, SE., MM | Lektor, C/c | Pembimbing |

2. Mahasiswa yang dibimbing adalah:
N a m a : Mhd. Wibi Fadhillah
N P M : 145210829
Jusan/Jenjang Pendd. : Manajemen / S1
Judul Skripsi : Analisis Kinerja Karyawan Pada PT. Usaha Jaya Kontraktor Bangkinang Kab. Kampar

3. Tugas pembimbing adalah berpedoman kepada Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor: 52/UIR/Kpts/1989 tentang pedoman penyusunan skripsi mahasiswa di lingkungan Universitas Islam Riau.
4. Dalam pelaksanaan bimbingan supaya memperhatikan usul dan saran dari forum seminar proposal.
5. Kepada pembimbing diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Islam Riau.
6. Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini segera akan ditinjau kembali.

Kutipan: Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan menurut semestinya.

Ditetapkan di: Pekanbaru
Pada Tanggal: 28 Februari 2019
Dekan,

Drs. Abrar, M.Si, Ak., CA

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

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

## SURAT PERNYATAAN

Dengan ini menyatakan:

1. Karya tulis saya, skripsi adalah asli dan belum pernah di ajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana, magister, dan doctor). Baik di Universitas Islam Riau maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan masalah dan kesimpulan saya sendiri tanpa bantuan dari pihak yang tidak termasuk dalam arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau di publikasikan orang lain, kecuali tertulis dalam naskah dengan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar benarnya dan kondisi di kemudian hari terdapat penyimpangan dan pernyataan yang tidak sesuai dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi Akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh sampai waktu yang ditentukan. Serta sanksi lainnya yang sesuai dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi.

Pekanbaru, 12 Juli 2021

Saya yang membuat pernyataan

(Mhd.Wibi Fadhillah)

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

# UNIVERSITAS ISLAM RIAU
# FAKULTAS EKONOMI

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

## BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL

| | | |
|---|---|---|
| Nama | : | Mhd Wibi Fadhillah |
| NPM | : | 145210829 |
| Judul Proposal | : | Analisis Kinerja Karyawan Bagian Marketing Pada PT. Usaha Jaya Kontraktor Bangkinang Kabupaten Kampar |
| Pembimbing | : | 1. Kamar Zaman, SE., MM |
| Hari/Tanggal Seminar | : | Jumat / 20 September 2019 |

Hasil Seminar dirumuskan sebagai berikut :

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

Demikianlah keputusan tim yang terdiri dari :

| No | Nama | Jabatan pada Seminar | Tanda Tangan |
|---|---|---|---|
| 1. | Kamar Zaman, SE., MM | | 1. |
| 2. | Yul Efnita, SE., MM | | 2. |
| 3. | Dr. Desy Mardianti, SE., MM | | 3. |

*Coret yang tidak perlu

Mengetahui
A.n. Dekan Bidang Akademis

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

Pekanbaru, 20 September 2019
Sekretaris,

**Azmansyah, SE., M.Econ**

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

# UNIVERSITAS ISLAM RIAU
# FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

**Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647**

## BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI

Nama : Mhd. Wibi Fadhillah
NPM : 145210829
Jurusan : Manajemen / S1
Judul Skripsi : Analisis Kinerja Karyawan Pada PT. Usaha Jaya Kontraktor Bangkinang Kab. Kampar.
Hari/Tanggal : Senin 28 Juni 2021
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi UIR

Dosen Pembimbing

| No | Nama | Tanda Tangan | Keterangan |
|---|---|---|---|
| 1 | Kamar Zaman, SE., MM | | |

Dosen Pembahas / Penguji

| No | Nama | Tanda Tangan | Keterangan |
|---|---|---|---|
| 1 | Yul Efnita, SE., MM | | |
| 2 | Dr. Desy Mardianti, SE., MM | | |

Hasil Seminar : *)

1. Lulus ( Total Nilai )
2. Lulus dengan perbaikan ( Total Nilai *72* )
3. Tidak Lulus ( Total Nilai )

Mengetahui
An.Dekan

**Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si**
Wakil Dekan I

Pekanbaru, 28 Juni 2021
Ketua Prodi

**Abd. Razak Jer, SE., M.Si**

*) Coret yang tidak perlu

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

# UNIVERSITAS ISLAM RIAU
# FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

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

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI / MEJA HIJAU

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau No: 623/KPTS/FE-UIR/2021, Tanggal 25 Juni 2021, Maka pada Hari Senin 28 Juni 2021 dilaksanakan Ujian Oral Komprehensive/Meja Hijau Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau pada Program Studi **Manajemen** Tahun Akademis 2020/2021.

| | |
|---|---|
| 1.N a m a | : Mhd. Wibi Fadhillah |
| 2.N P M | : 145210829 |
| 3.Program Studi | : Manajemen S1 |
| 4.Judul skripsi | : Analisis Kinerja Karyawan Pada PT. Usaha Jaya Kontraktor Bangkinang Kab. Kampar. |
| 5.Tanggal ujian | : 28 Juni 2021 |
| 6.Waktu ujian | : 60 menit. |
| 7.Tempat ujian | : Ruang Sidang Meja Hijau Fakultas Ekonomi UIR |
| 8.Lulus Yudicium/Nilai | : ***Lulus (B+) 72*** |
| 9.Keterangan lain | : Aman dan lancar. |

PANITIA UJIAN

Ketua

**Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si**
Wakil Dekan Bidang Akademis

Sekretaris

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

Dosen penguji :
1. Kamar Zaman, SE., MM (.....)
2. Yul Efnita, SE., MM (.....)
3. Dr. Desy Mardianti, SE., MM (.....)

Notulen
1. Gilang Nugroho, SE., MM (.....)

Pekanbaru, 28 Juni 2021
Mengetahui
Dekan,

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

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | | | Penelitian terdahulu | |
| 5. | 11/08/2020 | | Tambahkan bagian marketing dan lebih fokuskan pada bagian marketing | |
| 6. | 30/10/2020 | | - Perbaiki tujuan dan manfaat penelitian<br>- Permasalahan penelitian pada tabel penelitian terdahulu<br>- Perbaiki struktur organisasi | |
| 7. | 16/11/2020 | | Bagian marketing di judul dihapus menjadi " Analisis Kinerja Karyawan Pada PT Usaha Jaya Kontraktor Bangkinang, Kab. Kampar " | |
| 8. | 14/12/2020 | | Acc kuisioner | |
| 9. | 22/03/2021 | | Pengertian kinerja lebih rinci dari beberapa pakar | |
| 10. | 10/05/2021 | | Acc seminar hasil | |

Pekanbaru, 15 Juli 2021

Wakil Dekan I

**Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE.,M.Si**

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

# UNIVERSITAS ISLAM RIAU
# FAKULTAS EKONOMI

Alamat: JalanKaharudinNasution No.113 PerhentianMarpoyan
Telp.(0761) 674674 Fax. (0761) 674834 Pekanbaru-28284


## BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : MHD. WIBI FADHILLAH

NPM : 145210829

Program Studi : Manajemen S1

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Fakultas : Ekonomi

JudulSkripsi : ANALISIS KINERJA KARYAWAN PADA PT. USAHA JAYA KONTRAKTOR BANGKINANG KAB. KAMPAR

Dengan perincian sebagai berikut :

| No | Tanggal | Catatan Sponsor | Berita Acara | Paraf Sponsor |
|---|---|---|---|---|
| 1. | 21/03/2019 | | - Lengkapi data dengan struktur organisasi<br>- Rencana daftar isi disempurnakan<br>- Karyawan bagian mana yang diambil | |
| 2. | 24/03/2019 | | Fokus bagian marketing | |
| 3. | 06/08/2019 | | Acc seminar proposal | |
| 4. | 22/07/2020 | | - Indikator operasional variabel salah dan perbaiki<br>- Hapus observasi<br>- Hapus sistematika penulisan | |


Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

# UNIVERSITAS ISLAM RIAU
# FAKULTAS EKONOMI
Alamat: JalanKaharudinNasution No.113 PerhentianMarpoyan
Telp. (0761) 674674 Fax.(0761) 674834 Pekanbaru-28284


## LEMBAR PERSETUJUAN PERBAIKAN SKRIPSI

| | |
|---|---|
| Nama | : MHD. WIBI FADHILLAH |
| NPM | : 145210829 |
| Program Studi | : Manajemen S1 |
| Konsentrasi | : Manajemen Sumber Daya Manusia |
| Fakultas | : Ekonomi |
| Judul Penelitian | : ANALISIS KINERJA KARYAWAN PADA PT. USAHA JAYA KONTRAKTOR BANGKINANG KAB. KAMPAR |
| Disetujui oleh | : Tim Penyeminar / Penguji Skripsi |

Nama Dosen

1. Yul Efnita, SE., MM ( )
2. Dr. Desy Mardianti, SE., MM ( )

Pekanbaru, 12 Juli 2021

Mengetahui:

| Pembimbing | Ketua Program Studi |
|---|---|
| (KamarZaman., SE.,MM.,) | (Abd.Razak Jer,SE.,M.Si) |


Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :


## ABSTRACT

**PERFORMANCE ANALYSIS OF EMPLOYEES AT PT. BUSINESS JAYA CONTRACTOR BANGKINANG KAB. KAMPAR BANGKINANG**

By

Mhd Wibi Fadhillah

This study aims to determine and analyze the performance of employees in the processing department at PT. Usaha Jaya Contractor – Bangkinang. The research method used is descriptive qualitative method. The data collection using a questionnaire with research samples, namely employees of the processing department at PT. Jaya Contractor's business in Bangkinang, totaling 62 people. From the results of the validity of the data, it shows that all statement items are respondents are valid and reliable or fit to be used in research. From the total average score on the overall responses to items in the good interval range. So that the recapitulation of the results of the research shows that the performance of employees at PT. Jaya Contractor's Business – Bangkinang has been declared good.


**Keywords: Employee Performance**

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

# ABSTRAK

## ANALISIS KINERJA KARYAWAN PADA PT. USAHA JAYA KONTRAKTOR BANGKINANG KAB. KAMPAR BANGKINANG

Oleh

**Mhd Wibi Fadhillah**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis kinerja karyawan bagian pengolahan pada PT. Usaha Jaya Kontraktor – Bangkinang. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif kualitatif. Adapun pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan sampel penelitian yaitu karyawan bagian pengolahan pada PT. Usaha Jaya Kontraktor di Bangkinang yang berjumlah 62 orang. Dari hasil uji keabsahan data menunjukan bahwa seluruh item pernyataan bersifat responden bersifat valid dan reliabel atau layak digunakan dalam penelitian. Dari total rata – rata skor pada tanggapan keseluruhan item berada pada rentang interval baik. Sehingga rekapitulasi jawaban hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada PT. Usaha Jaya Kontraktor – Bangkinang sudah dapat dinyatakan baik.

**Kata Kunci : Kinerja Karyawan.**

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

## KATA PENGANTAR

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

Skripsi ini berjudul "**Analisis Kinerja Karyawan Pada PT. Usaha Jaya Kontraktor**". Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penulisan skripsi ini, masihjauh dari apa yang dikatakan sempurna, namun ketidak sempurnaan ini tidaklah mengurangi dari apa yang akan disampaikan.

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

penulis yaitu Febri Alya Azzahra yang selalu memberikan semangat dan do'anya kepada penulis dalam penyelesaian skripsi ini.

Selanjutnya penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak **Prof.Dr. H. Syafrinaldi SH., MCL** selaku Rektor Universitas Islam Riau (UIR) Pekanbaru serta bapak dan ibu wakil Rektor yang telah memberikan fasilitas kepada penulis dalam menambah ilmu pengetahuan di UIR Pekanbaru.
2. Bapak **Dr. Firdaus Ar, SE., M.Si., AK., CA** selaku dekan Fakultas Ekonomi Univeritas Islam Riau Pekanbaru yang telah memberikan Fasilitas dan kemudahan bagi penulis dalam mengurus segala keperluan yang berhubungan dengan penyelesaian skripsi ini.
3. Bapak **Kamar Zaman, SE., MM** selaku pembimbing penulis yang telah banyak memberikan bantuan, dukungan, bimbingan, nasehat dan saran yang berharga serta kesediaan beliau mengoreksi dan memberikan masukan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
4. Bapak **Azmansyah, SE., M.Econ** selaku dosen pembimbing Akademik yang telah membimbing, mendukung, serta memberikan nasehat dan saran penulis dalam penulisan proposal skripsi ini.
5. Bapak **Abd Razak Jer, SE., M.Si** selaku ketua Program Studi Fakultas Ekonomi yang telah memberikan Fasilitas dan kemudahan bagi penulis dalam mengurus segalakeperluan yang berhubungan dengan penyelesaian skripsi ini.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

6. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau, yang telah banyak membekali ilmu pengetahuan yang bermanfaat bagi penulis.
7. Seluruh kepegawaian Perpustakaan Institut Agama Islam Negeri yang telah banyak membantu sehingga penulis mendapatkan referensi untukmenyelesaikan skripsi ini.
8. Sahabat - sahabat saya yang selalu ada dan telah banyak memberikan bantuan moril maupun materil.
9. Teman-teman kelas dan sejurusan, terutama S1 Manajemen kelas F 2014 Iqbal Ayubi serta teman-teman perumahan yang memberikan semangat dalam menjalani perkuliahan dan selalu ada saat suka dan duka.

**Pekanbaru, 23 Maret 2021**

**Mhd wibi fadhilah**
**NPM 145210829**

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

## DAFTAR ISI

**ABSTRAK** ..... **i**

**ABSTRACT** ..... **ii**

**KATA PENGANTAR** ..... **iii**

**DAFTAR ISI** ..... **vi**

**DAFTAR TABEL** ..... **viii**

**BAB I PENDAHULUAN**

1. Latar Belakang Masalah ..... 1

2. Rumusan Masalah ..... 8

3. Tujuan Penelitian ..... 8

4. Manfaat Penelitian ..... 8

5. Sistematika Penulisan ..... 9

**BAB II TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS**

2.1 Pengertian Kinerja ..... 11

2.2 Faktor Yang Mempengaruhi kinerja ..... 13

2.3 Sasaran Kinerja ..... 16

2.4 Standar Kinerja ..... 17

2.5 Tujuan Kinerja ..... 18

2.6 Kontribusi Kinerja ..... 19

2.7 Karakteristik kinerja karyawan ..... 21

2.8 Penilaian Kinerja ..... 21

2.9 Kriteria-Kriteria Penilaian Kinerja ..... 23

2.10 Metode penilaian kinerja karyawan ..... 25

2.11 Faktor yang mempengaruhi penilain kinerja karyawan ..... 26

2.12 Indikator kinerja ..... 26

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

2.13 Perencanaan kinerja ..... 28
2.14 Cara meningkatkan kinerja ..... 29
2.15 Penelitian Terdahulu ..... 30
2.16. Hipotesis ..... 32

**BAB III METODE PENELITIAN**

3.1 Waktu dan Lokasi Penelitian ..... 33
3.2 Operasional Variabel ..... 33
3.3 Populasi dan Sampel ..... 33
1. Populasi ..... 33
2. Sampel ..... 34
3.4 Jenis dan Sumber Data ..... 34
1. Primer ..... 34
2. Sekunder ..... 34
3.5 Teknik Pengumpulan Data ..... 34
1. Interview ..... 34
2. Kuisioner ..... 35
3.6 Teknik Analisis Data ..... 35

**BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN**

4.1 Sejarah Singkat PT. Usaha Jaya Kontraktor ..... 38
4.2 Bentuk dan Kegiatan Usaha ..... 39
4.3 Visi dan Misi Perusahaan ..... 40
4.4 Struktur Organisasi ..... 41

**BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

5.1 Gambaran Umum Responden ..... 42
5.2 Uji Keabsahan Data Responden ..... 44



Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

5.3 Hasil Penelitian ..... 45

5.3.1 Jawaban Responden Tentang Variabel Kinerja..... 46

5.3.2 Pembahasan..... 57

**BAB VI PENUTUP**

6.1 Kesimpulan..... 61

6.2 Saran..... 62

**DAFTAR PUSTAKA** ..... 63

**LAMPIRAN** ..... 65

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

## DAFTAR TABEL


Tabel 1.1 Jumlah Karyawan ..... 3

Tabel 1.2 Daftar Harga Material Stock File .....5

Tabel 1.3 Daftar Harga Material Quari Telo .....6

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....30

Tabel 3.1 Operasional Variabel .....33

Tabel 3.2 Interval Nilai.....37

Tabel 5.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....42

Tabel 5.2 Data Usia Karyawan .....42

Tabel 5.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....43

Tabel 5.4 Uji Validitas Kinerja Produktivitas .....44

Tabel 5.5 Uji Reliabilitas.....45

Tabel 5.6 Jawaban Responden tentang Saya bekerja sesuai peraturan yang diberikan .....44

Tabel 5.7 Jawaban Responden Tentang Saya bekerja sesuai waktu yang ditentukan .....47

Tabel 5.8 Jawaban Responden Tentang Saya selalu berupaya untuk bekerja dengan tepat .....48

Tabel 5.9 Jawaban Responden Tentang Saya selalu tanggung jawab dalam bekerja.....48

Tabel 5.10 Jawaban Responden Tentang Saya selalu teliti dalam bekerja....49

Tabel 5.11 Jawaban Responden Tentang Saya selau berusaha untuk cekatan dalam melakukan tugas .....50

Tabel 5.12 Jawaban Responden Tentang Saya selau menjaga kerapihan dalam bekerja.....51

Tabel 5.13 Jawaban Responden Tentang Saya selalu berupaya dalam mencapai target.....52




Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tabel 5.14 Jawaban Responden Tentang Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik. .....53

Tabel 5.15 Jawaban Responden Tentang Saya sering mendapati hasil kerja yang melebihi target .....54

Tabel 5.16 Jawaban Responden Tentang Saya mampu menyelesaikan masalah/kendala yang saya temui saat bekerja .....54

Tabel 5.17 Rekapitulasi Keseluruhan Jawaban Responden Tentang Kinerja .....55

Tabel 5.18 Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang Kinerja Dalam Bentuk Dimensi .....57

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

# BAB I
# PENDAHULUAN

## 1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) sangat penting bagi organisasi/perusahaan dalam mengatur, mengelola, dan memanfaatkan karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif dalam rangka untuk tercapainya tujuan organisasi. Sumber daya manusia suatu perusahaan perlu dikelola secara benar agar tercipta antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan perusahaan tersebut. Berkembangnya suatu perusahaan sangatlah bergantung pada kualitas kinerja dari tenaga kerja yang ada di perusahaan itu sendiri.

Robbins (2015) menjelaskan kinerja karyawan merupakan faktor penting bagi keberlangsungan hidup perusahaan. Menjadi sebuah keharusan bagi perusahaan untuk menciptakan sumber daya manusia yang mampu menghasilkan kinerja optimal untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi.

Kinerja menurut Wirawan (2009), merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang berarti suatu keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan dalam waktu tertentu. Untuk menciptakan kinerja karyawan agar mencapai prestasi perusahaan, diperlukan adanya penilaian kinerja karyawan yang dilakukan secara rutin dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Penilaian



Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

kinerja bertujuan untuk mengevaluasi kinerja karyawan saat ini atau masa lalu dibandingkan dengan standar kinerjanya.

Penilaian kinerja dikatakan penting mengingat melalui penilaian kinerja dapat diketahui seberapa tepat karyawan telah menjalankan fungsinya. Ketepatan karyawan dalam menjalankan fungsinya akan sangat berpengaruh terhadap pencapaian kinerja organisasi secara keseluruhan. Selain itu, hasil penilaian kinerja karyawan akan memberikan informasi penting dalam proses pengembangan karyawan.

Namun penilaian kinerja karyawan sering dilakukan dengan tidak tepat. Ketidak tepatan ini dapat disebabkan oleh banyak faktor. Beberapa faktor yang menyebabkan ketidak tepatan penilaian kinerja diantaranya adalah ketidak pahaman karyawan mengenai kinerja yang diharapkan, ketidak akuratan instrumen penilaian kinerja, dan ketidak pedulian pimpinan organisasi dalam pengelolaan penilaian kinerja. Persoalna ini kerap terjadi pada beberapa perusahaan yang menyebabkan karyawan bekerja secara kurang maksimal seperti mnghabiskan waktu dalam bekerja, tidak disiplin, atau tidak tercapainya target yang diharapkan. Dari obserbvasi yang dilakukan beberapa permasalan diatas terjadi pada PT. Usaha Jaya Kontraktor.

PT. Usaha Jaya Kontraktor adalah bergerak dalam bidang Kontraktor, Stone Crusher dan  Supplier Material. dari observasi yang kami temukan saat ini jumlah karyawan pada PT. Usaha Jaya Kontraktor Bangkinang kab. kampar pada sebagai berikut :

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

**Tabel 1.1**

**Jumlah Karyawan Pada PT. Usaha Jaya Kontraktor Bangkinang**

| No | Jabatan Karyawan | Jumlah Karyawan |
|---|---|---|
| 1 | Bagian keuangan | 1 orang |
| 2 | Staf ADMISTRASI | 2 Orang |
| 3 | Staf akunting | 2 orang |
| 4 | Bagian gudang | 3 orang |
| 5 | Bagian timbangan | 3 orang |
| 6 | Kepala proyek | 1 orang |
| 7 | Koordinator lapangan | 2 orang |
| 8 | Kepala stone cruisher | 2 orang |
| 9 | Helper stone cruisher | 10 orang |
| 10 | Kepala mekanik alat berat | 1 orang |
| 11 | Helper mekanik alat berat | 3 orang |
| 12 | Kepala mekanik/transport | 1 orang |
| 13 | Helper mekanik | 3 orang |
| 14 | Operator loder | 4 orang |
| 15 | Helper loder | 4 orang |
| 16 | Operator excavator | 6 orang |
| 17 | Helper excavator | 6 orang |
| 18 | Operator bomag | 2 orang |
| 19 | Operator greder | 1 orang |
| 20 | Humas | 1 orang |
| 21 | Security | 4 orang |

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

| | | |
|---|---|---|
| | JUMLAH | 62 Orang |

Sumber : PT. Usaha Jaya Kontraktor 2020

Berdasarkan tabel 1.1 diatas terdapat bagian-bagian divisi jabatan karyawan yang berjumlah 62 orang diantara nya bagian keuangan sebanyak 1 orang, staf administrasi 2 orang, staf akunting 2 orang, bagian gudang 3 orang, bagian timbangan 3 orang, kepala proyek 1 orang, koordinator lapangan 2 orang, kepala stone cruisher 2 orang, helper stone cruisher 10 orang, kepala mekanik alat berat 1 orang, helper mekanik alat berat 3 orang, kepala mekanik/transport 1 orang, helper mekanik 3 orang, operator loder 4 orang, helper loder 4 orang, operator excavator 6 orang, helper excavator 6 orang, operator bomag 2 orang, operator greder 1 orang, humas 1 orang, serta security 3 orang.

Untuk bidang kontraktor, PT.Usaha Jaya Kontraktor melayani proyek pembangunan pekerjaan jalan, pengerasan, penimbunan dan pengaspalan baik di daerah maupun di provinsi. Bekerjasama dengan badan usaha swasta, maupun bekerjasama dengan pemerintah.

Sedangkan Stone Crusher adalah pabrik pengolahan batu segala jenis batu menjadi batu pecah atau splite dengan segala ukuran. Dimulai dari tempat pengambilan bahan baku (sirtu) ke lokasi pabrik pemecah batu (Stone Crusher) menjadi bahan jadi yang dihasilkan menjadi segala jenis material yang terdiri dari pasir, kerikil dan lain-lain.. Adapun rincian Stone Crusher dan Suplier Material dilihat dari tabel 2 dibawah ini, sebagai berikut :

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

**Tabel 1.2**
**Daftar Harga Material Stock File**

| NO | MATERIAL | HARGA/TON | BD |
|---|---|---|---|
| 1 | Pasir | Rp. 45.000 | 1,60 |
| 2 | Kerikil | Rp. 75.000 | 1,60 |
| 3 | Split 1-2 | Rp. 180.000 | 1,40 |
| 4 | Split2-3 | Rp. 165.000 | 1,55 |
| 5 | Split 3-5 | Rp. 165.000 | 1,53 |
| 6 | Abu Batu | Rp. 150.000 | 1,55 |
| 7 | Base – A | Rp. 150.000 | 1,65 |
| 8 | Base – B | Rp. 135.000 | 1,70 |
| 9 | Base – C | Rp. 80.000 | 1,75 |
| 10 | Batu Sharing | Rp. 100.000 | 1,60 |
| 11 | TANAH TIMBUN | Rp. 35.000 | 1 CD |
| 12 | TANAH HITAM | Rp. 150.000 | 1 CD |
| 13 | KROKOS | Rp. 100.000 | 1 CD |
| 14 | Sirtu | Rp. 60.000 | 1,75 |

Sumber: Data Olahan PT. Usaha Jaya Kontraktor Bangkinang 2020

Sedangkan bahan baku utama yang dikhususkan untuk proses pembuatan jalan, pengerasan , dan penimbunan yang dibutuhkan konsumen pada umumnya dari PT. Usaha Jaya Kontraktor pada tabel 3 adalah sebagai berikut :

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

**Tabel 1.3**
**Daftar Harga Material Quari Telo**

| NO | MATERIAL | HARGA/TON | KET |
|---|---|---|---|
| 1 | Sirtu | 1.200.000 | 1 TRT |
| 2 | Pasir | 1.200.000 | 1 TRT |
| 3 | Pasir | 1.400.000 | 1 TRITON |
| 4 | Batu Sharing | 90.000 | TON |
| 5 | Kerikil | 65.000 | TON |

Sumber : Data Olahan PT. Usaha Jaya Kontraktor 2020

Dari data di atas dapat kita lihat bahwasanya PT.Usaha Jaya kontraktor memiliki target proyek yang sangat besar serta membutuhkan pasokan bahan baku yang cukup besar pula untuk penyelenggaraan kontruksi maupun jual beli bahan baku. Dalam rangka mengupayakan target ini tentunya PT. Usaha Jaya Kontraktor membutuhkan kinerja yang maksimal dari sumberdaya manusia yang mereka miliki. Oleh sebab itu peningkatan terus menerus dari kinerja karyawan merupakan kebutuhan yang tidak dapat dihindari. Dengan demikian penilaian kinerja karyawan secara berkala memegang peranan yang penting untuk dilakukan oleh perusahaan sebagai bahan evaluasi atas perbaikan dimasa yang akan datang.

Selama ini penilaian kinerja karyawan pada PT. Usaha Jaya Kontraktor hanya menekankan pada perspektif keuangan saja. Tolak ukur yang digunakan berdasarkan metode tradisional yaitu dengan melakukan analisa laporan keuangan, sistem pengendalian manajemen dan operasional perusahaan yang hanya bertolak pada ukuran dan target keuangan. Namun pengukuran kinerja karyawan tidak hanya berfokus pada *tangible asset* yang berupa pencapaian target dalam bentuk keuangan.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Pengukuran kinerja harus meliputi *intangible asset* yang berupa karyawan karena karyawan memiliki peran penting dalam mempengaruhi kinerja sebuah perusahaan.

Dari wawancara yang kami lakukan kepada beberapa pekerja, dan beberapa karyawan menyatakan bahwa tidak ada standar atau target yang jelas dalam produksi bahan baku. karena pekerja pada bagian itu diupah berdasarkan jumlah bahan baku yang mereka peroleh perhari. Hal ini tentu berlawanan dengan teori yang menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan dalam melaksanakan tugas dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2005).

Disamping itu permasalahan telat masuk jam kerja masih kerap ditemukan pada karyawan perusahaan. Sementara menurut Malayu S.P Hasibuan menyatakan bahwa tepat waktu adalah bagian dari hasil kerja yang harus dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepada karyawan (Hasibuan :2001).

Dalam mencapai kinerja karyawan yang bagus, harus ada komunikasi yang baik antara atasan dengan karyawannya, sehingga dapat meningkatkan kualitas perusahaannya. Tetapi terkadang, penilaian kinerja karyawan yang dilakukan menimbulkan konflik antara atasan dan karyawannya. Sikap atasan yang sangat kritis dan konfrontatif malah akan membuat konflik antara keduanya dan dapat menjatuhkan mental karyawannya. Sebaiknya atasan memberikan kritik yang membangun dalam penilaian kinerja karyawan agar lebih baik lagi ke depannya.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Melihat begitu pentingnya penilaian kinerja dan permasalahan yang ditemukan pada karyawan, maka penulis tertarik untuk mengambil judul penelitian **"Analisis Kinerja Karyawan Pada PT. Usaha Jaya Kontraktor".**

## 1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka perumusan masalah dari penelitian ini adalah **: Bagaimana Kinerja Karyawan Pada Perusahaan PT. Usaha Jaya Kontraktor?"**

## 1.3. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

### 1.3.1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis kinerja karyawan pada PT. Usaha Jaya Kontraktor.

### 1.3.2. Manfaat penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat :

2.1. Untuk membandingkan dan sekaligus menerapkan teori yang diperoleh dari bangku kuliah kedalam prakek nyata, sehingga dapat berfikir secara sistematis dan dapat meningkatkan kemampuannya secara profesional.

2.2. Sebagai bahan masukan bagi PT. Usaha Jaya Kontraktor, untuk tujuan pengambilan keputusan dimasa mendatang khususnya dalam masalah kinerja karyawan.

2.3. Sebagai bahan penelitian lebih lanjut dan sebagai bahan referensi bagi penulis selanjutnya yang mengambil masalah yang sama.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

## 1.4. Sistematika Penulisan

**BAB I : PENDAHULUAN**

Dalam bab ini akan dibahas hal-hal yang berhubungan dengan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

**BAB II : TELAAH PUSTAKA**

Pada bab ini penulis mengemukakan beberapa teori yang berhubungan dengan penelitian ini, sehingga akan dapat mengemukakan suatu hipotesis dan variabel penelitian.

**BAB III : METODE PENELITIAN**

Pada bab ini penulis menerangkan mengenai lokasi penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, serta analisi data.

**BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

Pada bab ini akan membahas tentang sejarah singkat perusahaan, stuktur organisasi perusahaan dan aktivitas perusahaan.

**BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini penulis akan menguraikan hasil penelitian dan pembahasan tentang hasil penelitian dan pembahasan tentang hasil penelitian dan pembahasan tentang *input, output, dan outcome.*

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

**BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN**

Pada bab ini merupakan penutup dimana penulis akan mengambil beberapa kesimpulan dan saran-saran yang memungkinkan berguna bagi pemimpin instansi dimasa yang akan datang.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

# BAB II

# TELAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

## 2.1. Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan terjemahan dari bahasa Inggris, *work performance* atau *job performance* tetapi dalam bahasa inggrisnya sering disingkat menjadi *performance* saja. Kinerja dalam bahasa Indonesia disebut juga prestasi kerja**.** Kinerja atau prestasi kerja diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu.

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

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



Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Menurut Rivai (2006:309-310), kinerja adalah hasil kerja konkret yang dapat diamati dan dapat diukur. Penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran.

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

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

Kinerja adalah kumpulan dari tiga elemen yang saling berkaitan, yaitu keterampilan, upaya dan sifat-sifat keadaan eksternal. Keterampilan adalah

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

bahan mentah yang dibawa seseorang pegawai ke tempat kerja: pengetahuan, kemampuan, kecakapan interpersonal, dan kecakapan teknis. Upaya dapat digambarkan sebagai motivasi yang diperlihatkan untuk menyelesaikan pekerjaan, sedangkan kondisi eksternal mendukung produktivitas seorang karyawan, walaupun ia memiliki keterampilan dan motivasi yang baik. Hal ini diakibatkan oleh kondisi-kondisi yang tidak mendukung yang berada diluar kendali karyawan.

Dari beberapa teori diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah prestasi dari hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan melalui kemampuan tertentu yang dapat diamati dan diukur dari beberapa aspek.

**2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja**

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseoarang adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*) hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis (1964:484) dalam Mangkunegara (2013:67) yaitu:

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (ability) terdiri dari kemampuan potensi yang disebut IQ (Intelligent Quotient) dan kemampuan reality (knowledge + skill). Artinya, karyawan yang memiliki IQ tinggi.

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai/ Karyawan dalam menghadapi situasi (situasion) kerja. /sikap Mental seorang karyawan harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap mental, fisik, tujuan, dan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

situasi) artinya seoarang karyawan harus siap secara mental. Fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, juga mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2016) mengungkapkan Bahwa "kinerja merupakan gambaran tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seseorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi pekerja". Apabila kinerja tiap individu atau karyawan baik, maka diharapkan kinerja perusahaan akan baik pula.

Menurut Alex Soemadji Nitisemito (2001), terdapat berbagai faktor kinerja karyawan, antara lain :

1. Jumlah dan komposisi dari kompensasi yang diberikan
2. Penempatan kerja yang tepat
3. Pelatihan dan promosi
4. Jaminan rasa aman dimasa depan
5. Hubungan dengan rekan kerja
6. Hubungan dengan pemimpin

Sedangkan pendapat lainnya menurut Lloyd L.Byars Leslie W. Rue (2017:151) yang dialih bahasakan oleh (Sutrisno, 2016) mengemukakan adanya dua faktor yang mempunyai prestasi kerja, yaitu faktor individu dan lingkungan, faktor-faktor individu yang dimaksud adalah:

1. Usaha (*effort*) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

2. *Abilities*, yaitu sifat-sifat personal yang dipersonal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.

3. *Role Or Task Perception*, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Adapun faktor-faktor lingkungan yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu kondisi fisik, peralatan, keberuntungan. Faktor-faktor lingkungan ini tidak langsung menentukkan prestasi kerja seseorang, tetapi mempengaruhi faktor-faktor individu.

Begitu pula yang diungkapkan oleh Mathis dan Jackson (dalam Kaswan dan Ade Sadikin Akhyadi, 2015:155) yang menyatakan ada tiga faktor utama yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Faktor-faktor itu adalah:

1. Kemampuan individu melakukan pekerjaan Kemampuan individu yang termasuk di dalamnya adalah talenta, keterampilan, kecerdasan, pengetahuan, minat, karakteristik, kepribadian, dan lain-lain.

2. Adapun usaha yang dicurahkan di antara lain motivasi, etika kerja, kehadiran pergantian karyawan, desain pekerjaan.

3. Dukungan Organisasi.

   a. kondisi dan syarat kerja setiap seorang juga tergantung pada dukungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian, penyedian sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja.

   b. pengorganisasian yang di maksud disini adalah untuk memberi kejelasan bagi setiap unit kerja dan setiap orang tentang sasaran

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

tersebut. Sedangkan penyediaan sarana dan alat kerja langsung teknologi maju sekarang ini bukan saja dimaksudkan untuk menungkatkan kerja, akan tetapi dipandang untuk memberikan kemudahan dan kenyamanan kerja.

**2.3 Sasaran Kinerja**

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

Sedangkan Menurut wibowo Sasaran merupakan harapan suatu kinerja yang mencakup unsur-unsur diantaranya :

1. *The peformers*, yaitu orang menjalankan kinerja.
2. *The action* atau *peformace*, yaitu tentang tindakan atau kinerja yang dilakukan oleh peformer.
3. *A time element*, menunjukkan waktu kapan pekerjaan dilakukan.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

4. *An evaluation method*, tentang cara penilaian bagaimana hasil pekerjaan dapat dicapai, dan

5. *The place*, menunjukkan tempat dimana pekerjaan dilakukan.

Sasaran yang efektif dinyatakan dengan baik dalam bentuk kata kerja secara spesifik dan dapat diukur. Perkataan menurunkan, meningkatkan, dan mendemonstrasikan bersifat lebih efektif dari pada mengawasi, mengorganisasi, memahami, mempunyai pengetahuan atau apresiasi (wibowo 2007).

**2.4 Standar Kinerja**

Standar kinerja menurut (Wibowo 2010:74) merupakan pernyataan tentang situasi yang terjadi ketika sebuah pekerjaan yang dilakukan secara efektif.Standar kinerja berkaitan dengan gambaran kegiatan yang dilakukan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya sesuai tujuan perusahaan. Standar kinerja diperlukan untuk membimbing perilaku karyawan agar dapat melaksanakan standar yang telah dibuat. Tujuan yang sudah ditetapkan pemimpin disampaikan dengan bukti tertulis kepada karyawan disertai dengan langkah-langkah yang harus dilakukan.

Standar kinerja merupakan bagian penting dalam proses perencanaan manajemen kinerja. Penetapan dan implementasi standar kinerja harus melibatkan semua personel yang akan tergabung dan bekerjasama untuk mencapai tujuan perusahaan. Standar kinerja menjelaskan tentang cara dilaksanakan pekerjaan yang menjadi harapan pemimpin dan perusahaan terhadap karyawannya. Standar kinerja menjadikan pekerjaan dapat

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

diselesaikan secara efektif dan efisiensi. Penilaian terhadap kinerja dapat digunakan sebagai tolak ukur oleh perusahaan.

**2.5 Tujuan Kinerja**

Kinerja merupakan kegiatan pengelolaan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Tujuan adalah tentang arah secara umum, sifatnya luas, tanpa batasan waktu dan tidk berkaitan dengan prestasi tertentu dalam jangka waktu. Tujuan merupakan sebuah aspirasi (wibowo 2007:43).

Perencanaan kinerja dimulai dengan melakukan perumusan dan mengklarifikasi tujuan yang hendak dicapai organisasi terlebih dahulu. Sesuai dengan jenjang organisasi yang dimiliki, selanjutnya tujuan yang sudah dirumuskan tersebut dirinci lebih lanjut menjadi tujuan ditingkat yang lebih rendah.

Hal tersebut perlu dilakukan agar tujuan singkatan manajemen yang lebih rendah memberikan kontribusi pada pencapaian tujuan atasnya. Diharapkan pencapaian tujuan semua unit kerja dibawah akan memcerminkan pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Apabila orang mengetahui dan memahami apa yang diharapkan dan mereka dan mengambil bagian dalam membentuk harapan tersebut, mereka akan memberikan usaha terbaiknya untuk mendapatkannya. Kapasitas untuk mendapatkan harapan tergantung pada tingkat kapasitas yang dapat dicapaioleh individu dan tim, tingkat dukungan yang diberikan manajemen proses, sistem dan sumber daya yang disediakan oleh organisasi bagi mereka.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Kinerja merupakan tanggung jawan setiap individu terhadap pekerjaan membantu mendefenisikan harapan kerja, mengusahakan kerangka kerja bagi supervisor dan pekerja saling berkomunikasi. Tujuan kinerja adalah menyesuaikan harapan kinerja individual dengan tujuan organisasi. Kesesuaian antara upaya pencapaian tujuan individu dengan tujuan organisasi akan mampu mewujudkan kinerja yang baik.

Tujuan mengalir dari atas ke bawah, sedangkan tanggung jawab bergerak dari bawah ke atas. Tujuan di atas memberikan inspirasi untuk penetapan tujuan dibawahnya. Sementara itu tanggung jawab dilakukan secara berjenjang dari bawah ke atas.

Tujuan diadakannya penilaian kinerja bagi para karyawan dapat kita ketahui dibagi menjadi dua, yaitu:

1. Tujuan evaluasi

Seorang manajer menilai kinerja dari masalalu seorang karyawan dengan menggunakan ratings deskriptif untuk menilai kinerja dan dengan data tersebut berguna dalam keputusan-keputusan promosi. demosi, terminasi dan kompensasi.

2. Tujuan pengembangan

Seorang manajer mencoba untuk meningkatkan kinerja seorang karyawan dimasa yang akan datang. Sedangkan tujuan pokok dari si stem penilaian kinerja karyawan adalah: sesuatu yang menghasilkan informasi yang akurat dan valid berkenaan dengan prilaku dan kinerja anggota organisasi atau perusahaan.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

## 2.6 Kontribusi Kinerja

Sumber daya manusia memberikan kontribusi kepada organisasi yang kebih dikenal dengan kinerja. Menurut Maltis dan Jackson (2002) kinerja karyawan adalah seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk:

1. Kuantitas Keluaran

Jumlah keluaran yang seharusnya dibandingkan dengan kemampuan sebenarnya. Misalnya: seorang karyawan pabrik rokok dibagian produksi hanya mampu menghasilkan 250 batang rokok per hari, sedangkan standar umum ditetapkan sebanyak 300 batang rokok per hari. Ini berati kinerja karyawan tersebut masih dibawah rata-rata.

2. Kualitas Keluaran

Kualitas produksi lebih diutamakan dibandingkan jumlah output. Misalnya: dari 100 batang rokok yang dihasilkan, tingkat kesalahan (cacat) yang ditolerir adalah maksimal sebatang rokok. Apabila karyawan mampu menekan angka maksimum maka dikatakan memiliki kinerja yang baik.

3. Jangka Waktu Keluaran

Ketetapan waktu yang digunakan dalam menghasilkan sebuah barang. Apabila karyawan dapat mempersingkat waktu proses sesuai dengan standar, maka karyawan tersebut dapat dikatakan memiliki kinerja yang baik. Misalnya: waktu standar yang ditetapkan untuk menghasilkan 100 batang rokok adalah 120 menit, jika karyawan dapat mempesingkat menjadi 100 menit per 100 batang, maka kinerja karyawan tersebut dikatakan baik.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

4. Tingkat Kehadiran

Kehadiran karyawan di tempat kerja sudah ditentukan pada awal karyawan bergabung dengan perusahaan, jika kehadiran karyawan dibawah standar hari kerja yang ditetapkan maka karyawan tersebut tidak akan mampu memberikan kontribusi yang optimal terhadap perusahaan.

5. Kerjasama

Keterlibatan seluruh karyawan dalam mencapai target yang ditetapkan sangat penting kerjasama yang baik antar karyawan akan mampu meningkatkat kinerja.

**2.7 Karakteristik Kinerja Karyawan**

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut (Mangkunegara, 2002:68):

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
2. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
3. Memiliki tujuan yang realistis.
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
5. Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

## 2.8 Penilaian Kinerja

Pada prinsipnya penilaian kinerja adalah merupakan cara pengukuran kontribusi-kontribusi dari individu dalam instansi yang dilakukan terhadap organisasi. Nilai penting dari penilaian kinerja adalah menyangkut penentuan tingkat kontribusi individu atau kinerja yang diekspresikan dalam penyelesaian tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Penilaian kinerja intinya adalah untuk mengetahui seberapa produktif seorang karyawan dan apabila ia bisa berkinerja sama atau lebih efektif pada masa yang akan datang, sehingga karyawan, organisai dan masyarakat memperoleh manfaat.

Tujuan dan pentingnya penilaian kinerja berdasarkan sebuah studi yang dilakukan akhir-akhir ini mengidentifikasikan dua puluh macam tujuan informasi kinerja yang berbeda-beda, yaitu dikelompokkan dalam 4 kategori:

1. Evaluasi yang menekankan perbandingan antar orang
2. Pengembangan yang menekankan perubahan-perubahan dalam diri seseorang dengan berjalannya waktu.
3. Pemeliharaan sistem.
4. Dokumentasi keputusan-keputusan sumber daya manusia

Menurut George Dan Jones (2002 dalam Harsuko 2011) bahwa kinerja dapat dinilai dari kuantitas, kuantitas yang dihasilkan dari sumber daya manusia dan level dari pelayanan pelanggan. Kuantitas kerja yang dimaksud adalah jumlah pekerjaan yang terselesaikan, sedangkan kualitas kerja yang dimaksud adalah mutu dari pekerjaan.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Menurut Mangkuprawira dan Vitalaya (2007), juga menyatakan bahwa, penilaian kinerja yang dilakukan dalam suatu organisasi haruslah mengikuti standar kinerja yang ditetapkan, dimana pengukuran kinerja tersebut memberikan umpan balik yang positif kepada karyawan.

Menurut Dessler (2007) ada lima faktor dalam penilaian kinerja yang populer, yaitu :

1. Prestasi pekerjaan, meliputi : akurasi, ketelitian, keterampilan, dan penerimaan keluaran.
2. Kuantitas pekerjaan, meliputi: volume keluaran dan kontribusi.
3. Kepemimpinan yang diperlukan, meliputi: membutuhkan saran, arahan atau perbaikan.
4. Kedisplinan, meliputi: kehadiran, sanksi, warkat, regulasi, dapat dipercaya/ diandalkan dan ketepan waktu.
5. Komunikasi, meliputi: hubungan antar pegawai maupun dengan pimpinan, media komunikasi.

**2.9 Kriteria-kriteria penilaian kinerja**

Menurut Afandi (2016:70) kriteria kinerja adalah dimensi-dimensi pengevaluasian kinerja seseorang pemegang jabatan, suatu tim, dan suatu unit kerja. Secara bersama-sama, dimensi itu merupakan harapan kinerja yang berusaha dipenuhi individu dan tim guna mencapai strategi organisasi. Terdapat 3 jenis dasar kriteria kinerja yaitu :

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

1. Kriteria berdasarkan sifat

Memusatkan diri pada karakteristik pribadi seseorang karyawan. Loyalitas, keandalan, kemampuan berkomunikasi, dan keterampilan memimpin merupakan sifat-sifat yang sering dinilai selama proses penilaian. Jenis kriteria ini memusatkan diri pada bagaimana seseorang, bukan apa yang dicapai atau tidak dicapai seseorang dalam pekerjaannya.

2. Kriteria berdasarkan perilaku

Terfokus pada bagaimana pekerjaan dilaksanakan. Kriteria semacam ini penting sekali bagi pekerjaan yang membutuhkan hubungan antar personal.

3. Kriteria berdasarkan hasil

Kriteria ini semakin populer dengan semakin ditekannya produktivitas dan daya saing internasional. Kriteria ini berfokus pada apa yang telah dicapai atau dihasilkan ketimbang bagaimana sesuatu dicapai atau dihasilkan.

Menurut Bernandin & Russel (2001 Dalam Riani 2011) kriteria yang digunakan untuk menilai kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. *Quantity of Work* (kuantitas kerja)

   Jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan.

2. *Quality of Work* (kualitas kerja)

   Kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan ditentukan.

3. *Job Knowledge* (pengetahuan pekerjaan)

   luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.

4. *Creativeness* (kreativitas)

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.

5. *Cooperation* (kerja sama)

Kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi.

6. *Dependability* (ketergantungan)

Kesadaran untuk mendapatkan kepercayaan dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.

7. *Initiative* (inisiatif)

Semangat melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.

8. *Personal Qualities* (kualitas personil)

Gamabaran sifat baik, ramah dan sopan santun dari pekerja.

**2.10 Metode Penilaian kinerja karyawan**

Penilaian kinerja *(peformance appraisal)* sangat diperlukan sebagai umpan balik dari serangkaian kegiatan manajemen SDM. Penilaian kinerja sangat diperlukan karna hasil dari kegiatan penilaian kinerja setiap karyawan dalam organisasi akan dinilai dan dievaluasi.

Penilaian kinerja haruslah dilakukan secara periodik dan formal. Untuk menghilangkan efek negatif pelaksanaan penilaian prestasi kerja secara periodik yang cenderung hanya dianggap sebagai kegiatan rutin yang hanya mencari-cari kesalahan dan kelemahan karyawan maka kegiatan penilaian kinerja haruslah ditinjau ulang secara berkelanjutan, melibatkan karyawan,

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

dan perlunya pengakuan kinerja karyawan meskipun belum mencukupi standar (sentot 2015:97).

Sistem penilaian kinerja hendaknya berhubungan dengan pekerjaan *(job related),* dimana sistem harus mampu menilai perilaku-perilaku kritis yang mewujudkan keberhasilan perusahaan, dan juga praktis, aartinya mudah dipahami atau dimengerti oleh para penilai dan karyawan.

Penilaian kinerja juga harus memperhatikan kinerja standar *(peformance standard)* yang bermakna bahwa kinerja diukur (punya tolak ukur), juga memerlukan ukuran kinerja *(peformance maesures)* dalam arti penilaian prestasi kerja mempunyai seperangkat alat ukur yang sesuai.

**2.11 Faktor-faktor yang mempengaruhi penilaian kinerja karyawan**

Faktor-faktor yang mempengaruhi penilaian kinerja adalah :

1. karakteristik situasi,
2. deskripsi pekerjaan, spesifikasi pekerjaan dan standar kinerja pekerjaan,
3. tujuan-tujuan penilaian kinerja,
4. sikap para karyawan dan manajer terhadap evaluasi.

**2.12 Indikator kinerja**

Ukuran secara kualitatif dan kuantitatif yang menunjukkan tingkatan pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan adalah merupakan sesuatu yang dapat dihitung serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat bahwa kinerja setiap hari dalam perusahaan dan perseorangan terus mengalami peningkatan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Menurut Suwondo dan Sutanto dalam Lidia Lusri dan Hotlan Siagian (2017) kinerja diukur dengan menggunakan:

1. Ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan

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

2. Tingkat inisiatif dalam bekerja

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

3. Kecekatan mental

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

4. Kedisiplinan waktu dan absensi

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

Menurut Kartini Kartono dalam Sri Indarstusti dan Rusli (2012) setiap indikator kinerja diukur berdasarkan kriteria standar tertentu. Kriteria standar tersebut adalah sebagai berikut :

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Adapun indikator kinerja karyawan terdapat dua dimensi yaitu :

1. Kualitas Kerja

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

2. Kuantitas Kerja

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

**2.13 Perencanaan Kinerja**

Perencanaan Kinerja merupakan titik awal dari suatu siklus manajemen kinerja. Dasar untuk melakukan perencanaaan kinerja adalah perencanaan stategis organisasi yang menetapkan tujuan utama suatu organisasi. Perencanaan strategis menentukan apa saja yang harus dilalukan organisasi untuk mencapai tujuan tersebut. Tujuan dan rencana strategis tersebut di jabarkan lebih lanjut pada tingkat unit-unit kerja dibawahnya.

Perencanaan kinerja mendesain kegiatan apa yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk melakukan kegiatan tersebut,

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

bagaimana menyediakan sumberdaya yang perlu dan kapan harus dilakukan sehingga tujuan dapat dicapai seperti diharapkan.

Oleh karena itu, sebelum melakukan perencanaa kinerja, terlebih dahulu harus ditetapkan apa yang menjadi tujuan dan sasaran organisasi pada berbagai tingkatan. Tujuan dn sasaran pada tingkat organisasi akan mempunyai lingkup yang lebih luas dari pada tingkat bisnis, departemen maupn devisi. Namun, di antaranya terdapat benang merah yang menghubungkannya (wibowo 2007:37).

**2.14 Cara Meningkatkan Kinerja**

Ada pun cara-cara untuk meningkatkan kinerja adalah sebagai berikut :

1. Diagnosis

Suatu diagnosis yang berguna dapat dilakukan secara informal oleh setiap individu yang tertarik untuk meningkatkan kemampuannya dalam mengevaluasi dan memperbaiki kinerja.

Teknik-tekniknya : refleksi, mengobservasi kinerja, mendengarkan komentar-komentar orang lain tentang mengapa segala sesuatu terjadi, mengevaluasi kembali dasar-dasar keputusan masa lalu, dan mencatat atau menyimpan catatan harian kerja yang dapat membantu memperluas pencarian manajer penyebab-penyebab kinerja.

2. Pelatihan

Setelah gaya atribusional dikenali dan dipahami, pelatihan dapat membantu manajemen bahwa pengetahuan ini digunakan dengan tepat.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

3. Tindakan

Tidak ada program dan pelatihan yang dapat mencapai hasil sepenuhnya tanpa dorongan untuk menggunakannya. Analisa atribusi kausal harus dilakukan secara rutin sebagai bagian dari tahap-tahap penilaian kinerja formal.

## 2.15 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1 :**

**Penelitian Terdahulu**

| No. | Judul skripsi | Hasil Penelitian | Persamaan | Perbedaan |
|---|---|---|---|---|
| **1.** | Analisis Kinerja Pegawai Di Puskesmas Jongaya Makassar | Dari hasil jawaban responden atas indikator-indikator yang ada pada kemampuan pegawai, motivasi pegawai serta kesempatan/peluang kerja maka untuk mengetahui kinerja pegawai pada Puskesmas Jongaya Makassar, jawaban responden Puskesmas Jongaya Makassar dengan skor masing-masing 75,17% dan 78,68%. Sesuai penelitian, kemampuan kerja pegawai di | Meneliti tentang Analisis Kinerja Pegawai | Objek penelitian di puskesmas jongaya makassar |

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | | Puskesmas Jongaya Makassar yang baik di tandai dengan indicator keterampilan kerja yang sangat baik (88,42%). | | |
| **2.** | Analisis Kinerja Karyawan Bumdes Di Kabupaten Kampar | Sejarah berdiri BUMDES tersebut berawal dari UED-SP yang sudah beroperasi selama 3 tahun dan sudah dianggap dapat mandiri. Ketika masih berbentuk UED-SP, lembaga tersebut masih didampingi oleh tim pendamping dari Pemkab sampai lembaga tersebut menjadi BUMDES. Berdasarkan data dari Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pembangunan Desa (BPMPD) Kabupaten Kampar/BUMDES berjumlah 28. | Meneliti tentang Analisis Kinerja Karyawan | Objek penelitianBumdes Di Kabupaten Kampar |
| **3.** | Analisis Kinerja | Peranan karyawan sangat penting untuk | Meneliti tentang | Objek penelitia |

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | Karyawan Pada Pt. Sinar Galesong Pratama (Sgp) Cabang Gorontalo | menunjang keberhasilan setiap perusahaan terutama perusahaan yang bergerak di sektor jasa. Alasannya karena karyawan memiliki kemampuan untuk mempengaruhi persepsi pelanggan. Karyawan merupakan bagian dari jasa itu sendiri, sehingga bagi pelanggan, karyawan berfungsi sebagai komunikator sekaligus wakil dari citra perusahaan | Analisis Kinerja Karyawan | n pada Pt. Sinar Galeson g Pratama (Sgp) Cabang Gorontalo |

## 2.16 HIPOTESIS

Hipotesis adalah jawaban sementara yang perlu diuji kebenarannya. Dengan demikian Hipotesis merupakan anggapan sementara bersifat sebagai pedoman untuk memudahkan jalannya penelitian. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan Pada PT. Usaha Jaya Kontraktor dapat dikatakan baik

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

# BAB III

# METODE PENELITIAN

## 3.1 Lokasi/Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di JL. Anggit Salo Timur, Kec. Salo, Kab.Kampar-Salo, Riau.

## 3.2 Operasional Variabel

**Tabel 3.1 Operasional Variabel**

| Variabel | Dimensi | Indikator | Skala |
|---|---|---|---|
| Kinerja Menurut Mangkunegara (2013) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai dalam melaksanakan tugas. | a. Kualitas Kerja | 1. Bekerja sesuai peraturan<br>2. Bekerja sesuai waktu yang ditentukan<br>3. Ketepatan dalam bekerja<br>4. Tanggung jawab<br>5. Ketelitian dalam bekerja<br>6. Kecekatan dalam bekerja<br>7. Kerapian dalam bekerja | Ordinal |
| | b. Kuantitas Kerja | 8. Pencapaian target pekerjaan<br>9. Kemampuan penyelesaian pekerjaan<br>10. Hasil kerja melebihi target<br>11. Kemampuan dalam menyelesaikan permasalahan | Ordinal |

## 3. 3 Populasi Dan Sampel

### 1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Pada PT. Usaha Jaya Kontraktor Bangkinang Kab. Kampar berjumlah 62 Orang.



Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

**2. Sampel**

Sampel penelitian adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Jika kita hanya meneliti sebagian dari populasi, maka penelitian tersebut disebut penelitian sampel. Namun dikarenakan jumlah populasi yang digunakan dalam penelitian berjumlah 62 orang maka peneliti menggunakan metode sensus. Metode sensus adalah pengambilan semua populasi yang ada untuk dijadikan sampel. Maka sampel dalam penelitian ini adalah Seluruh Karyawan Pada PT. Usaha Jaya Kontraktor Jaya Sebanyak 62 Orang.

**3. 4 Jenis dan Sumber Data**

Dalam penulisan ini penulis menggunakan dua jenis data yaitu :

1. Data Primer, yaitu data mentah atau data yang belum diolah yang diperoleh dengan mengadakan tinjauan pada objek penelitian.
2. Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi, diperoleh dari berbagai sumber baik berupa laporan, maupun informasi dari pihak perusahaan ataupun pihak yang berhubungan.

**3. 5 Teknik Pengumpulan Data**

Dalam melakukan pengumpulan data dari responden, maka penulis menggunakan metode sebagai berikut:

1. Interview

yaitu suatu teknik yang merupakan komunikasi langsung dengan objek penelitian dimana penulis langsung mengadakan pertanyaan dengan pihak yang ada hubungan dengan penelitian ini.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

2. Kuesioner

yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan membuat daftar pertanyaan yang disebarkan kepada pihak responden menyangkut permasalahan yang diteliti.

## 3. 6 Teknik Analisis Data

### 3.6.1 Uji keabsahan Data

1.Uji Validitas

Uji Validitas menggunakan rumus korelasi *product moment*. Dalam uji ini, setiap item akan diuji relasinya dengan skor total variable yang dimaksud. Duwi Priyatno (2010:90) mengemukakan bahwa validitas adalah ketetapan atau kecermatan suatu instrument dalam mengukur apa yang ingin diukur. Dalam uji validitas suatu data akan dinyatakan valid atau memberikan hasil ukur yang akurat sesuai maksud dari tes yang akan dilakukan apabila hasil nilai dari r hitung > r tabel atau nilai signifikan (2-*tailed*) < 0,1 dan *Pearson Corellation* bernilai positif berdasarkan uji yang dilakukan. Uji Validitas sering digunakan untuk mengukur ketepatan suatu item dalam kuisioner atau skala, apakah ingin diukur, dengan teknik Korelasi Product Moment yang dikemukakan oleh *Pearson* sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\left\{N\sum X^2 - (\sum X)^2\right\}\left\{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\right\}}}$$

Keterangan
$r_{xy}$ : Koefisien validitas
$N$ : Banyaknya subjek
$X$ : Nilai pembanding
$Y$ : Nilai dari instrument yang akan dicari validitasnya.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

2. Uji Reliabilitas

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

$$r_{11} = \frac{n}{n-1}\left(1 - \frac{\sum_{i=1}^{n} s_i^2}{s_t^2}\right)$$

Dengan:
$r_{11}$ adalah koefisien reliabilitas
n adalah banyaknya butir soal
$s_i^2$ adalah skor soal ke-i
$s_t^2$ adalah varians skor total

### 3.6.2 Analisis Deskriptif

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

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Selanjutnya untuk mendapatkan hasil dari data variabel. Penulis mentransformasi dengan meberi skor atau bobot nilai pada kuesioner dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Sangat Setuju : Bobot/nilai= 5
2. Setuju : Bobot/nilai= 4
3. Cukup Setuju : Bobot/nilai= 3
4. Tidak Setuju : Bobot/nilai= 2
5. Sangat Tidak Setuju : Bobot/nilai= 1

6. Untuk mengetahui rata-rata kawaban responden digunakan interval kelas, intreval kelas didapat dengan rumus tentang kriteria :
7. Interval : $\frac{nilai\ tertinggi - nilai\ terendah}{banyak\ kelas}$
8. Interval : $\frac{5-1}{5}$
9. Interval : $\frac{4}{5} = 0{,}8\ (nol\ koma\ delapan)$
10. Dari skala tersebut didistribusi terhadap jawaban responden adalah :

**Tabel 3.2 Interval Nilai**

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

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

# BAB IV

# GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

## 4.1 Sejarah singkat PT.Usaha Jaya Kontraktor

PT. Usaha Jaya Kontraktor (UJK) adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang pertambangan batu alam yang kemudian diproduksi menjadi beberapa bahan material untuk kebutuhan pekerjaan sipil dan pabrik semen yang berdiri di Bangkinang, Riau. PT UJK ini terletak di Jl. Bangkinang Petapahan Km 04 Kel Pasir Sialang Kec Bangkinang Kab Kampar, dengan luas 26000 $M^2$.

Perusahaan ini didirikan pada tahun 2015 dan oleh Bapak Haji Hasan Basri Bakar menjabat sebagai Direktur Utama lahir pada tanggal 13 April 1961 di Salo Kab Kampar, Riau memiliki 500 saham dalam perseroan. Kemudian, Bapak Hidayat Syah Putra yang lahir pada tanggal 04 Maret 1983 di Salo Kab Kampar, Riau menjabat sebagai Direktur memiliki 125 saham dalam perseroan. Ibuk Linda Susanti menjabat sebagai Komisaris I memliki 250 saham dalam dan Bapak Amrizal Basri menjabat sebagai Komisaris II dan memiliki 125 saham.

Semua hasil produksi yang dihasilkan PT.UJK berasal dari tenaga ahli yang mumpuni dan peralatan kerja yang handal untuk mendukung kualitas hasil tambang dan produksi dan menjaga kualitas kepada pelanggan. Selain Produksi PT.UJK juga menangani pekerjaan arsitektural dan prasarana, khususnya dalam pembangunan jalan dan fasilitas lainnya. PT.UJK merupakan perusahaan daerah yang sudah memiliki jam tambang



Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

yang sangat banyak, berpengalaman tidak hanya di bidang pertambangan, PT.UJK juga sangat peduli dengan konservasi alam.

Dengan mesin produksi yang berkualitas dan hasil penambangan yang bagus PT.UJK hadir untuk mendukung dalam segala aspek kebutuhan material batu berkualitas baik di dalam maupun luar kota tentunya dengan memfasilitasi perizinan sesuai dengan yang berlaku aturan. PT.UJK juga membuka peluang bisnis di bidang perkebunan, pemasaran dan pengelolaan tambang yang bebas dari pencemaran dan kerusakan alam.

**4.2 Bentuk dan Kegiatan Usaha**

Adapun bentuk dan kegiatan usaha yang dijalankan oleh perusahaan PT. Usaha Jaya Kontraktor adalah sebagai berikut:

1. Usaha Bidang Pembangunan
   a. Sebagai pengembangan pembangunan
   b. General Contractor
   c. Heavy lifting
   d. Pembangunan infrastruktur berupa gedung, jalan, jembatan dan lainnya
   e. Pemasangan instalasi
   f. Pembangunan pemukiman
   g. Pemborong bidang pertambangan Umum
   h. Pemborong bidang Telekomunikasi
   i. Pemborong bidang Petrokimia
   j. Kontruksi baja dan besi

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

k. Pemborong bidang pertambangan batubara

l. Pembangunan kawasan terpadu

2. Menjalankan usaha dalam bidang perdagangan

a. Menjalankan usaha ekspor – impor material

b. *Grossier*, *Suplier*, *severansier*, dan *commision house*

c. Distributor, agen, dan perwakilan badan perusahaan

d. Perdagangan property dan *Real Este*

e. Industri material bangunan

f. Pertambangan dan bahan galian batuan

3. Usaha – usaha dibidang jasa

a. Jasa pengangkutan transportasi darat

b. Jasa pengiriman barang dan paket

c. Jasa persewaan mesin dan peralatan

d. Jasa instalasi listrik dan jarinagan

e. Jasa pengolahan air limbah

f. Jasa agen property

g. Jasa perawatan dan pemeliharaan bangunan

h. Konsultasi bidang management dan dan pemeliharaan property

**4.3 Visi dan Misi Perusahaan**

1. Visi

Menjadikan perusahaan yang kompetitif dan professional dalam menciptakan karya konstruksi yang terus berkelanjutan, baik dalam skala

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

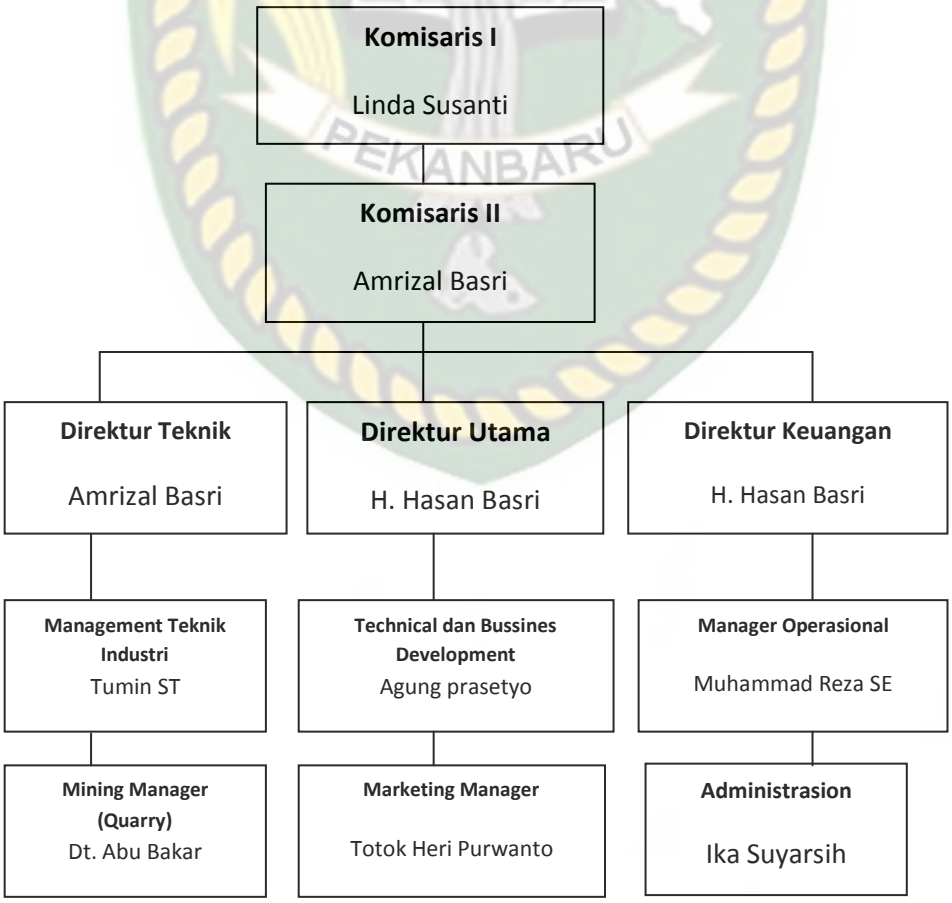
nasional maupun skala global dengan parameter kepuasan pelanggan yang maksimal.

2. Misi

a. Membangun kualitas Sumber Daya Manusia secara kompeten, yang mampu beradaptasi dengan kemajuan zaman dan teknologi yang memiliki pengaruh terhadap daya saing konstruksi.

b. Meningkatkan kualitas hasil konstruksi guna memenuhi kebutuhan konsumen dengan menerapkan standar pelayanan prima serta penggunaan teknologi yang canggih

**4.4 Stuktur organisasi**




Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

# BAB V

# HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

## 5.1 Gambaran Umum Responden

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

**Tabel 5.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

| NO | JENIS KELAMIN | JUMLAH | PERSENTASE |
|---|---|---|---|
| 1 | Perempuan | 5 | 10% |
| 2 | LAKI-LAKI | 52 | 90% |
| JUMLAH | | 62 | 100% |

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian 2020

Berdasarkan tabel 5.1, karyawan berjenis laki-laki lebih dominan yaitu 52 orang yaitu dengan persentase 90%, sedangkan karyawan berjenis kelamin perempuan berjumlah 5 orang dengan persentase 10%.

Responden Berdasarkan Usia dapat dilihat dari tabel berikut :

**Tabel 5.2 Data Usia Karyawan**

| NO | USIA | JUMLAH | PERSENTASE |
|---|---|---|---|
| 1 | 20< TAHUN | 9 | 15% |
| 2 | 26 -30 TAHUN | 15 | 24% |
| 3 | 31> TAHUN | 38 | 61% |



Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

| | | |
|---|---|---|
| JUMLAH | 62 | 100% |

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian 2020

Berdasarkan tabel 5.2 diatas diketahui responden usia 20 – 25 tahun adalah sebanyak 9 orang atau 15%, responden usia 26 - 30 tahun adalah sebanyak 15 orang atau 24%, dan responden dengan usia 31 - 55 tahun adalah sebanyak 38 orang atau 61%. Jadi dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden berusia 30-55 tahun.

**Tabel 5.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

| **No.** | **Masa Kerja** (Tahun) | **Frekuensi** (Orang) | **Persentase** (%) |
|---|---|---|---|
| 1 | Kurang dari 1 tahun | 14 | 22% |
| 2 | 1 - 3 tahun | 16 | 26% |
| 3 | 3 - 5 tahun | 32 | 52% |
| **Jumlah** | | **62** | **100%** |

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020

Dari tabel 5.3 diatas dapat dijelaskan bahwa karyawan yang dijadikan responden penelitian yang masa kerjanya kurang dari 1 tahun sebanyak 14 orang atau 22%, kemudian responden dengan lama masa kerja antara 1 sampai 3 tahun terdapat 16 orang atau 26%, responden dengan lama masa kerja antara 3 sampai 5 tahun ada 32 orang atau 52%, Artinya mayoritas karyawan yang bekerja pada PT. Usaha Jaya Kontraktor ialah dengan lama masa kerja diatas 3-5 tahun.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

## 5.2 Uji Keabsahan Data Responden

### 1. Uji Validitas

Validitas digunakan untuk menguji pernyataan satu dengan yang lainnya valid atau tidak valid. Penyebaran kuesioner dilakukan pada 48 orang responden. Kriteria pengujiannya dilakukan dengan cara membandingkan $r_{hitung}$ dengan $r_{tabel.}$ Dasar pengambilan pada uji validitas ini adalah:

a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir instrument dinyatakan valid.

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

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

**Tabel 5.4 Uji Validitas Kinerja Produktivitas**

| Variabel | No. Item Pernyataan | Coreected Item-Total Correlation | R Tabel | Keterangan |
|---|---|---|---|---|
| Kinerja | 1 | 0.600 | 0,250 | Valid |
| | 2 | 0.599 | 0,250 | Valid |
| | 3 | 0.624 | 0,250 | Valid |
| | 4 | 0.609 | 0,250 | Valid |
| | 5 | 0.538 | 0,250 | Valid |
| | 6 | 0.554 | 0,250 | Valid |
| | 7 | 0.625 | 0,250 | Valid |
| | 8 | 0.611 | 0,250 | Valid |
| | 9 | 0.420 | 0,250 | Valid |
| | 10 | 0.562 | 0,250 | Valid |
| | 11 | 0.359 | 0,250 | Valid |

Sumber : Data Olahan SPSS 16, 2020

Pada tabel diatas, item akan dinyatakan valid jika memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Hasil uji dengan spss menunjukan seluruh item pernyataan variabel Disiplin

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

kerja memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,250). Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan variable dapat dinyatakan Valid.

**2 . Uji Reliabilitas**

Reliabilitas dapat diartikan sebagai keterandalan atau dapat dipercaya, isntrumen yang reliable berarti instrument tersebut jika digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Nilai reliabilitas terdapat pada kolom *Cronbach's Alpha*, yaitu suatu variabel dianggap reliable jika nilai *Cronbach's Alpha* diatas 0,60. Hasil pengujian reliabilitas angket adalah sebagai berikut :

**Tabel 5.5 Uji Reliabilitas**

| Variabel | Cronbach's Alpha | Nilai Reliabel | Keterangan |
|---|---|---|---|
| Produktivitas | 0,777 | 0,60 | Reliabel |

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian 2020

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa Cronbanch's Alpha variabel sebesar (0,777) yang memiliki nilai Cronbach's Alpha diatas 0,60. Artinya bahwa setiap item variable yang digunakan dalam penelitian ini memiliki kehandalan atau reliable.

**5.3 Hasil Penelitian**

Gambaran variabel penelitian yang diperoleh dari jawaban responden dengan sampel berjumlah 62 orang, akan menjelaskan persepsi mereka tentang Analisis

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Produktivitas Kerja Karyawan PT. Usaha Jaya Kontraktor, telah dikumpulkan berdasarkan tanggapan responden untuk masing masing variabel.

### 5.3.1 Jawaban Responden Tentang Variabel Kinerja

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

**Tabel 5.6 Jawaban Responden tentang Saya bekerja sesuai peraturan yang diberikan.**

| No | Kategori | Skor | Jumlah Responden | Bobot | Persentase | Rata-rata |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Sangat Setuju | 5 | 17 | 85 | 36% | 3,77% |
| 2 | Setuju | 4 | 21 | 84 | 35% | |
| 3 | Cukup Setuju | 3 | 20 | 60 | 26% | |
| 4 | Tidak Setuju | 2 | 2 | 4 | 2% | |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 1 | 2 | 2 | 1% | |
| Jumlah | | | 62 | 234 | 100% | Setuju |

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian 2020

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa jawaban responden tentang Saya bekerja sesuai peraturan yang diberikan jawaban sangat setuju adalah sebanyak 17 orang atau 36%, setuju sebanyak 21 orang atau 35%, cukup setuju sebanyak 20 orang atau 26%, tidak setuju sebanyak 2 orang atau 4%, dan sangat tidak setuju sebanyak 2 orang atau 1%. Rata-rata skor jawaban responden adalah 3,77%, maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden menyatakan tentang saya mampu melaksanakan tugas yang diberikan oleh PT. Usaha Jaya Kontraktor adalah setuju.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Kemudian responden tentang Saya bekerja sesuai waktu yang ditentukan. adalah sebagai berikut:

**Tabel 5.7 Jawaban Responden Tentang Saya bekerja sesuai waktu yang ditentukan.**

| No | Kategori | Skor | Jumlah Responden | Bobot | Persentase | Rata-rata |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Sangat Setuju | 5 | 11 | 55 | 26% | 3,33% |
| 2 | Setuju | 4 | 13 | 52 | 25% | |
| 3 | Cukup Setuju | 3 | 26 | 78 | 38% | |
| 4 | Tidak Setuju | 2 | 10 | 20 | 10% | |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 1 | 2 | 2 | 1% | |
| Jumlah | | | 62 | 207 | 100% | Cukup Setuju |

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian 2020

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa jawaban responden tentang Saya bekerja sesuai waktu yang ditentukan dengan jawaban sangat setuju berjumlah 11 orang atau 26%, setuju sebanyak 13 orang atau 25%, cukup setuju sebanyak 26 orang atau 38%, tidak setuju sebanyak 10 orang atau 10%, dan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang atau 1%. Rata-rata skor jawaban responden adalah sebesar 3,33%. Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden menyatakan tentang Saya bekerja sesuai waktu yang ditentukan adalah cukup setuju. Kemudian responden tentang Saya selalu berupaya untuk bekerja dengan tepat dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

**Tabel 5.8 Jawaban Responden Tentang Saya selalu berupaya untuk bekerja dengan tepat.**

| No | Kategori | Skor | Jumlah Responden | Bobot | Persentase | Rata-rata |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Sangat Setuju | 5 | 16 | 80 | 34% | 3,77% |
| 2 | Setuju | 4 | 20 | 80 | 34% | |
| 3 | Cukup Setuju | 3 | 22 | 66 | 29% | |
| 4 | Tidak Setuju | 2 | 4 | 8 | 3% | |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0% | |
| Jumlah | | | 62 | 234 | 100% | Setuju |

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian 2020

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa jawaban responden tentang Saya selalu berupaya untuk bekerja dengan tepat, dengan jawaban sangat setuju adalah sebanyak 16 orang atau 34%, setuju sebanyak 20 orang atau 34%, cukup setuju sebanyak 22 orang atau 29%, tidak setuju sebanyak 4 orang atau 3%. Rata-rata skor jawaban responden adalah sebesar 3,77%, maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden menyatakan tentang Saya selalu berupaya untuk bekerja dengan tepat adalah Setuju.

Kemudian responden tentang Saya selalu tanggung jawab dalam bekerja dapat dilihat dari tabel berikut ini :

**Tabel 5.9 Jawaban Responden Tentang Saya selalu tanggung jawab dalam bekerja.**

| No | Kategori | Skor | Jumlah Responden | Bobot | Persentase | Rata-rata |
|---|---|---|---|---|---|---|

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Sangat Setuju | 5 | 15 | 75 | 32% | 3,74% |
| 2 | Setuju | 4 | 24 | 96 | 41% | |
| 3 | Cukup Setuju | 3 | 16 | 48 | 21% | |
| 4 | Tidak Setuju | 2 | 6 | 12 | 5% | |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 1 | 1 | 1 | 1% | |
| Jumlah | | | 62 | 232 | 100% | Setuju |

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian 2020

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa jawaban responden saya menerima setiap arahan yang diberikan untuk perbaikan demi meningkatkan hasil yang lebih baik dengan jawaban sangat setuju adalah 15 orang atau 32%, setuju sebanyak 24 orang atau 41%, cukup setuju sebanyak 16 orang atau 21%, tidak setuju sebanyak 6 orang atau 5%, dan sangat tidak setuju 1 orang atau 1%. Rata-rata skor responden adalah sebesar 3,74%, maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden Selalu tanggung jawab dalam bekerja adalah setuju.

Kemudian responden tentang Saya selalu teliti dalam bekerja dapat dilihat dari tabel berikut ini :

**Tabel 5.10 Jawaban Responden Tentang Saya selalu teliti dalam bekerja.**

| No | Kategori | Skor | Jumlah Responden | Bobot | Persentase | Rata-rata |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Sangat Setuju | 5 | 15 | 75 | 32% | 3,76% |
| 2 | Setuju | 4 | 23 | 92 | 40% | |
| 3 | Cukup Setuju | 3 | 18 | 54 | 23% | |
| 4 | Tidak Setuju | 2 | 6 | 12 | 5% | |

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0% | |
| Jumlah | | | 62 | 233 | 100% | Setuju |

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian 2020

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa jawaban responden tentang Saya selalu teliti dalam bekerja dengan jawaban sangat setuju adalah sebanyak 15 orang atau 32%, setuju sebanyak 23 orang atau 40%, cukup setuju sebanyak 18 Orang atau 23%, tidak setuju sebanyak 6 orang atau 5%, dan sangat tidak setuju 0 orang atau 0%. Rata-rata skor jawaban responden adalah 3,76%, maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden menyatakan Saya selalu teliti dalam bekerja adalah Setuju.

Kemudian responden tentang Saya selau berusaha untuk cekatan dalam melakukan tugas. dapat dilihat dari tabel berikut ini :

**Tabel 5.11 Jawaban Responden Tentang Saya selau berusaha untuk cekatan dalam melakukan tugas.**

| No | Kategori | Skor | Jumlah Responden | Bobot | Persentase | Rata-rata |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Sangat Setuju | 5 | 18 | 90 | 37% | 3,93% |
| 2 | Setuju | 4 | 28 | 112 | 46% | |
| 3 | Cukup Setuju | 3 | 11 | 33 | 13% | |
| 4 | Tidak Setuju | 2 | 4 | 8 | 3% | |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 1 | 1 | 1 | 1% | |
| Jumlah | | | 62 | 244 | 100% | Setuju |

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian 2020

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa jawaban responden tentang Saya selau berusaha untuk cekatan dalam melakukan tugas dengan jawaban sangat setuju adalah sebanyak 18 orang atau 37%, setuju 28 orang atau 46%, cukup setuju sebanyak 11 orang atau 13% orang, tidak setuju sebanyak 4 orang atau 3% dan sangat tidak setuju 1 orang atau 1%. Rata-rata skor jawaban responden adalah sebesar 3,93%, maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden menyatakan Saya selau berusaha untuk cekatan dalam melakukan tugas adalah Setuju.

Kemudian responden tentang Saya selau menjaga kerapihan dalam bekerja dapat dilihat dari tabel berikut ini :

**Tabel 5.12 Jawaban Responden Tentang Saya selau menjaga kerapihan dalam bekerja.**

| No | Kategori | Skor | Jumlah Responden | Bobot | Persentase | Rata-rata |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Sangat Setuju | 5 | 16 | 80 | 34% | 3,82% |
| 2 | Setuju | 4 | 22 | 88 | 37% | |
| 3 | Cukup Setuju | 3 | 21 | 63 | 27% | |
| 4 | Tidak Setuju | 2 | 3 | 6 | 2% | |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0% | |
| Jumlah | | | 62 | 237 | 100% | Setuju |

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian 2020

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa jawaban responden tentang Saya selau menjaga kerapihan dalam bekerja dengan jawaban sangat setuju adalah sebanyak 16 orang atau 34%, setuju sebanyak 22 orang atau 37%, cukup setuju sebanyak 21 orang atau 27%, tidak setuju sebanyak 3 orang atau 2% dan sangat

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

tidak setuju sebanyak 0 orang atau 0%. Rata-rata skor jawaban responden adalah 3,82%, maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden yang menyatakan Saya selau menjaga kerapihan dalam bekerja adalah setuju.

Kemudian responden tentang saya Saya selalu berupaya dalam mencapai target dapat dilihat dari tabel berikut ini:

**Tabel 5.13 Jawaban Responden Tentang Saya selalu berupaya dalam mencapai target.**

| No | Kategori | Skor | Jumlah Responden | Bobot | Persentase | Rata-rata |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Sangat Setuju | 5 | 21 | 105 | 42% | 4,00% |
| 2 | Setuju | 4 | 22 | 88 | 35% | |
| 3 | Cukup Setuju | 3 | 17 | 51 | 21% | |
| 4 | Tidak Setuju | 2 | 2 | 4 | 2% | |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0% | |
| Jumlah | | | 62 | 248 | 100% | Setuju |

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian 2020

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa jawaban responden tentang Saya selalu berupaya dalam mencapai target dengan jawaban sangat setuju sebanyak 21 orang atau 42%, setuju sebanyak 22 orang atau 35%, cukup setuju sebanyak 17 orang atau 21%, tidak setuju sebanyak 2 orang atau 2%, dan sangat tidak setuju 0 orang atau 0%. Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata skor responden adalah sebesar 4,00%, maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden tentang Saya selalu berupaya dalam mencapai target adalah Setuju.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Kemudian responden tentang Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dapat dilihat dari tabel berikut ini:

**Tabel 5.14 Jawaban Responden Tentang Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik.**

| No | Kategori | Skor | Jumlah Responden | Bobot | Persentase | Rata-rata |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Sangat Setuju | 5 | 31 | 155 | 57% | 4,38% |
| 2 | Setuju | 4 | 25 | 100 | 37% | |
| 3 | Cukup Setuju | 3 | 5 | 15 | 5% | |
| 4 | Tidak Setuju | 2 | 1 | 2 | 1% | |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0% | |
| Jumlah | | | 62 | 272 | 100% | Sangat Setuju |

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa jawaban responden tentang Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dengan jawaban sangat setuju sebanyak 31 orang atau 57%, setuju sebanyak 25 orang atau 37%, cukup setuju sebanyak 5 orang atau 5%, tidak setuju sebanyak 1 orang atau 1%, dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau 0%. Rata-rata skor jawaban responden adalah sebesar 4,38%, maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden yang menyatakan tentang Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik adalah Sangat setuju.

Kemudian responden tentang Saya sering mendapati hasil kerja yang melebihi target dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

**Tabel 5.15 Jawaban Responden Tentang Saya sering mendapati hasil kerja yang melebihi target.**

| No | Kategori | Skor | Jumlah Responden | Bobot | Persentase | Rata-rata |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Sangat Setuju | 5 | 20 | 100 | 43% | 3,72% |
| 2 | Setuju | 4 | 15 | 60 | 26% | |
| 3 | Cukup Setuju | 3 | 19 | 57 | 25% | |
| 4 | Tidak Setuju | 2 | 6 | 12 | 5% | |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 1 | 2 | 2 | 1% | |
| | Jumlah | | 62 | 231 | 100% | Setuju |

Sumber : Data Olahan Hasil penelitian Tahun 2020

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa jawaban responden tentang Saya sering mendapati hasil kerja yang melebihi target dengan jawaban sangat setuju sebanyak 20 orang atau 43%, setuju sebanyak 15 orang atau 26%, cukup setuju sebanyak 19 orang atau 25%, tidak setuju sebanyak 6 orang atau 5%, dan sangat tidak setuju 2 orang atau 1%. Rata-rata skor jawaban responden adalah sebesar 3,72%, maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden tentang Saya sering mendapati hasil kerja yang melebihi target adalah Setuju.

Kemudian responden tentang Saya mampu menyelesaikan masalah/kendala yang saya temui saat bekerja dapat dilihat dari tabel berikut ini:

**Tabel 5.16 Jawaban Responden Tentang Saya mampu menyelesaikan masalah/kendala yang saya temui saat bekerja.**

| No | Kategori | Skor | Jumlah Responden | Bobot | Persentase | Rata-rata |
|---|---|---|---|---|---|---|

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Sangat Setuju | 5 | 14 | 70 | 29% | |
| 2 | Setuju | 4 | 29 | 116 | 48% | |
| 3 | Cukup Setuju | 3 | 16 | 48 | 20% | 3,85% |
| 4 | Tidak Setuju | 2 | 2 | 4 | 2% | |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 1 | 1 | 1 | 1% | |
| | Jumlah | | 62 | 239 | 100% | Setuju |

Sumber : Data Olahan Hasil penelitian Tahun 2020

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa jawaban responden tentang Saya mampu menyelesaikan masalah/kendala yang saya temui saat bekerja dengan jawaban sangat setuju sebanyak 14 orang atau 29%, setuju sebanyak 29 orang atau 48%, cukup setuju sebanyak 16 orang atau 20%, tidak setuju sebanyak 2 orang atau 2%, dan sangat tidak setuju 1 orang atau 0%. Rata-rata skor jawaban responden adalah sebesar 3,85%, maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden Saya mampu menyelesaikan masalah/kendala yang saya temui saat bekerja adalah Setuju.

**Tabel 5.17 Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang Kinerja Secara Keseluruhan Sesuai Urutan Pertanyataan Pada Kuisioner**

| No | Pernyataan Kuisioner | Ket | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | Jumlah | Rata-Rata |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Saya bekerja sesuai peraturan. | Jumlah Responden | 17 | 21 | 20 | 2 | 2 | 62 | 3,77 |
| | | Persentase | 36% | 35% | 26% | 2% | 1% | 100% | |
| | | Bobot | 85 | 84 | 60 | 4 | 2 | 234 | |
| 2 | Saya bekerja sesuai waktu yang ditentukan. | Jumlah Responden | 11 | 13 | 26 | 10 | 2 | 62 | 3,33 |
| | | Persentase | 26% | 25% | 38% | 10% | 1% | 100% | |
| | | Bobot | 55 | 52 | 78 | 20 | 2 | 207 | |

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

| | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **3** | Saya selalu berupaya untuk bekerja dengan tepat. | Jumlah Responden | 16 | 20 | 22 | 4 | 0 | 62 | 3,77 |
| | | Persentase | 34% | 34% | 29% | 3% | 0% | 100% | |
| | | Bobot | 80 | 80 | 66 | 8 | 0 | 234 | |
| **4** | Saya selalu tanggung jawab dalam bekerja. | Jumlah Responden | 15 | 24 | 16 | 6 | 1 | 62 | 3,74 |
| | | Persentase | 32% | 41% | 21% | 5% | 1% | 100% | |
| | | Bobot | 75 | 96 | 48 | 12 | 1 | 232 | |
| **5** | Saya selalu teliti dalam bekerja. | Jumlah Responden | 15 | 23 | 18 | 6 | 0 | 62 | 3,76 |
| | | Persentase | 32% | 40% | 23% | 5% | 0% | 100% | |
| | | Bobot | 75 | 92 | 54 | 12 | 0 | 233 | |
| **6** | Saya selau berusaha cekatan saat melakukan tugas. | Jumlah Responden | 18 | 28 | 11 | 4 | 1 | 62 | 3,93 |
| | | Persentase | 37% | 46% | 13% | 3% | 1% | 100% | |
| | | Bobot | 90 | 112 | 33 | 8 | 1 | 244 | |
| **7** | Saya selau menjaga kerapihan dalam bekerja. | Jumlah Responden | 16 | 22 | 21 | 3 | 0 | 62 | 3,82 |
| | | Persentase | 34% | 37% | 27% | 2% | 0% | 100% | |
| | | Bobot | 80 | 88 | 63 | 6 | 0 | 237 | |
| **8** | Saya selalu berupaya dalam mencapai target. | Jumlah Responden | 21 | 22 | 17 | 2 | 0 | 62 | 4,00 |
| | | Persentase | 42% | 35% | 21% | 2% | 0% | 100% | |
| | | Bobot | 105 | 88 | 51 | 4 | 0 | 248 | |
| **9** | Saya mampu menyelesai-kan pekerjaan dengan baik. | Jumlah Responden | 31 | 25 | 5 | 1 | 0 | 62 | 4,38 |
| | | Persentase | 57% | 37% | 5% | 1% | 0% | 100% | |
| | | Bobot | 155 | 100 | 15 | 2 | 0 | 272 | |
| **10** | Saya sering mendapati hasil kerja yang melebihi target. | Jumlah Responden | 20 | 15 | 19 | 6 | 2 | 62 | 3,72 |
| | | Persentase | 43% | 26% | 25% | 5% | 1% | 100% | |
| | | Bobot | 100 | 60 | 57 | 12 | 2 | 231 | |
| **11** | Saya mampu menyelesaika masalah yang saya temui saat bekerja. | Jumlah Responden | 14 | 29 | 16 | 2 | 1 | 62 | 3,85 |
| | | Persentase | 29% | 48% | 20% | 2% | 1% | 100% | |
| | | Bobot | 70 | 116 | 48 | 46 | 1 | 239 | |
| Jumlah responden | | | 174 | 248 | 182 | 13 | 9 | 600 | **Setuju** |
| Rata-rata | | | 29% | 41% | 30% | 0% | 0% | 100% | |
| Rata-rata skor | | | **3,82** | | | | | | |

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian 2020

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

**Tabel 5.18 Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang Kinerja Dalam Bentuk Dimensi**

| Dimensi | Indikator | Rata-rata jawaban | Kategori jawaban |
|---|---|---|---|
| **Kualitas Kerja** | 1. Kecekatan dalam bekerja | 3,93 | Setuju |
| | 2. Kerapian dalam bekerja | 3,82 | Setuju |
| | 3. Bekerja sesuai peraturan | 3,77 | Setuju |
| | 4. Ketepatan dalam bekerja | 3,77 | Setuju |
| | 5. Tanggung jawab | 3,74 | Setuju |
| | 6. Ketelitian dalam bekerja | 3,76 | Setuju |
| | 7. Bekerja sesuai waktu yang ditentukan | 3,33 | Cukup Setuju |
| **Kuantitas Kerja** | 8. Kemampuan penyelesaian Pekerjaan | 4,38 | Sangat Setuju |
| | 9. Pencapaian target Pekerjaan | 4,00 | Setuju |
| | 10. Kemampuan dalam menyelesaikan permasalahan | 3,85 | Setuju |
| | 11. Hasil kerja melebihi target | 3,72 | Setuju |

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian 2020

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

### 5.3.2. Pembahasan

Dilihat dari hasil data yang diperoleh dengan uji validitas terbukti bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini memiliki data yang valid, handal dan reliable. Karena sudah memenuhi kriteria sesuai dengan teori yang ada, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini dapat di pergunakan untuk pengujian selanjutnya. Hal ini ditandai dengan hasil r tabel > r hitung, dan reliabel ditandai dengan cronbanch's alpha berda diatas angka 0,60.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Berdasarkan hasil pengujian tentang kinerja karyawan pada PT. Usaha jaya kontraktor didapati bahwa:

1. Dari indikator kinerja tentang bekerja sesuai peraturan pada pertanyaan ke-1 pekerja merasa setuju dengan nilai interval 3,77. Hal ini sejalan dengan observasi yang kami temukan bahwa karyawan mampu menjalankan masing-masing tugasnya dengan standar aturan kerja yang telah ditetapkan perusahaan.

2. Dari indikator kinerja karyawan bekerja sesuai waktu yang ditentukan pada pertanyaan ke-2. Ditemukan respon karyawan menyatakan bahwa mereka cukup setuju untuk telah menerapkannya dalam pekerjaan dengan nilai interval 3,33. Berdasarkan observasi yang kami temukan masih terdapat beberapa karyawan yang memang masih tetap terlambat bekerja setelah jam istirahat.

3. Dari indikator kinerja tentang ketepatan dalam bekerja pada pertanyaan ke-3 pekerja merasa sangat setuju dengan nilai interval 3,77. Hal ini sejalan dengan observasi yang kami temukan bahwa karyawan memiliki ketepatan dalam bekerja sesuai dengan intruksi maupun arahan dari perusahaan.

4. Dari indikator kinerja tentang tanggung jawab pada pertanyaan ke-4. pekerja merasa setuju dengan nilai interval 3,74. Hal ini sejalan dengan observasi yang kami temukan bahwa karyawan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, yang ditandai dengan tanggung jawab terhadap perlengkapan kerja.

5. Dari indikator kinerja tentang ketelitian dalam bekerja pada pertanyaan ke-5 pekerja merasa setuju dengan nilai interval 3,76. Berdasarkan observasi yang

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

kami temukan bahwa karyawan karyawan selalu berhati-hati dalam menjalankan tugas.

6. Dari indikator kinerja tentang kecekatan dalam bekerja pada pertanyaan ke-6 pekerja merasa setuju dengan nilai interval 3,93. Berdasarkan observasi yang kami temukan bahwa karyawan cepat tanggap dalam bekerja agar dapat waktu istirahat yang banyak.

7. Dari indikator kinerja tentang kerapihan dalam bekerja pada pertanyaan ke-7 pekerja merasa setuju dengan nilai interval 3,82. Berdasarkan observasi yang kami temukan didapati bahwa beberapa karyawan memiliki kerapihan dalam bekerja.

8. Dari indikator kinerja tentang pencapaian target dalam bekerja pada pertanyaan ke-8 pekerja merasa setuju dengan nilai interval 4,0. Berdasarkan observasi yang kami temukan bahwa karyawan bagian managemen slalu berupaya meningkatkan penghasilan perusahaan dan karyawan bagian pengolahan berupaya meningkatkan target produksi untuk peningkatan upahnya.

9. Dari indikator kinerja tentang kemampuan penyelesaian pekerjaan pada pertanyaan ke-9 pekerja merasa setuju dengan nilai interval 4,38. Berdasarkan observasi ditemukan bahwa karyawan memang selalu berupaya menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

10. Dari indikator kinerja tentang hasil kerja melebihi target pada pertanyaan ke-10 pekerja merasa setuju dengan nilai interval 3,72. Berdasarkan observasi yang

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

kami temukan bahwa karyawan beberapa karyawan selalu berupaya meningkatkan hasil dalam pekerjaan yang melebihi target. Meski ada beberapa diantaranya yang memang melakukan pekerja hanya berdasarkan kewajiban saja.

11. Dari indikator kinerja tentang kemampuan penyelesaian permasalahan pada pertanyaan ke-11 pekerja merasa setuju dengan nilai interval 3,82. Berdasarkan observasi ditemukan bahwa karyawan memang mampu menghadapi permasalahan yang mereka temui dalam pekerjaan.

Kinerja adalah hal yang sangat penting bagi perusahaan karena hal ini akan berdampak pada hasil yang ingin dicapai oleh perusahaan. Sementara itu sumber daya manusia (pekerja) merupakan elemen penting untuk meningkatkan kinerjanya. Dalam hal ini dapat kita lihat bahwa PT. Usaha Jaya Kontraktor memiliki sebagian besar karyawan yang memiliki kinerja baik secara faktor-faktor kinerja. Meskipun tidak dipungkiri masih terdapat beberapa karyawan melanggar secara individu, yang ditandai dengan jawaban " cukup setuju" untuk pernyataan tepat waktu dalam bekerja. Peningkatan itu tentu bisa lebih dioptimalkan lagi apabila perusahaan mendata kinerja karyawanya dengan lebih detil dan meningkatkan pengawasan maupun aspek-aspek yang dirasa perlu demi hasil terbaik yang ingin dicapai oleh perusahaan.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

# BAB VI

# KESIMPULAN DAN SARAN

## 6.1. Kesimpulan

Berdasarkan uraian dan analisa yang telah dikemukakan, maka secara garis besar dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil evaluasi kinerja karyawan pada PT. Usaha Jaya Kontraktor Bangkinang berdasarkan tabel rekapitalasi responden dapat diketahui bahwa kinerja karyawan yang dilihat dari indikator kinerja dapat dikategorikan baik.
2. Dari tabel uji validitas dan reliabilitas dapat menunjukan bahwa masing-masing indikator pernyataan untuk kinerja karyawan layak untuk digunakan sebagai data penelitian.
3. Dan dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada PT. Usaha Jaya Kontruksi yang dilihat dari masing-masing unsur dari indikator kinerja sejalan dengan hipotesis yang menunjukan bahwa kinerja karyawan PT. Usaha Jaya kontraktor dapat dikategorikan baik. Hal ini dapat dilihat pada jumlah skor total rata – rata tanggapan keseluruhan item yang diperoleh yaitu 3.82 yang berada pada rentang interval baik.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

## 6.2. Saran

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

1. Perusahaan sebaiknya perlu memperhatikan dan meningkatkan persoalan kinerja karyawan, karena kinerja karyawan yang baik akan menuntun pada peningkatan hasil yang maksimal untuk kebaikan PT. Usaha Jaya Kontraktor.
2. Pimpinan sebaiknya lebih meningkatkankan pengawasan kerja bagi karyawan dengan teliti, karena masih ditemukan beberapa karyawan yang tidak tepat waktu dalam bertugas.
3. Untuk peneliti selanjutnya yang meniliti hal yang sama dirasa perlu untuk menguji dengan indikator lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga dapat membandingkan seberapa besar tingkat pengaruh dari variabel-variabel tersebut dan dapat diketahui variabel mana yang dominan atau terbesar dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

## Daftar Pustaka


Dessler, Gary. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

Edy, Sutrisno, 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.

Hasibuan Melayu, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.

Hasibuan, Malayu, 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu, 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. EdisiRevisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.

*Kartono, Kartini,* Pemimpin Dan Kepemimpinan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo*

Kaswan dan Ade Sadikin Akhyadi, 2015, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Alfabeta, Bandung.

*Mangkunegara Anwar Prabu*. (2009). M*anajemen Sumber Daya Manusia,* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Nurlaila, 2010. *Manajamen Sumber Daya Manusia* 1. Ternate: Penerbit Lepkhair Persada.1992.

Prabu Mangkunegara, Anwar, 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : Remaja Rosdakarya.

Prabu Mangkunegara, Anwar, 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung. Remaja Rosdakarya

Riniwati, Harsuko. 2011. "Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM". UB Press: Malang.

Rivai, Veithzal, dkk. (2005), Performance Appraisal, Jakarta: Rajawali Pers.

Rivai, Veithzal. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari teori ke Praktik. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada


Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Robbins, Stephen P. (2006*). Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia. Penerjemah Ratna saraswati dan sirait.

S.Ruky, Achmad, 2011. Sistem Manajemen Kinerja, Bumi Aksara. Jakarta.

S.Ruky, Ahmad, 2002. Sistem Manajemen Kinerja. PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.

S.Ruky, Ahmad, 2012. Sistem Manajemen Kinerja, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

Sinambela, Lijan Poltak. 2012. Kinerja Pegawai. Graha Ilmu: Yogyakarta.

Siswanto Sastrohadiwiryo, 2003, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, edisi 2, Jakarta, PT. Bumi Aksara

Soemadji Nitisemito, Alex, 2001. Manajemen Personalia Jakarta :Ghalia Indonesia

Stephen, Robbins (2015), Perilaku Organisasi, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.

Veithzal Rivai & Ahmad Fawzi Mohd Basri. 2005. Performance Appraisal Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan.. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Wibowo. 2007. Manajemen Kinerja. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

Wirawan. (2009). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :