

SKRIPSI

ANALISIS KINERJA KARYAWAN PADA PT. CAPELLA DINAMIK NUSANTARA CABANG KAMPAR

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana (S1)
Pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau*



OLEH:

MUHAMMAD FADLI
NPM: 155211058

PROGRAM STUDI MANAJEMEN (S1)

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU
2021**

ABSTRAK

ANALISIS KINERJA KARYAWAN PADA PT. CAPELLA DINAMIK NUSANTARA CABANG KAMPAR

MUHAMMAD FADLI

NPM: 155211058

Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana kinerja karyawan pada PT. Capella Dinamik Nusantara Cabang Kampar. Populasi dalam penelitian ini ialah seluruh karyawan yang ada PT. Capella Dinamik Nusantara. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini *metode sensus* dan penentuan jumlah sampel yaitu seluruh karyawan pada PT. Capella Damik Nusantara yang berjumlah 15 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan wawancara dan kuesioner. Dan teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan statistik deskriptif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada PT. Capella Dinamik Nusantara Cabang Kampar sudah baik dan sudah berjalan dengan efektif.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan

ABSTRACT

ANALYSIS EMPLOYEE PERFORMANCE IN. CAPELLA DYNAMIC NUSANTARA BRANCH KAMPAR

MUHAMMAD FADLI
NPM: 155211058

The purpose of this study is to determine and analyze how the performance of employees at PT. Capella Dinamik Nusantara Kampar Branch. The population in this study were all existing employees of PT. Capella Dinamik Nusantara. The sampling technique in this research is the census method and the determination of the number of samples, namely all employees at PT. Capella Damik Nusantara, amounting to 15 people. Data collection techniques in this study using interviews and questionnaires. And data analysis techniques in this study using descriptive statistics. The results of this study indicate that the performance of employees at PT. Capella Dinamik Nusantara Kampar Branch is good and has been running effectively.

Key Word: Employee Performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, yang telah memberikan limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis diberikan kekuatan fisik dan pikiran untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini. Untuk menyelesaikan pendidikan Strata Satu (S1) diperlukan suatu karya ilmiah dalam bentuk skripsi. Pada kesempatan ini penulis membuat skripsi yang berjudul “**Analisis Kinerja Karyawan Pada PT. Capella Dinamik Nusantara Cabang Kampar**” adapun skripsi ini dianjurkan untuk memenuhi syarat dalam mengikuti ujian comprehensive guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya bahwa sebagai karya manusia biasa, skripsi ini masih jauh dari skripsi, penulisan ini banyak terdapat kesalahan dan kekurangan baik segi ini maupun penulisan. Demi tercapainya kesempurnaan skripsi ini, dengan segenap kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran dari pembaca yang sangat membangun.

Selain dari itu, penulis juga banyak mendapat bantuan baik moril maupun materil serta bimbingan dan pengarahan dari berbagai pihak. Dengan demikian, pada kesempatan ini penulis dengan tulus dan ikhlas ingin mengucapkan terima kasih sebanyak-banyaknya kepada:

1. Kepada Ayah Sumitro dan Ibu Lismawati terimakasih banyak yang tak terhingga terimakasih berkat cinta serta kasih sayang yang tak pernah berhenti

dan selalu membantu dari segi moril maupun materil selama hidup ananda selama ini, terimakasih sebanyak-banyaknya yang

2. Bapak Dr. Firdaus AR, SE. M.Si, Ak, CA Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau
3. Bapak Abd. Razak Jer, SE., M.Si selaku Ketua Pogram Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
4. Bapak Kamar Zaman, SE., MM., selaku dosen pembimbing yang tak pernah lelah memberikan nasehat dan arahan serta bimbingan kepada penulis sehingga karya ilmiah ini cepat diselesaikan.
5. Bapak/ Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang telah memberikan pengajaran kepada penulis selama dibangku kuliah serta karyawan/ti Tata Usaha Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang telah ikut membantu proses kegiatan belajar mengajar di kampus.
6. Terimakasih untuk teman-teman yang selalu menemani hari penulis, yang membuat penulis susah setiap hari yaitu: Ajik, Nurul, Syaidah, Pijak, Aga, Fany, Fenty, Alfil, Bobby, Istifa dan Nana. Penulis mengucapkan terimakasih semoga pertemanan ini tidak akan berakhir.

Dalam penyusunan skripsi ini, saya mengakui banyak terdapat kekurangan. Baik dari penulisan maupun sumber referensi. saya akui itulah kemampuan yang bisa saya berikan dalam penyusunan skripsi ini. Maka dari itu saya mengharapkan kritik dan saran yang membangun agar skripsi ini lebih baik lagi dan dapat memberikan ilmu yang bermanfaat.

Pekanbaru, 17 Maret 2021

Muhammad Fadli



DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	xi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian	5
1.4 Sistematika Penulisan.....	6
BAB II TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS	
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	8
2.1.2 Peranan dan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.3 Komponen Manajemen Sumber Daya Manusia.....	14
2.1.4 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	15
2.2 Kinerja	16
2.2.1 Pengertian Kinerja	16
2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	17
2.2.3 Dimensi Penilaian Kinerja.....	24
2.2.4 Tujuan dan Manfaat Kinerja Karyawan	25
2.2.5 Dimensi Kinerja Karyawan	26
2.3 Penelitian Terdahulu.....	27
2.4 Kerangka Penelitian	28
2.5 Hipotesis Penelitian	28
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Lokasi Penelitian.....	29
3.2 Operasional Variabel Penelitian.....	29
3.3 Populasi dan Sampel	30

3.4	Jenis dan Sumber Data	30
3.5	Teknik Pengumpulan Data.....	31
3.6	Teknik Analisis Data.....	31
1.	Uji Kualitas Data	31
a.	Uji Validitas	31
b.	Uji Reliabilitas	32
c.	Analisis Deskriptif	33
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN		
4.1	Sejarah Umum Perusahaan.....	44
4.2	Struktur Organisasi	45
4.3	Aktivitas PT. Capella Dinamik Nusantara	47
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		
5.1	Identitas Responden.....	49
5.1.1	Jenis Kelamin Responden	50
5.1.2	Usia Responden	52
5.1.3	Penghasilan Responden	52
5.1.4	Masa Kerja Responden	53
5.2	Uji Kualitas Data.....	53
5.2.1	Uji Validitas.....	53
5.2.2	Uji Reliabilitas	54
5.3	Analisis Kinerja Karyawan Pada PT. Capella Dinamik Nusantara Cabang Kampar	55
1.	Kuantitas Kerja.....	55
a.	Tingkat kemampuan dalam bekerja	55
b.	Kemampuan mencapai target pekerjaan.....	56
c.	Jumlah pekerjaan melebihi target	58
d.	Penyelesaian pekerjaan tepat waktu	59
2.	Kualitas Kerja	60
a.	Ketelitian dalam bekerja.....	61
b.	Ketepatan dalam bekerja	62
c.	Kerapian dalam bekerja	63

d. Tanggng Jawab dalam bekerja.....	64
e. Hasil pekerjaan yang baik	66
5.4 Pembahasan Hasil Penelitian	70

BAB VI PENUTUP

6.1 Kesimpulan.....	71
6.2 Saran	72

DAFTAR PUSTAKA



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Jumlah Karyawan pada PT. Capella Dinamik Nusantara	3
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu.....	27
Tabel 3.1	Operasional Variabel Penelitian	29
Tabel 3.2	Alternatif Jawaban	31
Tabel 5.1	Identitas Responden berdasarkan Jenis Kelamin	50
Tabel 5.2	Identitas Responden berdasarkan Usia	51
Tabel 5.3	Identitas Responden berdasarkan Penghasilan perbulan.....	52
Tabel 5.4	Identitas Responden berdasarkan Masa Kerja	53
Tabel 5.5	Uji Validitas	54
Tabel 5.6	Uji Reliabilitas.....	55
Tabel 5.7	Tanggapan Responden mengenai tingkat kemampuan dalam bekerja	56
Tabel 5.8	Tanggapan Responden mengenai kemampuan mencapai target pekerjaan	57
Tabel 5.9	Tanggapan Responden mengenai jumlah pekerjaan melebihi target.....	58
Tabel 5.10	Tanggapan Responden mengenai penyelesaian pekerjaan tepat waktu	60
Tabel 5.11	Tanggapan Responden mengenai ketelitian dalam bekerja	62
Tabel 5.12	Tanggapan Responden mengenai ketepatan dalam bekerja	63
Tabel 5.13	Tanggapan Responden mengenai kerapian dalam bekerja.....	65
Tabel 5.14	Tanggapan Responden mengenai tanggungjawab dalam bekerja	66
Tabel 5.15	Tanggapan Responden mengenai hasil pekerjaan yang baik	67
Tabel 5.16	Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Tentang Kinerja Karyawan Pada PT. Capella Dinamik Nusantara Kampar.....	68

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Karyawan merupakan sumber daya manusias yang sangat penting dalam lembaga. Karna sebagai salah satu elemen dalam lembaga, manajemen SDM tidak dapat di pisahkan dari bidang manajemen lainnya untuk mencapai tujuan lembaga. Dan dalam lembaga sumber daya manusia merupakan elemen paling strategik, harus kita akui dan diterima oleh manajemen. Agar tercapai tujuan sebuah lembaga, lembaga tersebut harus mempunyai SDM yang berkualitas serta memiliki kemampuan pengelolaan yang baik dan tepat terhadap kinerja karyawannya agar sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh lembaga. Agar pengelolaan tersebut berjalan dengan sesuai tujuan organisasi, maka upaya yang dilakukan adalah salah satunya memiliki pemimpin yang baik dalam menjalankan satu sistem kepemimpinan yang dapat berperan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia khususnya bagaimana kinerja karyawan.

Diera globalisasi ini setiap organisasi atau perusahaan yang terbentuk swasta maupun pemerintah tentunya memiliki tujuan baik itu jangka pendek maupun jangka panjang yang hendak dicapai melalui aktivitas yang dilakukannya. Agar tujuan yang telah ditetapkan tercapai maka diperlukan perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia sebaik-baiknya. Istilah sumber daya manusia merujuk pada individu-individu yang ada dalam organisasi yang saling bekerjasama untuk mewujudkan tujuan organisasinya (Schein, 2001)

Setiap organisasi dituntut untuk mampu berkompetisi agar dapat tetap bertahan dalam persaingan global. Strategi untuk selalu dapat berkompetisi adalah dengan cara memperkuat kapasitas organisasi dan sumber daya manusia yang dimiliki (Sudarmanto, 2009) akan tetapi masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen tergantung pada kualitas sumber daya manusia dalam perusahaan dapat berjalan efektif maka perusahaan pun tetap berjalan efektif dengan kata lain kelangsungan hidup perusahaan tergantung dari kinerja karyawan.

Untuk mencapai tujuan perusahaan, tentunya karyawan dituntut untuk memaksimalkan kinerja yang dia miliki. Kinerja karyawan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu (Sinambela, 2012) kinerja seseorang merupakan ukuran sejauh mana keberhasilan seseorang dalam melakukan tugas pekerjaannya. Kinerja karyawan diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi dan tujuan organisasi.

Seorang karyawan dikatakan berhasil melaksanakan pekerjaannya atau memiliki kinerja baik apabila hasil kerja yang diperoleh lebih tinggi dari standar kinerja. Untuk mengahui hal itu perlu dilakukan penilaian kinerja setiap karyawan dalam perusahaan. Pengukuran atau penilaian kinerja merupakan suatu proses penilaian tentang suatu kemajuan terhadap tujuan dan sasaran dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk menghasilkan barang dan jasa termasuk informasi atas efisiensi serta efektifitas tindakan dalam mencapai tujuan organisasi.

PT. Capella Damik Nusantara Cabang Kampar merupakan perusahaan yang berfokus pada penjualan dan jasa, selain penjualan motor. PT. Capella Damik Nusantara Cabang Kampar juga mengembangkan usaha yang berbasis jasa, dimana jasa yang di sajikan berkaitan dengan service sepeda motor dikalangan masyarakat, hal ini membuat usaha yang di dirikan PT. Capella Damik Nusantara Cabang Kampar mampu berjalan dengan baik.

Sumber daya manusia merupakan bagian yang cukup penting dalam pencapaian tujuan organisasi baik itu perusahaan besar ataupun kecil. Dengan tujuan organisasi tersebut maka di butuhkan peningkatan kinerja secara efektif dan efisien. Adapun data jumlah karyawan pada PT. Capella Dinamik Nusantara Cabang Kampar Tahun 2019 dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.1
Data Jumlah Karyawan Pada PT Capella Damik Nusantara Cabang Kampar Tahun 2019

No	Bagian	Jumlah Karyawan
1	Sales Office Head	1
2	Cashier	1
3	Counter Sales	2
4	PDI Man	1
5	Delivery Man	1
6	PIC CRM	1
7	Collector	1
8	Canvasser	1
9	Workshop Head	1
10	Workshop Cashier	1
11	PIC Part Keeper	1
12	Mechanic	3
Jumlah		15

Sumber: PT Capella Damik Nusantara Kampar, 2019

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa jumlah karyawan pada PT. Capella Dinamik Nusantara Kampar yang berjumlah 15 orang. Dengan jumlah karyawan, agar kinerja yang dilakukan selama bekerja dapat terselesaikan dengan

baik, dan efektif. Salah satu permasalahan yang dihadapi saat ini adalah kinerja karyawan pada PT Capella Damik Nusantara Cabang Kampar. Dan untuk memudahkan dalam penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami dengan jelas, untuk mengukur kinerja karyawan maka terdapat beberapa hal yang perlu diperhatikan. Menurut Bangun (2012) bahwa jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan kerja.

Kinerja karyawan PT Capella Damik Nusantara Cabang Kampar juga dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya dan itu semua berhubungan linear dan berhubungan positif bagi keberhasilan suatu perusahaan. Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman sekerja yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Semua itu merupakan sebab menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Sudarmanto (2009) kinerja karyawan merupakan catatan hasil yang diproduksi atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu. Sehingga kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai seorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Oleh

karena itu kinerja bukan hanya menyangkut karakteristik pribadi yang ditujukan oleh seseorang, melainkan hasil kerja yang telah dan akan dilakukan oleh seseorang.

Menurut Lewa (2005) kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja karyawan meliputi kualitas dan kuantitas output serta keandalan dalam bekerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik jika memiliki kinerja yang tinggi. Sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Saat ini permasalahan utama yang menjadi kendala dalam sebuah lembaga ialah sulitnya untuk dapat membangun sumber daya manusia yang hebat dan meningkatkan kualitas kinerja yang baik yang akan menjadikan pondasi kuat bagi organisasi.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka mendorong peneliti untuk melakukan penelitian yang berjudul: **“Analisis Kinerja Karyawan Pada PT. Capella Dinamik Nusantara Kampar”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat di buat rumusan masalah sebagai berikut: “Bagaimana kinerja karyawan pada PT. Capella Dinamik Nusantara Cabang Kampar ?”

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis kinerja Karyawan pada PT. Capella Damik Nusantara Cabang Kampar dan adapun manfaat yang di peroleh dari penelitian :

a. Bagi Perusahaan

Bagi perusahaan diharapkan sebagai bahan masukan bagi perusahaan terkait khususnya peningkatan kinerja karyawan.

b. Bagi Peneliti

Sebagai penerapan ilmu pengetahuan yang telah penulis peroleh selama masa perkuliahan, khususnya mengenai kinerja karyawan.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini di harapkan dapat memberikan sumber informasi maupun referensi bagi peneliti selanjutnya pada bidang yang sama.

1.4 Sistematika Penulisan

BAB I :PENDAHULUAN

Bab ini berisikan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II :TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisikan tentang teori-teori yang mendukung tentang kinerja karyawan, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis

BAB III :METODE PENELITIAN

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

BAB IV :GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini akan memuat sejarah singkat organisasi, struktur organisasi, dan aktivitas organisasi pada PT. Capella Dinamik Nusantara Cabang Kampar

BAB V :HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Merupakan bab yang mengemukakan hasil dari penelitian dan pembahasan hasil dari penelitian

BAB VI :PENUTUP

Merupakan hasil akhir yang memuat tentang kesimpulan dari hasil penelitian serta membahas dan memberikan masukan dan saran penulis sebagai bentuk sumbangan pemikiran dari pecahan masalah yang dihadapi

BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia mengandung pengertian yang erat kaitannya dengan pengelolaan sumber daya manusia atau karyawan dalam perusahaan. Sumber daya manusia dapat juga disebut sebagai personil. Tenaga kerja, pekerja, karyawan, potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya, atau potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal non material dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi (Nawawi, 2011).

Sedangkan menurut Mangkunegara (2013:2), mengatakan bahwa Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Manusia merupakan salah satu faktor produksi yang perlu mendapatkan perhatian yang khusus dari perusahaan, karena manusia sebagai penggerak aktivitas perusahaan, maka manajemen sumber daya manusia memfokuskan perhatiannya kepada masalah-masalah kepegawaian. Menurut Gary Dessler (2010:4), manajemen sumber daya manusia sebagai kebijakan dan latihan untuk

memenuhi kebutuhan karyawan atau aspek-aspek yang terdapat dalam sumber daya manusia seperti posisi manajemen, pengadaan karyawan atau rekrutmen, penyingkiran, pelatihan, kompensasi, dan penilaian prestasi kerja karyawan.

Sedangkan Menurut Bohlander dan Snell (2010:4), manajemen sumber daya manusia yakni suatu ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan para karyawan yang mempunyai kemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dalam bekerja.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber sumber daya manusia suatu ilmu dan seni yang digunakan untuk mengatur orang atau karyawan, mengembangkan potensi manusia dan organisasinya, untuk melakukan serangkaian proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap pengadaan, pemeliharaan, sampai pemberhentian sebagai upaya-upaya untuk mengembangkan aktivitas manusia dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

2.1.2 Peranan dan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Peranan manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan oleh Hasibuan (2013:34), antara lain :

1. Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description*, *job specification*, dan *job evaluation*.

2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right job*.
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
6. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
7. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
8. Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi karyawan.
9. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
10. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2013), meliputi :

1. Perencanaan

Perencanaan (*human resource planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu mewujudkan tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian meliputi: pengorganisasian, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Program

kepegawaian yang baik akan membantunya tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian (*organizing*) adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan kegiatan semua karyawan, agar mau bekerjasama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan ini dilakukan oleh pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

4. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerjasama, pelaksanaan, karyawan dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

5. Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, perjanjian kerja, penempatan, orientasi, induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan perusahaan.

6. Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

7. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang dan barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil artinya sesuai dengan prestasi kerjanya, layak artinya dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar terciptanya kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya.

Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam Manajemen Sumber Daya Manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagai karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal perusahaan.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

11. Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya. (pemberhentian ini diatur dalam undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang hukum ketenagakerjaan).

2.1.3 Komponen Manajemen Sumber Daya Manusia

Komponen manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2013:13), yaitu tenaga kerja manusia pada dasarnya dibedakan atas pengusaha, karyawan, dan pemimpin.

1. Pengusaha

Pengusaha adalah setiap orang yang menginvestasikan modalnya untuk memperoleh pendapatan dan besarnya pendapatan itu tidak ditentukan tergantung pada laba yang dicapai perusahaan tersebut.

2. Karyawan

Karyawan merupakan kekayaan utama suatu perusahaan karena tanpa keikutsertaannya aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai. Karyawan adalah penjual jasa (pikiran dan tenaga) dan mendapatkan kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Mereka wajib dan terikat untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan dan berhak memperoleh kompensasi sesuai dengan perjanjian. Posisi karyawan dalam suatu perusahaan dibedakan atau karyawan operasional dan karyawan manajerial (pimpinan).

3. Pimpinan (Manajer)

Pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan. Kepemimpinan adalah gaya seorang pemimpin mempengaruhi

bawahannya agar mau bekerjasama dan bekerja secara efektif sesuai dengan perintahnya. Asas-asas kepemimpinan adalah bersikap tegas dan rasional, bertindak konsisten dan berlaku adil dan jujur.

2.1.4 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia menurut Sadili (2010:30) adalah memperbaiki kontribusi produktif tenaga kerja terhadap organisasi dengan cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis dan sosial. 4 (empat) tujuan MSDM adalah :

1. Tujuan Sosial

Agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.

2. Tujuan Organisasional

Sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.

3. Tujuan Fungsional

Mempertahankan kontribusi departemen manajemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

4. Tujuan Individual

Tujuan pribadi dari setiap anggota dicapai melalui aktivitasnya dalam organisasi atau perusahaan.

2.2 Kinerja

2.2.1 Pengertian Kinerja

Menurut Mangkunegara (2000:63), Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Priansa (2014) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan dalam mengemban pekerjaannya. Kinerja adalah pencapaian hasil kerja karyawan berdasarkan kualitas maupun kuantitas sebagai prestasi kerja dalam periode waktu tertentu yang disesuaikan dengan tugas dan tanggung jawabnya (Mangkunegara, 2012).

Hasibuan (2012) bahwa: “Kinerja karyawan adalah suatu hasil yang dicapai oleh seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”. Menurut Rivai (2011) menyatakan: “Kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan itu.

Pengertian kinerja menurut Manullang (2002) adalah suatu keadaan yang menunjukkan banyaknya pekerjaan yang harus dilakukan atau di hasilkan seorang individu atau sekelompok kerja sesuai dengan *job description* mereka masing-masing. Nina (2012) Kinerja adalah hasil dari pekerjaan atau tugas yang diberikan kepadanya, dibandingkan dengan ukuran atau standar yang telah diberikan kepadanya yang ditunjukkan melalui kualitas kerja, kecepatan / ketepatan kerja, inisiatif dalam bekerja, kemampuan kerja, dan komunikasi. Kinerja karyawan

adalah hasil kerja secara kualitatif dan kuantitatif yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Hamid & Ruhana, 2014).

Kemudian menurut Hasibuan (2001) mengemukakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang di capai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang di bebaskan kepadanya yang di dasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Dan menurut kartono (2000) pengertian dari kinerja adalah kemampuan dalm menjalankan tugas dan pencapaian standar keberhasilan yang telah di tentukan oleh instansi kepada karyawan sesuai dengan job yang diberikan kepada masing-masing karyawan.

Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan. Sejauh mana keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya disebut *level of performance*. Pada umumnya kinerja atau *performance* diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Jadi kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi kinerja individu, perlu dilakukan pengkajian terhadap teori kinerja. Secara umum faktor fisik dan non fisik sangat mempengaruhi. Berbagai kondisi lingkungan fisik sangat mempengaruhi kondisi karyawan dalam bekerja. Selain itu, kondidi lingkungan fisik juga akan mempengaruhi berfungsinya faktor lingkungan non fisik. Pada kesempatan ini pembahasan kita fokuskan pada lingkungan non-fisik, yaitu

kondisi-kondisi yang sebenarnya sangat melekat dengan sistem manajerial perusahaan. Menurut Handoko (2009-98), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

1) Keterampilan Atau Pengalaman

Orang yang mempunyai pendidikan yang rendah, jelas mempunyai keterampilan yang kurang, begitu juga orang yang sudah berpendidikan agak tinggi masih tetap mempunyai produktifitas yang rendah. Oleh sebab itu, maka perlu adanya keterpaduan antara keterampilan dengan pengalaman kerja. Orang atau tenaga kerja yang masih muda atau baru mulai mengikuti karier, biasanya bekerja agak kurang pengalaman, hal ini dapat diatasi dengan cara mengikuti pelatihan kerja di luar atau pada tempat kerja untuk meningkatkan keterampilan.

2) Faktor Pendidikan

Perusahaan perindustrian biasanya di rekrut dari orang-orang yang kurang mempunyai pendidikan yang tinggi, perusahaan hanya membutuhkan kesehatan fisik yang kuat untuk bekerja. Dengan adanya pendidikan yang kurang dari pekerja akan menyebabkan penurunan produktifitas kerja.

3) Umur

Umur seseorang tenaga kerja agaknya dapat dijadikan sebagai tolak ukur dari produktifitas, akan tetapi hal tersebut tidak selalu begitu tetapi pengajaran karir seseorang selalu mengimbangi dengan jumlah umur, dimana semakin bertambah lama orang itu bekerja, maka produktifitas dari orang tersebut akan meningkat.

4) Sarana Penunjang

Tingkat kemampuan pimpinan untuk menumbuhkan motivasi kerjasama yang baik antara para pekerja serta mengadakan pembagian kerja yang jelas antara semua pegawai sangat berpengaruh terhadap tingkat produktifitas di samping itu dapat juga berupa penerapan teknologi sarana produksi yang cukup canggih, hal ini akan menyebabkan tugas atau kerja dari pegawai tersebut berkurang.

5) Faktor Semangat Dan Kegairahan Kerja

Dengan adanya dorongan moril terhadap para pekerja akan meningkatkan produktifitas kerja. Dorongan moril tersebut dapat berupa memberikan semangat dan kegairahan kerja kepada para pekerja. Seperti yang di kemukakan oleh pakar manajemen, semangat dan kegairahan kerja merupakan problematic yang harus mendapat perhatian yang serius.

6) Faktor Motivasi

Faktor motivasi adalah suatu dorongan dalam diri pegawai untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai kinerja dengan predikat yang bagus.

Menurut Simamora (2004:338) “Tindakan disiplin dapat pula membantu pegawai supaya menjadi lebih produktif, dengan demikian menguntungkannya dalam waktu jangka panjang. Jika seorang pegawai didisiplinkan karena kegagalan memantau kualitas keluarannya dan kualitas ditingkatkan setelah tindakan disiplin hal ini akan bermanfaat dalam pengembangan pegawai yang bersangkutan. Tindakan disiplin yang efektif dapat mendorong individu untuk

meningkatkan kinerja yang pada akhirnya dapat menghasilkan pencapaian pada individu tersebut.

Menurut Handoko (2009:359) adalah proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Ini berkenaan dengan cara-cara membuat kegiatan-kegiatan sesuai yang direncanakan. Pengertian ini menunjukkan adanya hubungan yang sangat erat antara perencanaan dengan pengawasan, langkah proses pengawasan adalah langkah perencanaan, penetapan tujuan, standar atau sasaran pelaksanaan suatu kegiatan sehingga dapat terwujud kinerja pegawai.

Menurut Simamora (2004:339-340), yang mempengaruhi dimensi kinerja adalah :

1) Memikat Dan Manahan Orang Di Dalam Organisasi

Hal ini berarti bahwa agar organisasi berfungsi secara efektif, organisasi itu haruslah meminimalkan tingkat perputaran pegawai, ketidakhadiran, dan keterlambatan, memberikan kenaikan gaji yang memuaskan, jenjang karir yang lebih baik, memberikan fasilitas dan sarana yang mendukung aktifitas pekerjaan dan menandatangani surat perjanjian masa kerja.

2) Penyelesaian Tugas Yang Handal

Setiap pegawai diberi tugas dan tanggung jawabnya dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya, oleh sebab itu penyelesaian tugas harus yang handal perlu diperhatikan agar tolak ukur minimal kuantitas dan kualitas kinerja dapat tercapai, seperti hasil kerja yang memuaskan, lingkungan kerja,

pencapaian pekerjaan, tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, disiplin waktu kerja, ketelitian dalam bekerja, tanggung jawab pegawai,

3) Perilaku Inovatif Dan Spontan

Disamping persyaratan tugas formal, perilaku lainnya juga mempengaruhi efektifitas sebuah organisasi. Aktifitas-aktifitas ini disebut perilaku inovatif dan spontan, organisasi tidak dapat mengawasi segala kemungkinan dalam aktifitas-aktifitasnya, sehingga efektifitas dipengaruhi oleh kesediaan kalangan pegawai. Seperti kerjasama dengan rekan sekerja, tindakan protektif, gagasan konstruktif, pelatihan diri pegawai.

Menurut Rucky (2007:9) ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu :

1) Sarana Dan Prasarana

Hal yang perlu diperhatikan adalah kondisi dan kelayakan serta kemampuan semua sarana maupun prasarana fisik yang dimiliki seperti bangunan, lay out, kelayakan mesin dan segala peralatan yang ada.

2) Proses Kerja Atau Metode Kerja

Bila objeknya sebuah perusahaan manufaktur maka tim ini akan terdiri dari para ahli teknik industri dan ahli proses produksi.

3) Kemampuan Sumber Daya Manusia

Kemampuan sumber daya manusia yaitu kemampuan pegawai dalam mengaplikasikan tugas-tugas mereka secara nyata dilapangan.

4) Gairah Kerja/Motivasi

Gairah kerja sangat mempengaruhi kinerja sumber daya manusia suatu perusahaan, untuk itu perlu diperhatikan sistem imbalan/ penggajian yang mencakup insentif dan bonus dan penilaian prestasi kerja.

5) Kualitas

Kualitas akan sangat membantu perusahaan terutama yang meliputi ketelitian, kesesuaian, kecakapan, kesungguhan, tanggung jawab . Adapun faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi. Dari kutipan tersebut dapat disimpulkan bahwa pencapaian kinerja seorang pegawai ditentukan oleh kemampuannya dalam bekerja yang meliputi pengetahuan dan keterampilan serta motivasi kerjanya yang merupakan sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerja.

1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality. Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120), dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2) Faktor Motivasi Kerja

Motivasi yang diberikan kepada bawahan khususnya merupakan dorongan yang sangat berpengaruh pada peningkatan kemajuan yang akan

dicapai sesuai dengan yang diharapkan. Motivasi yang diberikan atasan kepada bawahan hendaklah yang sesuai dengan peningkatan karir, karena dorongan yang baik dan benar akan membuat rasa puas bagi bawahan untuk lebih giat bekerja. Dengan adanya perhatian yang diberikan pimpinan kepada bawahan sudah ada nilai tersendiri bagi bawahan, bahwa mereka sudah lebih diperhatikan, baik dorongan untuk lebih rajin bekerja maupun dorongan untuk loyal kepada perusahaan.

Menurut Muchdarsyah (2011) bahwa kerja produktif, memerlukan keterainpilan kerja yang sesuai dengan isi kerja atau paling tidak mempertahankan cara kerja yang sudah baik. Kerja produktif memerlukan faktor pendukung yaitu:

- 1) Kemampuan kerja yang tinggi
- 2) Kompensasi yang dapat memenuhi kebutuhan minimum
- 3) Jaminan sosial yang memadai
- 4) Kondisi kerja yang manusiawi
- 5) Hubungan kerja yang harmonis.

Menurut Manullang (2002: 43), Motivasi berasal dari bahasa latin *mofere*, yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya. Kemudian Minardi (2009: 73) juga berpendapat bahwa motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan.

Dari beberapa pengertian motivasi maka dapat kita simpulkan bahwa motivasi adalah suatu unsur yang dapat mendorong seseorang sehingga mengakibatkan orang tersebut bertindak sesuai dengan apa yang dikehendaki. Unsur-unsur yang dapat mendorong seseorang untuk bertindak sesuai dengan apa yang dikehendaki dapat kita bagi dua :

- a) Kebutuhan materil, seperti besarnya upah atau gaji dan penerimaan lain yang berupa uang, gula, beras dan lain sebagainya.
- b) Kebutuhan non material, seperti lingkungan kerja, kesempatan maju, dan memperhatikan rasa harga diri pegawai tersebut dan lain sebagainya

Oleh karena itu, seseorang pemimpin dituntut harus dapat mengetahui kebutuhan-kebutuhan yang diperlukan oleh pegawai guna memotivasi semangat dan gairah kerja pegawai demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

2.2.3 Dimensi Penilaian Kinerja

Dalam melakukan penelitian terhadap kinerja yang berdasarkan pada deskripsi perilaku spesifik, maka ada beberapa dimensi atau kriteria yang perlu diperhatikan. Menurut Gomes (2003) dimensi yang perlu diperhatikan itu adalah :

1. *Quantity of work*, yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan
2. *Quality of work*, yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya

3. *Job knowledge*, yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan pengetahuannya
4. *Creativenessian*, keaslian gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan permasalahan-permasalahan yang timbul
5. *Cooperation*, yaitu kesadaran untuk bekerja sama dengan orang lain (sesama anggota organisasi)
6. *Dependability*, yaitu kesadaran yang dapat dipercaya dalam hal ini kehadiran dan penyelesaian pekerjaan
7. *Initiative*, yaitu semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya
8. *Personal qualities*, yaitu menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahtamahan dan integritas pribadi.

2.2.4 Tujuan dan Manfaat Kinerja karyawan

Menurut Efendi (2009:194), manfaat dari pengukuran kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Peningkatan prestasi kerja, dimana pimpinan maupun pegawai akan memperoleh umpan balik dan kesempatan mereka untuk memperbaiki pekerjaannya
2. Kesempatan kerja yang adil, karena akan diperoleh kesempatan untuk penempatan posisi pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya.
3. Kebutuhan akan pendidikan bagi pegawai yang mempunyai kemampuan dibawah standar kerja

Adapun tujuan dan manfaat dan penerapan manajemen kinerja adalah:

- a) Meningkatkan prestasi kerja pegawai, baik secara individu maupun sebagai kelompok.
- b) Peningkatan yang terjadi pada prestasi pegawai secara perorangan pada gilirannya akan mendorong kinerja pegawai secara keseluruhan yang direfleksikan dengan kenaikan produktivitas.
- c) Merangsang minat dalam pengembangan pribadi dengan tujuan meningkatkan hasil kerja dan prestasi pribadi serta potensi laten pegawai
- d) Membantu perusahaan untuk dapat menyusun program pengembangan dan pelatihan pegawai yang lebih tepat guna.
- e) Menyediakan alat/sarana untuk membandingkan prestasi kerja pegawai dengan tingkat imbalan sebagai bagian dari kebijakan dan sistem imbalan yang baik.
- f) Memberikan kesempatan pada pegawai untuk mengeluarkan perasaannya tentang pekerjaan atau hal-hal yang ada kaitannya.

2.2.5 Dimensi Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2014:18) aspek-aspek standar pekerjaan terdiri dari aspek kuantitas dan aspek kualitas. Aspek kuantitas meliputi:

1. Proses kerja dan kondisi pekerjaan.
2. Waktu yang dipergunakan atau lamanya melaksanakan pekerjaan.
3. Jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan.
4. Jumlah dan jenis pemberian pelayanan dalam bekerja.

Sedangkan aspek kualitas meliputi:

- 1) Ketepatan kerja dan kualitas pekerjaan.
- 2) Tingkat kemampuan dalam bekerja.
- 3) Kemampuan menganalisis data atau informasi, kemampuan atau kegagalan menggunakan mesin atau peralatan.
- 4) Kemampuan mengevaluasi (keluhan atau keberatan konsumen)

2.3 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

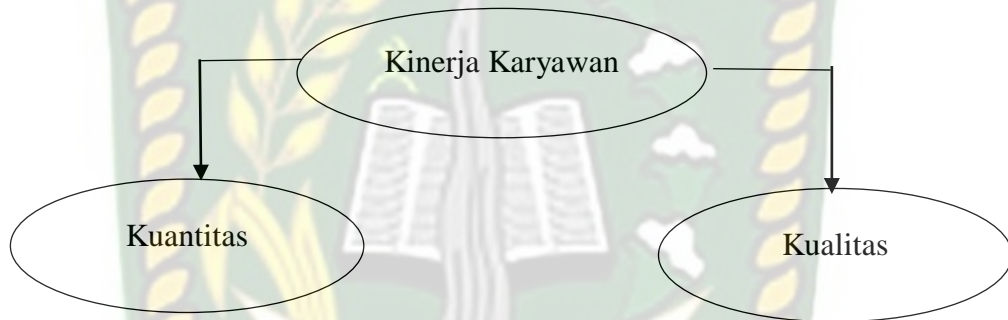
No	Nama Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Teguh Prakoso (2013)	Analisis Kinerja Pegawai Bagian Hukum Sekretariat Daerah Kota Samarinda	Kinerja Pegawai	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai Bagian Hukum Sekretariat Daerah Kota Samarinda sudah baik dan memiliki kinerja yang mampu meningkatkan standar kerja dengan baik
2	Wahyuni Sinaga (2012)	Analisis kinerja pegawai (studi pada Pegawai Lembaga Dewan Kawasan Perdagangan Bebas Pelabuhan Bebas Batam Bintan Karimun)	Kinerja Pegawai	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai (studi pada pegawai lembaga dewan kawasan perdagangan bebas pelabuhan bebas batam bintan karimun) sudah baik
3	Vifira Rambe (2010)	Analisis kinerja karyawan pada PT. Bank Riau Kepri	Kinerja Karyawan	Hasil penelitian ini menunjukkan kinerja karyawan pada PT. Bank Riau Kepri sudah berjalan efektif

Sumber: Data Olahan, 2019

2.4 Kerangka Penelitian

Dari uraian diatas menunjukkan kinerja karyawan. Berdasarkan telaah pustaka dan penelitian terdahulu maka struktur penelitian dapat dibuat sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Berpikir Penelitian



Sumber: Mangkunegara (2013)

2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan telaah pustaka yang telah di kemukakan, maka penulis membuat hipotesis penelitian sebagai berikut: “Diduga kinerja karyawan pada PT. Capella Dinamik Nusantara Kampar sudah baik”.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini mengambil lokasi pada pada PT. Capela Damik Nusantara
Kampar. Jl. Lintas Bangkinang – Pekanbaru No. km 46, Kampar, Kabupaten
Kampar, Riau 28463

3.2 Operasional Variabel Penelitian

Tabel 3.1
Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Kinerja adalah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya sdsuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan itu (Rivai, 2011)	Kuantitas	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kemampuan dalam bekerja • Kemampuan mencapai target pekerjaan • Jumlah pekerjaan melebihi target • Penyelesaian pekerjaan tepat waktu 	Ordinal
	Kualitas	<ul style="list-style-type: none"> • Ketelitian dalam bekerja • Ketepatan dalam bekerja • Kerapian dalam bekerja • Tanggung jawab dalam bekerja • Hasil pekerjaan yang baik 	Ordinal

3.3 Populasi dan Sampel

1) Populasi

Populasi merupakan generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas atau karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian menarik kesimpulannya (Sugiono, 2006). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang berkerja pada PT. Capela Damik Nusantara Kampar yaitu berjumlah 15 orang dalam penelitian ini metode pengambilan sampel dengan menggunakan metode sensus, yaitu pengambilan sampel yang diambil dari seluruh jumlah populasi.

2) Sampel

Sampel merupakan sebagian atau perwakilan populasi yang diteliti (Arikunto, 2002). Sampel dalam penelitian ini ialah sampel yang dapat mewakili karakteristik populasi yang ditunjukkan oleh tingkat akurasi dan presisinya. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode sensus dan penentuan jumlah sampel yaitu seluruh karyawan pada PT. Capella Damik Nusantara yang berjumlah 15 orang.

3.4 Jenis Dan Sumber Data

Adapun jenis dan sumber data dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

1. Data primer

Yaitu data yang di kumpulkan dan diolah oleh penulis yang di peroleh langsung dari PT. Capela Damik Nusantara Kampar yaitu data mengenai tanggapan kinerja karyawan tentang sistem penghargaan dan kinerja.

2. Data skunder

Yaitu data yang di peroleh dari perusahaan berupa data yang sudah jadi yaitu jumlah kinerja karyawan, sejarah perusahaan, struktur organisasi serta segala sesuatu yang berhubungan dengan penelitian ini.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Adapun metode dalam usaha pengumpulan data dan informasi yang diperlukan untuk penelitian ini ialah Kuesioner merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut Sugiyono (2013). Daftar pertanyaan kuesioner yang digunakan bersifat tertutup. Bersifat tertutup artinya alternatif-alternatif jawaban telah disediakan Sugiyono (2013). Selanjutnya jawaban responden ini di beri skor dengan menggunakan Skala *Likert* yaitu:

Tabel 3.2
Alternatif Jawaban

Alternatif Jawaban	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Cukup Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiono (2013)

3.6 Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. “Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut” (Ghozali, 2012).

Metode yang akan digunakan untuk melakukan uji validitas adalah dengan melakukan kolerasi antara skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Dengan ketentuan sebagai berikut (Priyono, 2015) :

- a) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig. 5%) maka instrument atau itemitem pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid)
- b) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig. 5%) maka instrument atau item-item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid)
- c) Dengan memperhatikan kolom Corrected Item-Total Correlation apabila nilai tiap variabel lebih besar dari r_{tabel} maka dapat disimpulkan bahwa butir instrument tersebut valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Menurut Ghozali, (2012) “Instrumen dikatakan reliabel apabila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap

pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu”. Dengan ketentuan sebagai berikut (Priyono, 2015):

- a. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig. 5%) maka instrument atau item-item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid)
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig. 5%) maka instrument atau item-item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid)
- c. Dengan memperhatikan kolom Alpha If Item Deleted apabila nilai tiap variabel lebih besar dari r_{tabel} maka dapat disimpulkan bahwa butir instrument tersebut reliabel.

c. Analisis Data Deskriptif

Menurut Sugiyono (2012) penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk, baik itu variabel ataupun lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menggabungkan dengan variabel lain. Analisis deskriptif ini menjelaskan atau menjabarkan setiap fenomena atau hasil dari penelitian tentang kinerja karyawan pada PT. Capella Dinamik Nusantara Cabang Kampar dengan hasil yang diketahui melalui penyebaran kuesioner dan kinerja karyawan yang ada pada PT. Capella Dinamik Nusantara Cabang Kampar.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Umum Perusahaan

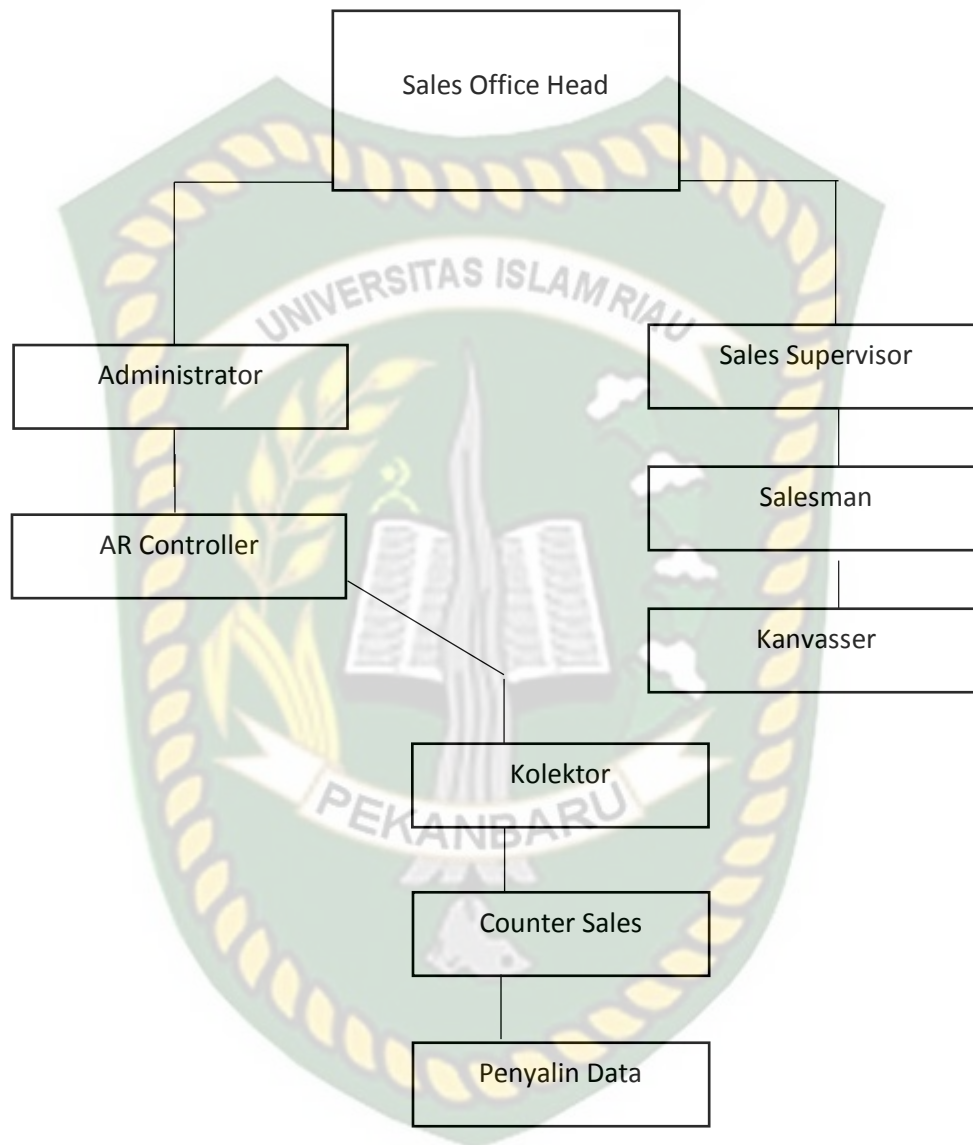
Riau adalah salah satu provinsi yang terletak di bagian timur pulau Sumatra yang merupakan salah satu kawasan yang letaknya sangat strategis. Riau juga memiliki beberapa kekayaan alam yang sangat melimpah, yaitu minyak bumi. Riau juga memiliki asset yang penting dalam lajunya perkembangan perekonomian Indonesia, pada saat sekarang ini setiap orang berhak mengelola apapun yang mampu menjadi ladang bisnis.

Salah satu contohnya perusahaan yang bergerak pada perdagangan kendaraan sepeda motor merk Honda. Perusahaan ini bernama “PT. Capella Dinamik Nusantara” yang didirikan pada tanggal 01 Maret 2004 yang di pimpin oleh bapak Saifullah dengan jumlah karyawan delapan orang. PT. paellaa Dinamik Nusantara yang berada di jalan jendral sudirman pekanbaru.

PT. Capella Dinamik Nusantara merupakan salah satu jaringan yang menjual unit Honda Genuine Part dan AHM Oil yang melayani penjualan unit baik secara Cash maupun Kredit yang di dukung oleh perusahaan pembayaran dan bengkel resmi atau yang lebih dikenal AHASS (Astra Honda Authorized Service Station)

PT. Capella Dinamik Nusantara menitikberatkan kepada kepuasan pelanggan dengan kebersihan terjaga dan pelayanan yang ramah kepada setiap penjualan.

4.2 Struktur Organisasi



Sumber: Administrasi PT. Capella Dinamik Nusantara, 2019

Pada struktur organisasi ini, akan nampak kepada siapa diberikan tugas-tugas dan tanggung jawab karyawan dalam menjalankan fungsinya diperusahaan. Adapun bagian-bagian yang ada dalam struktur organisasi perusahaan ini adalah sebagai berikut:

1. Sales Office Head

- a. Sebagai pemimpin di kantor penjualan, memonitoring dan mengawasi keseluruhan aktivitas baik administrasi, maupun kegiatan promosi penjualan sepeda motor merk Honda.
- b. Membuat pengajuan segala sesuatu yang dibutuhkan oleh kantor penjualan dari kantor cabang ke kantor pusat.
- c. Bertanggung jawab secara menyeluruh kepada Manager Affco

2. Counter Sales

- a. Melayani konsumen dalam pembelian sepeda motor.
- b. Melakukan aktivitas promosi baik dalam pameran maupun Show Room Event.
- c. Membuat laporan penjualan maupun laporan bulanan.
- d. Menerbitkan kwitansi pembayaran maupun faktur penjualan pada setiap transaksi.

3. Sales Supervisor

- a. Memonitoring seluruh kegiatan Salesman
- b. Memberikan pengarahan kepada sales untuk meningkatkan penjualan kepada salesman.
- c. Bertanggung jawab sepenuhnya kepada Sales Office Head.

4. Salesman

- a. Mencari sebanyak-banyaknya calon pembeli sepeda motor
- b. Membantu kegiatan promosi atau pameran motor

5. Kanvasser

- a. Melakukan kegiatan canvass yaitu survey dengan masuk ke desa-desa dengan mobil yang membawa langsung sepeda motor

4.3 Aktivitas PT. Capella Dinamik Nusantara

Aktivitas perusahaan merupakan kegiatan yang terjadi didalam maupun diluar perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung yang akan mempengaruhi kelancaran jalannya perusahaan. Berjalannya suatu perusahaan adalah karena adanya suatu kerjasama antara suatu pekerjaan yang satu dengan pekerjaan yang lainnya. Dengan aktivitas perusahaan yang begitu lancar diharapkan dapat mendorong tercapainya suatu tujuan perusahaan yang secara efektif dan efisien dalam usaha meningkatkan hasil yang lebih baik.

Adapun aktivitas yang dijalankan perusahaan ini, bergerak pada bidang perbengkelan dan penjualan Honda beserta suku cadang asli Honda yang dilakukan melalui penjualan kendaraan yang diperoleh dari Graha Pekanbaru, yang merupakan domain dealer resmi Honda Riau. Dalam penjualan sepeda motor yang dilakukan oleh PT. Capella Dinamik Nusantara terhadap konsumen ialah menggunakan system kredit dan cash. Sedangkan suku cadang aslinya ialah memiliki system tunai atau cash.

Disamping itu pada perusahaan ini bagian pemasaran ditekankan kepada keahliannya untuk selalu membaca peluang baru yang berguna untuk ekspansi pemasaran untuk mengefektifkan hubungan bisnis dan melakukan penyempurnaan. Marketing bertanggung jawab terhadap tertagihnya piutang

akibat penjualan kredit, meskipun ini merupakan tugas dan tanggung jawab utama dari bagian penagihan

Jadi setelah berupaya sebanyak-banyaknya untuk melakukan penjualan kredit, marketing juga harus berupaya bagaimana piutang-piutang yang terjadi di koleksi semaksimal mungkin bagi perusahaan.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Identitas Responden

Identitas responden merupakan penilaian dari peneliti kepada responden yang menilai dan menunjukkan secara langsung bagaimana dan dari kalangan usia atau identitas manakah yang paling dominan dalam penelitian ini. Identitas responden dalam penelitian ini yang dinilai ialah: jenis kelamin, usia, penghasilan perbulan dan masa kerja. untuk melihat dan menjelaskan identitas responden dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

5.1.1 Jenis Kelamin Responden

Jenis kelamin merupakan penilaian dari peneliti kepada responden untuk melihat dan mengevaluasi secara langsung dari karyawan atau responden yang bekerja pada perusahaan dengan menilai dan menunjukkan dari mayoritas manakah laki-laki atau perempuan. Untuk melihat identitas responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.1
Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin Responden	Frekuensi	Persentase
1	Laki-Laki	9	60
2	Perempuan	6	40
	Jumlah	15	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui identitas responden berdasarkan jenis kelamin yang berjumlah 15 orang, dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan

yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 9 orang atau 60%. Dan yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 6 orang atau 40%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini ialah berjenis kelamin laki-laki, hal ini dikarenakan bahwa PT. Capella Dinamik ini merupakan perusahaan dalam penjualan Honda dan *service and repairing* Honda, sehingga membutuhkan tenaga laki-laki dibandingkan perempuan.

5.1.2 Usia Responden

Usia merupakan salah satu penilaian dari peneliti kepada responden yang bertujuan untuk melihat dan mengevaluasi bagaimana dan dari mayoritas mana karyawan yang bekerja pada perusahaan ini. Untuk melihat usia responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.2
Identitas Responden Berdasarkan Usia

No	Usia Responden	Frekuensi	Persentase
1	20 -25 tahun	2	13,3
2	26- 30 tahun	9	60
3	31-35 Tahun	3	20
4	36- 40 Tahun	2	13,3
5	41- 45 Tahun	1	6,6
6	>50 Tahun	0	0
	Jumlah	15	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui identitas responden berdasarkan usia yang berjumlah 15 orang responden. dari tabel tersebut yang berusia 20-25 tahun berjumlah 2 orang atau 13,3%. Karyawan yang berusia 26-30 tahun berjumlah 9 orang atau 60%. Karyawan yang berusia 31-35 tahun berjumlah 3 orang atau 20%. Karyawan yang berusia 36-40 tahun berjumlah 2 orang atau 13,3%. Dan karyawan yang berusia 41-45 tahun berjumlah 1 orang atau 6,6%.

5.1.3 Penghasilan Perbulan

Penghasilan merupakan penilaian peneliti kepada responden untuk melihat seberapa banyak penghasilan ia dalam bekerja, dengan penghasilannya itu ia akan mampu menilai dengan kinerja karyawannya. Dengan melihat penghasilan maka juga bisa melihat seberapa banyak pendapatan karyawan untuk memenuhi kebutuhannya. Untuk melihat penghasilan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.3
Identitas Responden Berdasarkan Penghasilan Perbulan

No	Penghasilan	Jumlah	Persentase (%)
1	<Rp.1.000.000	2	13,3
2	Rp. 1.000.000- 1.500.000	5	33,3
3	>Rp.2.000.000	8	53,3
	Jumlah	15	100

Sumber: Data Primer, 2020

Berdasarkan tabel diatas diketahui identitas responden berdasarkan penghasilan yang berjumlah 15 orang. Dari tabel diatas bahwa karyawan yang berpenghasilan <Rp. 1.000.000 berjumlah 2 orang atau 13,3%. Karyawan yang berpenghasilan Rp. 1.000.000- 1.500.000 berjumlah 5 orang atau 33,3%. Karyawan yang berpenghasilan >2.000.000 berjumlah 8 orang atau 53,3%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini ialah berpenghasilan diatas Rp. 2.000.000. hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini mendapatkan upah atau gaji yang jelas dan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

5.1.4 Masa Kerja Responden

Masa kerja merupakan penilaian dari peneliti kepada responden untuk melihat sejauh mana responden tersebut bekerja pada perusahaan tempat meneliti. Dengan adanya masa kerja juga peneliti mampu menilai seberapa meningkatnya kinerja karyawan itu bekerja. Untuk melihat identitas responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.4
Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja Responden	Frekuensi	Persentase
1	6 bulan	2	13,3
2	1-2 tahun	6	40
3	3-5 tahun	4	26,6
4	6 tahun	3	20
5	Diatas 10 tahun	0	0
	Jumlah	15	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui identitas responden berdasarkan masa kerja yang berjumlah 15 orang. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang bermasa kerja 6 bulan berjumlah 2 orang atau 13,3%. Karyawan yang bermasa kerja 1-2 tahun berjumlah 6 orang atau 40%, karyawan yang bermasa kerja 3-5 tahun berjumlah 4 orang atau 26,6%. Dan karyawan yang bermasa kerja 6 tahun berjumlah 3 orang atau 20%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini bermasa kerja 1-2 tahun, hal ini masa kerja 1-2 tahun tersebut mengetahui bagaimana bentuk penyelesaian kinerja karyawan pada perusahaan ini.

5.2 Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kesamaan antar data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya apa yang terjadi pada objek peneliti sehingga terdapat data yang valid. uji validitas digunakan untuk mengukur data yang terkumpul agar hasilnya valid. dengan instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu diharuskan valid. diketahui bahwa r tabel dalam penelitian ialah dengan rumus $Df = N - 2 = 15 - 1 = 14$ ialah 0,497. Untuk melihat hasil uji validitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.5
Uji Validitas

Item Pertanyaan	Pearson Correlation	r Tabel	Keterangan
Kuantitas Kerja	0,861	0,497	Valid
	0,980	0,497	Valid
	0,980	0,497	Valid
	0,963	0,497	Valid
Kualitas Kerja	0,947	0,497	Valid
	0,974	0,497	Valid
	0,937	0,497	Valid
	0,926	0,497	Valid
	0,538	0,497	Valid

Sumber: Data Output SPSS 26, 2021

Dari tabel diatas diketahui penelitian ini merupakan uji validitas pada kinerja karyawan yang diketahui bahwa nilai r tabel 0,497. Suatu indikator dikatakan yang dikatakan valid jika nilai pearson correlation lebih besar dari nilai r tabel. Jadi dapat diartikan bahwa secara keseluruhan dari 9 indikator kinerja

karyawan memiliki data yang valid dan bisa dilanjutkan oleh penelitian selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas Data

Uji Reliabilitas akan digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah sebuah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Menurut Ghazali, (2012) “Instrumen akan dikatakan reliabel apabila memiliki kesamaan data dalam waktu yang berbeda.

Uji reliabilitas ialah suatu pengujian yang digunakan oleh peneliti untuk memastikan apakah kuesioner penelitian yang telah dikumpulkan sudah reliable atau tidak. Dikatakan data atau pernyataan yang reliable jika kuesioner dilakukan pengukuran ulang, maka akan mendapatkan hasil yang saman, artinya reliable merupakan sebuah konsistensi dari hasil tes uji. Untuk melihat hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5.6
Uji Reliabilitas Data

Variabel	Nilai Reliabilitas	Cronbach's Alpha	Ket
Kinerja Karyawan	0,966	0,60	Reliabel

Sumber: Data Output SPSS 26, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui mengenai uji reliabilitas dan yang terlihat nilai uji reliabilitas kinerja karyawan lebih besar dibandingkan dengan batas nilai cronbach's alpha ($0,966 > 0,60$). Artinya bahwa semua keseluruhan item pada kinerja karyawan dapat dikatakan reliable dan layak digunakan.

5.3 Analisis Kinerja Karyawan Pada PT. Capella Dinamik Nusantara Cabang Kampar

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan dalam mengemban pekerjaannya. Kinerja adalah pencapaian hasil kerja karyawan berdasarkan kualitas maupun kuantitas sebagai prestasi kerja dalam periode waktu tertentu yang disesuaikan dengan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja karyawan adalah suatu hasil yang dicapai oleh seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Untuk menjelaskan kinerja karyawan pada penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja adalah jumlah dari penyelesaian pekerjaan yang dilakukan oleh setiap karyawan selama bekerja dan menyelesaikan pekerjaannya. Kuantitas kerja yang baik dan efektif maka akan memudahkan karyawan dan menilai perusahaan bahwa karyawan tersebut memiliki kompetensi dan kecekatan yang baik. Kuantitas kerja karyawan sangat dinilai penting dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu dan efisien. Untuk menjelaskan kuantitas kerja dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Tingkat Kemampuan Dalam Bekerja

Kemampuan dalam bekerja haruslah memiliki tingkatan baik dari tingkatan yang rendah maupun tingkatan yang tertinggi, dengan beberapa tingkatan dalam bekerja tersebut diharuskan untuk menyelesaikan dengan kemampuannya masing-masing individu agar dalam menyelesaikan pekerjaan

dapat sejalan dengan harapan perusahaan. Dengan kemampuan yang sejalan dan seiringan, maka pekerjaan itu jadi efektif. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan PT. Capella Dinamik Nusantara Kampar memiliki kemampuan kerja yang baik dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.7
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan PT. Capella Dinamik Nusantara Kampar Memiliki Kemampuan Kerja Yang Baik

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	8	53,3
2	Setuju	4	26,6
3	Cukup Setuju	3	20
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	15	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan PT. Capella Dinamik Nusantara memiliki kemampuan yang baik yang berjumlah 15 orang. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 8 orang atau 53,3%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 4 orang atau 26,6%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 3 orang atau 20%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan PT. Capella Dinamik Nusantara memiliki kemampuan yang baik ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan selalu bekerja dengan baik dan selalu menganalisis kemampuannya dengan efisien. Hal ini diperkuat dengan hasil wawancara yang dilakukan kepada peneliti kepada anggota karyawan yang mengatakan bahwa setiap karyawan ini selalu mengevaluasi kinerjanya dengan baik dan mampu menjalankan tugas dengan efisien.

b. Kemampuan Mencapai Target Pekerjaan

Kemampuan mencapai target pekerjaan merupakan salah satu keinginan dari karyawan yang diinginkan kepada setiap kebijakan dan permasalahan kerjanya dengan baik. Dalam pencapaian target juga diharuskan untuk menangani dan menyelesaikan kerjanya dengan efektif dan efisien. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan PT. Capella Dinamik Nusantara Kamar mampu mencapai target kerja yang jelas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.8
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan PT. Capella Dinamik Nusantara Kamar Mampu Mencapai Target Kerja Yang Jelas

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	9	60
2	Setuju	4	26,6
3	Cukup Setuju	2	13,3
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	15	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan PT. Capella Dinamik Nusantara Kamar mampu mencapai target kerja yang jelas yang berjumlah 15 orang. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 9 orang atau 60%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 4 orang atau 26,6%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 2 orang atau 13,3%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan PT. Capella Dinamik Nusantara Kamar mampu mencapai target kerja yang jelas

ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan mampu menyelesaikan target kerja yang jelas dan efektif sesuai dengan kebijakan perusahaan. Hal ini diperkuat dengan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada salah satu karyawan yang mengatakan bahwa target kerja pada perusahaan ini memang penting karena dalam pencapaian target seperti penjualan motor harus memiliki target dalam tiap bulannya.

c. Jumlah Pekerjaan Melebihi Target

Pekerjaan yang melebihi target adalah salah satu bentuk yang disediakan oleh setiap keinginan diri karyawan itu tersebut, karena dengan pekerjaan yang melebihi target tersebut maka akan memudahkan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan target yang jelas dan efektif. Dengan pekerjaan yang melebihi target pun juga seharusnya. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai jumlah pekerjaan Karyawan PT. Capella Dinamik Nusantara Kampar selalu melebihi target dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.9
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan PT. Capella Dinamik Nusantara Kampar Bekerja Selalu Melebihi Target

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	2	13,3
2	Setuju	3	20
3	Cukup Setuju	10	66,6
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	15	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan PT. Capella Dinamik Nusantara Kampar selalu melebihi target yang

berjumlah 15 orang. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 2 orang atau 13,3%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 3 orang atau 20%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 10 orang atau 66,6%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan PT. Capella Dinamik Nusantara Kampar selalu melebihi target ialah cukup setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan tidak pernah melebihi target sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini diperkuat dengan hasil wawancara yang dilakukan kepada peneliti kepada salah satu karyawan yang mengatakan bahwa karyawan memiliki target kerja yang baik dan setiap karyawan di perusahaan ini tidak pernah melebihi kebijakan dari target yang perusahaan berikan.

d. Penyelesaian Pekerjaan Tepat Waktu

Penyelesaian tugas dengan tepat waktu adalah salah satu keinginan dan kepribadian yang dijalankan oleh karyawan untuk menjalankan tugas secara baik. Penyelesaian yang baik dan tepat waktu akan memudahkan penyelesaian kerja yang tepat. Sehingga dengan ketepatan tersebut maka tidak perlu mengulangi pekerjaan yang sudah dibuatnya lagi. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan PT. Capella Dinamik Nusantara Kampar menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.10
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan PT. Capella Dinamik
Nusantara Kampar Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Tepat Waktu

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	9	60

2	Setuju	6	40
3	Cukup Setuju	0	0
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	15	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan PT. Capella Dinamik Nusantara Kampar menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu yang berjumlah 15 orang responden. dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 9 orang atau 60%. Dan karyawan yang menjawab setuju berjumlah 6 orang atau 40%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan PT. Capella Dinamik Nusantara Kampar menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini bekerja dengan tepat waktu dan menyelesaikan pekerjaan yang jelas dan efektif. Hal ini diperkuat dengan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada salah satu karyawan yang mengatakan bahwa pada perusahaan ini mampu mengerjakan yang tepat waktu dan diharuskan mencapai target kerja sesuai dengan kebijakan perusahaan.

2. Kualitas Kerja

Kualitas kerja merupakan salah satu hasil kerja efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya yang lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna. Konsep kualitas atau mutu dipandang sesuatu yang relatif, yang tidak selalu mengandung arti yang bagus, baik, dan sebagainya. Kualitas atau

mutu dapat mengartikan sifat-sifat yang dimiliki oleh suatu produk barang ataupun jasa yang menunjukkan kepada konsumen kelebihan – kelebihan yang dimiliki oleh barang atau jasa tersebut. Untuk menjelaskan kualitas kerja dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Ketelitian Dalam Bekerja

Ketelitian dalam bekerja adalah salah satu yang diberikan kepada perusahaan dengan membuat dan membutuhkan keinginan dari perusahaan itu sendiri. Dengan ketelitian maka akan memudahkan karyawan dalam bekerja dan menstimulus pekerjaannya dengan sungguh-sungguh. Teliti adalah sikap yang sangat dinilai penting dalam pekerjaan oleh setiap karyawan. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan PT. Capella Dinamik Nusantara Kampar selalu teliti dalam bekerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.11
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan PT. Capella Dinamik
Nusantara Kampar Selalu Teliti Dalam Bekerja

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	3	20
2	Setuju	8	53,3
3	Cukup Setuju	4	26,6
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	15	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan PT. Capella Dinamik Nusantara Kampar selalu teliti dalam bekerja yang berjumlah 15 orang responden, dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 3 orang atau 20%. Karyawan yang

menjawab setuju berjumlah 8 orang atau 53,3%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 4 orang atau 26,6%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan PT. Capella Dinamik Nusantara Kampar selalu teliti dalam bekerja ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini harus melakukan pekerjaan dengan teliti dan harus mampu menyelesaikan pekerjaan dengan kesalahan yang sedikit.

Menuru Sinambela (2001) ketelitian dalam bekerja dilakukan untuk karyawan atau sumber daya manusia agar dalam penyelesaian kerja tidak berulang kali untuk bekerja. Maka dengan itu karyawan diharuskan untuk teliti dalam bekerja.

b. Ketepatan Dalam Bekerja

Ketepatan dalam bekerja adalah salah satu hal yang diinginkan oleh setiap perusahaan atas pekerjaan yang telah dilakukannya. Dengan pekerjaan yang tepat dan sesuai maka akan memudahkan perusahaan terhadap karyawannya itu sendiri. Ketepatan dalam bekerja adalah sikap dari bentuk kualitas kerja karyawan yang secara langsung dilakukan oleh karyawan. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan PT. Capella Dinamik Nusantara Kampar selalu tepat dalam bekerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.12
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan PT. Capella Dinamik
Nusantara Kampar Selalu Tepat Dalam Bekerja

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	10	66,6
2	Setuju	3	20
3	Cukup Setuju	2	13,3
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0

	Jumlah	15	100
--	--------	----	-----

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan PT. Capella Dinamik Nusantara Kampar selalu tepat dalam bekerja yang berjumlah 15 orang responden. dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 10 orang atau 66,6%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 3 orang atau 20%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 2 orang atau 13,3.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan PT. Capella Dinamik Nusantara Kampar selalu tepat dalam bekerja ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini tepat dalam bekerja dan menyelesaikan pekerjaannya. Dengan hal ini kebijakan dan aturan perusahaan juga di ikuti oleh setiap karyawan.

c. Kerapian Dalam Bekerja

Kerapian dalam bekerja adalah salah satu bentuk kedisiplinan dan kualitas kerja yang diberikan untuk perusahaan. Dan dengan kerapian dalam bekerja maka akan meningkatkan kompetensi dan keterampilan kerja karyawan dengan efektif dan sejalan dengan kebutuhan perusahaan itu sendiri. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan PT. Capella Dinamik Nusantara Kampar selalu rapi dalam bekerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.13
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan PT. Capella Dinamik
Nusantara Kampar Selalu Rapi Dalam Bekerja

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	6	40

2	Setuju	5	33,3
3	Cukup Setuju	4	26,6
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	15	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan PT. Capella Dinamik Nusantara Kampar selalu rapi dalam bekerja yang berjumlah 15 orang responden. dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 6 orang atau 40%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 5 orang atau 33,3%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 4 orang atau 26,6%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan PT. Capella Dinamik Nusantara Kampar selalu rapi dalam bekerja ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini rapi dalam bekerja baik pekerjaan yang mendadak dan pekerjaan yang dilakukan secara perlahan-lahan. Hal ini diperkuat dengan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada salah satu anggota karyawan pada perusahaan ini yang mengatakan bahwa kerapian dalam bekerja adalah bentuk usaha yang dilakukan agar pemimpin perusahaan tidak mengeluh dengan hasil kerja yang karyawan buat.

d. Tanggung Jawab Dalam Bekerja

Tanggung jawab dalam bekerja adalah bentuk yang diharuskan oleh karyawan yang bekerja pada perusahaan dan setiap karyawan diharapkan untuk mempertanggungjawabkan pekerjaan yang telah ia lakukan dan mempertahankan dirinya dalam bentuk penyelesaian kerja yang efektif dan efisien. Dalam hal ini

yang membuat tanggungjawab dalam seluruh semua pekerjaan yang diinginkan oleh setiap karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan itu sendiri. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan PT. Capella Dinamik Nusantara Kamar mampu mempertanggung jawabkan pekerjaannya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.14
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan PT. Capella Dinamik
Nusantara Kamar Mampu Mempertanggungjawabkan Pekerjaannya

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	13	86,6
2	Setuju	2	13,3
3	Cukup Setuju	0	0
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	15	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan PT. Capella Dinamik Nusantara Kamar mampu mempertanggungjawabkan pekerjaannya yang berjumlah 15 orang. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa yang menjawab sangat setuju berjumlah 13 orang atau 86,6%. Dan karyawan yang menjawab setuju berjumlah 2 orang atau 13,3%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan PT. Capella Dinamik Nusantara Kamar mampu mempertanggungjawabkan pekerjaannya ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan dituntut untuk selalu mempertanggungjawabkan pekerjaannya dan tugasnya dengan baik agar tidak ada saling timpang tindih dalam hal pertanggung jawaban kerja.

Menurut Schein (2010) tanggung jawab kerja adalah inti dari pekerjaan yang dilakukan agar penyelesaian semua pekerjaan dilakukan dengan penuh rasa tanggungjawab dan mampu mempertahankan hasil kerja yang baik.

e. Hasil Pekerjaan Yang Baik

Hasil pekerjaan merupakan salah satu penilaian dari kinerja dari seorang karyawan dan akan menilai dengan berbagai bentuk serta konsep yang diberikan untuk karyawan pada perusahaan. Dengan hasil pekerjaan yang jelas dan efektif maka akan memberikan kinerja yang baik kepada perusahaan. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan PT. Capella Dinamik Nusantara Kampar memiliki hasil kerja yang baik dan efektif dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.15
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan PT. Capella Dinamik
Nusantara Kampar Memiliki Hasil Kerja Yang Baik dan Efektif

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	6	40
2	Setuju	7	46,6
3	Cukup Setuju	2	13,3
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	15	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan PT. Capella Dinamik Nusantara Kampar memiliki hasil kerja yang baik dan efektif yang berjumlah 15 orang responden. dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 6 orang atau 40%.

Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 7 orang atau 46,6% dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 2 orang atau 13,3%

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan PT. Capella Dinamik Nusantara Kampar memiliki hasil kerja yang baik dan efektif ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan perusahaan ini memiliki hasil kerja yang baik dan dapat meningkatkan prestasi kerjanya yang baik dan konsisten.

Menurut Djaja (2010) hasil kerja yang baik akan memudahkan karyawan dalam bekerja dan konsisten dalam pekerjaannya. Hasil kerja tersebut akan memberikan dampak positif yang baik untuk masa depan perusahaan.

Tabel 5.16
Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden tentang Kinerja Karyawan
Pada PT. Capella Dinamik Nusantara Cabang Kampar

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS	Total Skor
	Kuantitas Kerja						
1.	Karyawan PT. Capella Dinamik Nusantara Kampar memiliki kemampuan kerja yang baik	8	4	3	0	0	65
	Bobot Nilai	40	16	9	0	0	
2.	Karyawan PT. Capella Dinamik Nusantara Kampar mampu mencapai target kerja yang jelas	9	4	2	0	0	67
	Bobot Nilai	45	16	6	0	0	
3.	Jumlah pekerjaan Karyawan PT. Capella Dinamik Nusantara Kampar bekerja selalu melebihi target	2	3	10	0	0	52
	Bobot Nilai	10	12	30	0	0	

4.	Karyawan PT. Capella Dinamik Nusantara Kamar menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	9	6	0	0	0	69
	Bobot Nilai	45	24	0	0	0	
Total Skor							253
Kualitas Kerja							
5	Karyawan PT. Capella Dinamik Nusantara Kamar selalu teliti dalam bekerja	3	8	4	0	0	59
	Bobot Nilai	15	32	12	0	0	
6	Karyawan PT. Capella Dinamik Nusantara Kamar selalu tepat dalam bekerja	10	3	2	0	0	68
	Bobot Nilai	50	12	6	0	0	
7	Karyawan PT. Capella Dinamik Nusantara Kamar selalu rapi dalam bekerja	6	5	4	0	0	62
	Bobot Nilai	30	20	12	0	0	
8	Karyawan PT. Capella Dinamik Nusantara Kamar mampu mempertanggung jawabkan pekerjaannya	13	2	0	0	0	73
	Bobot Nilai	65	8	0	0	0	
9	Karyawan PT. Capella Dinamik Nusantara Kamar memiliki hasil kerja yang baik dan efektif	6	7	2	0	0	64
	Bobot Nilai	30	28	6	0	0	
Total Skor							326
Total Skor Keseluruhan							579
Skor Tertinggi							73
Skor Terendah							52
Kriteria Penilaian							Baik

Sumber: Data Olahan, 2019

Dari tabel diatas dapat dilihat persentase tertinggi berada pada indicator karyawan PT. Capella Dinamik Nusantara Kampar mampu mempertanggung jawabkan pekerjaannya dengan skor sebanyak 73, Dan yang paling rendah berada pada indicator jumlah pekerjaan Karyawan PT. Capella Dinamik Nusantara Kampar selalu mencapai target dengan skor 52.

Dan untuk mengetahui jumlah skor ideal seluruh jawaban responden tertinggi maka dapat dilihat pada penjelasan berikut ini:

Skor Maksimal : $\sum \text{item} \times \text{bobot tertinggi} \times \sum \text{Responden}$

$$9 \times 5 \times 15 = 675$$

Skor Minimal : $\sum \text{item} \times \text{bobot terendah} \times \sum \text{Responden}$

$$9 \times 1 \times 15 = 135$$

Rata-Rata : $\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{5}$

$$: \frac{675 - 135}{5}$$

$$: 108$$

Untuk mengetahui tingkat kategori analisis kinerja karyawan pada PT. Capella Dinamik Nusantara Cabang Kampar, maka dapat ditentukan dibawah ini:

Sangat Baik	= 675- 567
Baik	= 567- 459
Cukup Baik	= 459- 351
Tidak Baik	= 351- 243
Sangat Tidak Baik	= 243- 135

Berdasarkan data pada tabel tersebut, hasil skor total untuk analisis kinerja karyawan pada PT. Capella Dinamik Nusantara Cabang Kampar adalah sebesar 579. Pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara 675- 567 yang termasuk dalam kategori sangat baik. Hal ini dibuktikan dengan mayoritas tanggapan responden yaitu kinerja karyawan perusahaan ini memiliki kinerja yang baik dan memiliki kualitas kerja yang jelas dan efektif. Hal ini yang akan mampu meningkatkan bentuk kinerja karyawan dengan efisien.

5.4 Pembahasan Hasil Penelitian

Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana kinerja karyawan pada PT. Capella Dinamik Nusantara Cabang Kampar. Dengan menilai kinerja karyawan pada perusahaan ini maka akan mampu mengevaluasi dan menunjukkan bahwa penilaian yang efektif dan efisien dari hasil kerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif dan berdasarkan hasil wawancara membuktikan bahwa kinerja karyawan pada PT. Capella Dinamik Nusantara Cabang Kampar sudah baik. Hal ini dilihat dengan hasil wawancara kepada anggota karyawan mengatakan sudah baik dan efektif dalam setiap hasil kerja karyawannya.

Dimensi terkuat dalam penelitian ini ialah dimensi kualitas kerja yang berada pada indicator karyawan PT. Capella Dinamik Nusantara Kampar mampu mempertanggung jawabkan pekerjaannya. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini diwajibkan dan diharuskan untuk mempertanggungjawabkan

semua pekerjaannya dengan baik, dan menyelesaikan tugas dan kewajibannya dalam menyelesaikan pekerjaannya pada perusahaan itu.

Dimensi terlemah dalam penelitian ini ialah dimensi kuantitas kerja yang berada pada indikator Jumlah pekerjaan Karyawan PT. Capella Dinamik Nusantara Kampar bekerja selalu melebihi target, hal ini dikarenakan bahwa karyawan perusahaan ini kurang melebihi targetnya, karyawan ini bekerja selalu mengikuti kebijakan perusahaan dan menyelesaikan target yang diinginkan perusahaan tersebut.

Hasil penelitian ini sama dilakukan dengan Teguh Prakoso pada tahun 2013 yang berjudul Analisis Kinerja Pegawai Bagian Hukum Sekretariat Daerah Kota Samarinda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai Bagian Hukum Sekretariat Daerah Kota Samarinda sudah baik dan memiliki kinerja yang mampu meningkatkan standar kerja dengan baik.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Wahyuni Sinaga pada tahun 2012 yang berjudul Analisis kinerja pegawai (studi pada Pegawai Lembaga Dewan Kawasan Perdagangan Bebas Pelabuhan Bebas Batam Bintan Karimun). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai (Studi Pada Pegawai Lembaga Dewan Kawasan Perdagangan Bebas Pelabuhan Bebas Batam Bintan Karimun) sudah baik. Hasil penelitian Wahyuni sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh penelitian ini, sama-sama menunjukkan dan menilai hasil kerja yang efektif dan efisien serta sejalan dengan kebutuhan perusahaan.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan hasil penelitian ini, maka yang akan dijadikan kesimpulan adalah sebagai berikut:

1. Kinerja karyawan pada PT. Capella Dinamik Nusantara Cabang Kampar sudah baik
2. Dimensi terkuat dalam penelitian ini ialah dimensi kualitas kerja yang berada pada indikator karyawan PT. Capella Dinamik Nusantara Kampar mampu mempertanggung jawabkan pekerjaannya. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini diwajibkan dan diharuskan untuk mempertanggungjawabkan semua pekerjaannya dengan baik, dan menyelesaikann tugas dan kewajibannya dalam menyelesaikan pekerjaannya pada perusahaan itu.
3. Dimensi terlemah dalam penelitian ini ialah dimensi kuantitas kerja yang berada pada indikator Jumlah pekerjaan Karyawan PT. Capella Dinamik Nusantara Kampar bekerja selalu melebihi target, hal ini dikarenakan bahwa karyawan perusahaan ini kurang melebihkan targetnya, karyawan ini bekerja selalu mengikuti kebijakan perusahaan dan menyelesaikan target yang diinginkan perusahaan tersebut.

6.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan dalam penelitian ini, maka yang akan dijadikan saran penelitian ini ialah:

1. Bagi perusahaan diharapkan untuk mempertahankan kualitas kerja dengan baik dan menjaga sikap tanggungjawab karyawan dengan efektif dan efisien. Dan karyawan diharapkan untuk bisa melebihi target kerja yang ditetapkan perusahaan agar terbiasa dalam menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat.
2. Diharapkan kepada peneliti untuk meningkatkan pengetahuan dan wawasan mengenai kinerja karyawan yang baik, agar nantinya mampu menilai kinerja dirinya dan orang lain dengan sejalan dan sesuai dengan harapan yang diinginkan oleh perusahaan.
3. Diharapkan kepada peneliti selanjutnya untuk menyempurnakan hasil penelitian yang lain dari objek penelitian ini dengan variabel-variabel penelitian yang lebih sempurna dan berwawasan yang lebih luas tentang variabel penelitian yang lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Edison, Emron, Anwar, Yohny dan Komariyah, Imas. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. cetakan ke-1. Bandung: Alfabeta.
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Hadar, Nawawi. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Jackson, Susan E. Schuler, Randall S. Werner, Steve. 2011. *Pengelolaan Sumber Daya Manusia, Managing Human Resources*. Edisi 2 Buku 10. Penerjemah Benny Prihartanto. Salemba Empat. Jakarta.
- Kartini, kartono, 2005, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta, Raja Grafindo Persada
- Mangkunegara Prabu A.A Anwar 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama Salemba Empat, Jakarta
- Mangkunegara AP, 2015, *Perencanaan dan pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rfika Aditama, Bandung.
- Pamela, A.O., & Oloko 2015. *Effect of motivation on employee performance of commercial banks in kenya : A case study of Kenya Commercial Bank in Migori County*. Journal of Human Resource Studies 5 (2).
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi. Edisi kesepuluh*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Siagian, Sondang, 2003, *Teori dan Praktek Kepemimpinan*, Jakarta, Penerbit Rineka Cipta
- Steers, Richard M. & Porter, Lyman W. (1991). *Motivation and Work Behavior*. New York: Mc Graw-Hill.
- Susanto, AB, Koesnadi Kardi, *Quantum Leadership Kepemimpinan Dalam Dunia Bisnis Dan Dunia Militer*, Jakarta, PT. Gramedia Widiasrama Indonesia

Sutrisno, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.

Sugiyono, 2012, *Statistika Untuk Penelitian*, Bandung, CV. Alfabeta

Sugiono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta

Sunyoto, Danang. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit CAPS. Yogyakarta.

Wan Fauziah, W.Y., & Tan, S.K. (2013). *Generation Differences in work Motivation : From Developing Country Persepctive*. *Journal of Economy, Management and sosial Sciences* 2 (4)

