

**KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR PERUM BULOG
KANSILOG KECAMATAN TANETE RIATTANG
KABUPATEN BONE**



LAPORAN TUGAS AKHIR

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat
Guna memperoleh Gelar Diploma Tiga (D3)

Pada Politeknik Negeri Ujung Pandang

OLEH

A. KURNIANTI

351 16 512

**PROGRAM STUDI D3 ADMINISTRASI BISNIS
JURUSAN ADMINISTRASI NIAGA
POLITEKNIK NEGERI UJUNG PANDANG
MAKASSAR
2019**

HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING

Laporan Tugas Akhir dengan judul “Kinerja Karyawan Pada Kantor Perum Bulog Kansilog Kecamatan Tanete Riattang Kabupaten Bone” oleh **A. Kurnianti** nomor induk mahasiswa **351 16 512** telah diterima dan disahkan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Diploma Tiga pada Program Studi Administrasi Bisnis Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Ujung Pandang.

Makassar, Agustus 2019

Mengesahkan,

Pembimbing I,



Adam Rasid, S.Sos., M.Si.
NIP. 19731230 200212 1 001

Pembimbing II,



Drs. Hirman, M.Si
NIP. 19661030 199903 1 001

Mengetahui,
a.n. Direktur,

Ketua Jurusan Administrasi Niaga
Politeknik Negeri Ujung Pandang



Adam Rasid, S.Sos., M. Si.
NIP. 19731230 200212 1 001

PENERIMAAN PANITIA UJIAN

Pada hari ini, Tanggal Agustus 2019, Panitia Ujian Sidang Tugas Akhir, telah menerima dengan baik hasil Tugas Akhir oleh Mahasiswa (A.Kurnianti) nomor induk mahasiswa (351 16 512) dengan judul Kinerja karyawan Pada Kantor Perum Bulog Kansilog Kecamatan Tanete Riattang Kabupaten Bone.

Makassar, Agustus 2019

Panitia Ujian Sidang Tugas Akhir :

- | | | |
|------------------------------|---------------|---|
| 1. Dra. Imasita, M. Si | Ketua | (..... ) |
| 2. Ismail Anas, S.Pd., M.Pd. | Sekretaris | (..... ) |
| 3. Dra. Asima, M.Si. | Anggota | (..... ) |
| 4. Dra. Aisyah, M.Si. | Anggota | (..... ) |
| 5. Adam Rasid, S.Sos., M.Si. | Pembimbing I | (..... ) |
| 6. Drs. Hirman, M.Si. | Pembimbing II | (..... ) |

KATA PENGANTAR

Assalamu 'Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karuniaNya sehingga penulis proposal tugas akhir yang berjudul “Kinerja Karyawan Pada Kantor Perum Bulog Kecamatan Tanete Riattang Kabupaten Bone” ini dapat terselesaikan. Tidak lupa salam dan shalawat kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, yang telah mengantarkan kita umat manusia pada dunia yang terang benderang dan menyelamatkan manusia dari kebatilan.

Penulis menyadari bahwa tugas akhir ini masih jauh dari kesempurnaan, untuk itu kekurangan dan kesalahan tentunya membutuhkan saran dan kritikan yang membangun dari semua pihak demi perbaikan dan penyempurnaan penulisan tugas akhir ini.

Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih dan penghargaan kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan moril dan materil sehingga penulis dapat menyelesaikan semua kegiatan akademik. Untuk itu dengan rasa hormat penulis ucapkan terima kasih kepada:

1. Kedua orang tua penulis yaitu Ayahanda Tercinta Alm. H.A.KISMAN dan Ibunda Terkasih HJ.KARTINI yang tiada henti-hentinya memberikan dorongan baik berupa moral dan materil yang begitu tulus kepada penulis.
2. Bapak Ir. Muhammad Anshar, M.Si., Ph.D., selaku direktur Politeknik Negeri Ujung Pandang.

3. Bapak Adam Rasid, S.Sos., M.Si., selaku ketua Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Ujung Pandang.
4. Ismail Anas, S.Pd., M.Pd. selaku ketua Program Studi D3 Administrasi Bisnis, sekaligus selaku wali Kelas 3 PDD Bone yang tak henti-hentinya memberikan dorongan serta semangat selama pembuatan tugas akhir ini.
5. Adam Rasid, S.Sos., M.Si. selaku Pengarah I dan Drs. Hirman. M.Si. selaku Pengarah II yang senantiasa meluangkan waktunya untuk memberikan arahan dan bimbingan kepada penulis.
6. Seluruh Dosen Jurusan Administrasi Niaga yang telah memberikan ilmu bagi penulis selama menempuh pendidikan di Politeknik Negeri Ujung Pandang.
7. Bapak Faizal Jafar selaku pimpinan perum bulog kansilog Bone, terima kasih yang sebesar-besarnya atas bantuannya selama proses penelitian berlangsung di kantor Perum Bulog Kansilog Bone.

Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih atas do'a dan bantuannya kepada semua pihak yang tidak sempat disebutkan, semoga Allah SWT senantiasa membalasnya dengan nikmat yang jauh lebih besar. Semoga Laporan Tugas Akhir ini dapat bermanfaat bagi seluruh pembacanya, sekecil apapun pelajaran yang dapat diambil dari laporan Tugas Akhir ini. Amin ya rabbal alamin.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Makassar, Agustus 2019

A.KURNIANTI
351 16 512

DAFTAR ISI

	Hlm.
HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
SURAT PERNYATAAN.....	x
RINGKASAN.....	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	2
1.3. Ruang Lingkup Kegiatan.....	3
1.4. Tujuan dan Manfaat Kegiatan.....	3
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	4
2.1. Pengertian Kinerja.....	4
2.2. Kriteria-kriteria kinerja.....	9
2.3. Penilaian Kinerja.....	11
2.4. Tujuan Penilaian Kinerja.....	14
2.5. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	15
2.6. Indikator kinerja karyawan.....	17

2.7. Pengertian Tenaga Kerja.....	19
2.8. Hubungan antara Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan.....	19
2.9. Dampak kinerja.....	21
2.10. Defenisi Konsep.....	21
2.11. Kerangka Fikir	24
BAB III METODE PENELITIAN.....	25
3.1. Jenis Penelitian.....	25
3.2. Waktu dan Tempat Penelitian.....	25
3.3. Populasi dan Sampel.....	25
3.4. Jenis dan sumber Data	25
3.5. Teknik Pengumpulan Data.....	26
3.6. Defenisi Operasional.....	27
3.7. Analisis Data.....	27
BAB IV HASIL DAN DESKRIPSI KEGIATAN	28
4.1 Kinerja Karyawan	28
a. Kuantitas Kerja	29
b. Kualitas Kerja.....	37
c. Kecepatan Waktu Kerja.....	42
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	51
5.1 Kesimpulan	51
5.2 Saran - saran.....	51
DAFTAR PUSTAKA	53
LAMPIRAN.....	55

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Fikir.....	Hlm. 24
--------------------------------	------------



DAFTAR TABEL

		Hlm.	
<i>Tabel</i>	4.1	Tanggapan responden terhadap kuantitas pekerjaan dengan waktu yang dikerjakan.....	23
<i>Tabel</i>	4.2	Tanggapan responden dalam menyelesaikan pekerjaan kantor agar tidak bertumpuk.....	24
<i>Tabel</i>	4.3	Tanggapan Responden terhadap kebiasaan dalam memberikan pelayanan kepada konsumen lebih banyak tanpa ada pekerjaan yang tertunda.....	26
<i>Tabel</i>	4.4	Tanggapan Responden terhadap kebiasaan dalam memanfaatkan waktu di kantor untuk bekerja.....	27
<i>Tabel</i>	4.5	Rekapitulasi tanggapan Responden mengenai kuantitas kerja karyawan pada kantor Perum Bulog kansilog Kab. Bone.....	28
<i>Tabel</i>	4.6	Tanggapan Responden terhadap kebiasaan karyawan Kantor Perum Bulog Kansilog Kec.Tanete Riattang Kab. Bone dalam mencermati/memeriksa ulang pekerjaan yang telah dilakukan agar tidak ada kesalahan.....	30
<i>Tabel</i>	4.7	Tanggapan Responden dalam menjaga kerapian dari pekerjaan yang dilakukan.....	31
<i>Tabel</i>	4.8	Tanggapan Responden terhadap kualitas pekerjaan yang dilakukan.....	32
<i>Tabel</i>	4.9	Tanggapan Responden terhadap kualitas pelayanan kepada konsumen.....	33
<i>Tabel</i>	4.10	Rekapitulasi tanggapan responden mengenai kualitas kerja karyawan pada kantor Perum Bulog Kansilog Kec.Tanete Riattang Kabupaten Bone.....	34
<i>Tabel</i>	4.11	Tanggapan Responden terhadap kebiasaan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan.....	36
<i>Tabel</i>	4.12	Tanggapan Responden terhadap kebiasaan dalam memberikan pelayanan lebih cepat agar konsumen tidak mengantri.....	37
<i>Tabel</i>	4.13	Tanggapan Responden terhadap kebiasaan karyawan mengenai kedisiplinan masuk kantor.....	38
<i>Tabel</i>	4.14	Tanggapan Responden terhadap kebiasaan karyawan mengenai ke disiplinian pulang kantor	39

<i>Tabel</i> 4.15	Tanggapan responden terhadap pengambilan keputusan saat mnedapat suatu masalah atau kendala dikontor.....	40
<i>Tabel</i> 4.16	Rekapitulasi tanggapan responden mengenai kecepatan waktu bekerja karyawan pada kantor Perum Bulog Kansilog Kecamatan tanete riattang Kabupaten Bone.....	42



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Surat Pengantar Permohonan Izin Penelitian
- Lampiran 2 Surat Permohonan Penelitian
- Lampiran 3 Surat Balasan Permohonan Izin Penelitian
- Lampiran 4 Daftar Wawancara
- Lampiran 5 Daftar Kuesioner



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia dalam era global sekarang sangatlah berpengaruh terhadap pencapaian sebuah tujuan berorganisasi, karena manusia menjadi perencana suatu tujuan yang akan dicapai bersama-sama dengan bentuk sebuah organisasi. Tujuan organisasi tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan atau pegawai meskipun alat atau mesin-mesin yang dimiliki perusahaan begitu canggih, oleh karena itu keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuan tidak hanya bergantung pada teknologi yang baik, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu perusahaan. Suatu perusahaan membutuhkan sumber daya yang potensial bagi perusahaannya tersebut. Kinerja merupakan *performance* atau unjuk kerja. Kinerja dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja. kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia. Perum Bulog perusahaan yang bergerak dibidang persedian pangan Regional dan Nasional, dimana harus menjaga kestabilan persedian pangan maka dari itu harus didukung dengan karyawan yang cukup dan organisasi yang baik untuk kerjasama untuk tercapainya kestabilan persedian pangan Regional dan Nasional. Berdasarkan hasil pengamatan, peneliti mendapatkan informasi mengenai kinerja karyawannya melalui kepala gudang yang menyebutkan bahwa karyawan Perum Bulog Kecamatan Tanete Riattang Kabupaten Bone. kurangnya SDM/ Karyawan sehingga karyawan melakukan pekerjaan kembar.

Perum Bulog Kansilog Kecamatan Tanete Riattang Kabupaten Bone. Perum Bulog mendorong karyawannya agar memiliki motivasi dalam menjalankan kegiatannya dengan memberikan *reward* kepada karyawan yang memenuhi target bahkan melampaui target yang telah ditetapkan. Tidak hanya *reward* saja yang digunakan perusahaan dalam meningkatkan motivasi, tetapi kenaikan gaji, tunjangan dan promosi kerja yang tetap dipertimbangkan dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan juga merupakan cara untuk meningkatkan motivasi karyawan Perum Bulog Kansilog Kecamatan Tanete Riattang Kabupaten Bone. Dari latar belakang masalah di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Kinerja Karyawan Pada Perum Bulog Kansilog Kecamatan Tanete Riattang Kabupaten Bone.”**

1.2. Rumusan Masalah.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini yaitu **“Bagaimana Kinerja Karyawan pada Kantor Perum Bulog Kecamatan Tanete Riattang Kabupaten Bone?”**

1.3. Ruang Lingkup Kegiatan

Kegiatan ini dilaksanakan dengan menitik beratkan pada Kinerja Karyawan Kantor Perum Bulog Kecamatan Tanete Riattang Kabupaten Bone.

1.4. Tujuan dan Manfaat Kegiatan

1.4.1. Tujuan kegiatan

Setiap melakukan penelitian terhadap suatu masalah tentunya mempunyai tujuan yang hendak dicapai, dalam hal ini yang menjadi tujuan penelitian adalah

Untuk Mengetahui Kinerja Karyawan Pada Perum Bulog Kansilog Kecamatan Tanete Riattang Kabupaten Bone.

1.4.2. Manfaat Kegiatan

Manfaat kegiatan penelitian ini adalah :

1. Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program Studi D3 Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Ujung Pandang dan Untuk menambah pengetahuan dan penerapan serta pengembangan ilmu-ilmu yang telah penulis dapatkan selama mengikuti perkuliahan di Jurusan Administrasi Niaga Program Studi Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Ujung Pandang.
2. Sebagai bahan masukan bagi pihak Perum Bulog kasilog Kecamatan Tanete Riattang Kabupaten Bone dalam rangka meningkatkan disiplin pegawai dan kinerja karyawan.
3. Sebagai bahan referensi yang dapat dijadikan acuan bagi kegiatan selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Kinerja

Untuk mengetahui kinerja karyawan, maka fungsi dari kerangka teori sangat membantu dalam menentukan tujuan dan arah penelitian dalam memilih konsep-konsep yang tepat. Dengan demikian pemecahan masalah tampak lebih jelas dan sistematis sesuai dengan pengertian teori itu sendiri. Untuk menciptakan sistem kerja yang baik, menjalankan fungsinya merupakan suatu tindakan dalam menyempurnakan tata kerja dan pengaruh kepada peningkatan kinerja karyawan.

Menurut Sedarmayanti dalam Merialita (2013:11), “Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi.”

Pendapat serupa dikemukakan oleh Wibowo (2010:81), bahwa “Kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun, hasil pekerjaan itu sendiri juga menunjukkan kinerja.” Menurut Anwar Prabu dalam Merialita, (2013:12). mendefinisikan bahwa:

“Kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Pendapat lain dikemukakan oleh Veithzal Rivai, yang mengatakan bahwa:

“Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.” Veithzal Rivai (2009: 548).

Selanjutnya, Simmamora (2013: 12). menyatakan bahwa:

“Kinerja merupakan suatu persyaratan-persyaratan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari output yang dihasilkan, baik yang berjumlah maupun kualitasnya”. Output yang dihasilkan menurut Simmamora dapat berupa fisik maupun non fisik yang menyebutnya berupa karya, yaitu suatu hasil/pekerjaan baik berupa fisik/material maupun non fisik/non material.

Sedangkan menurut Pasolong dalam bukunya yang berjudul *Teori Administrasi Publik*, (2010:175) mengemukakan bahwa:

“konsep kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja (perindividu) dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi.”

Selanjutnya Subekti (2012: 12) menyebutkan kinerja karyawan dapat diukur dari:

- 1) Kuantitas adalah jumlah yang dihasilkan atau jumlah aktivitas yang dapat diselesaikan.
- 2) Kualitas adalah hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut.
- 3) Kecepatan waktu yaitu dapat menyelesaikan tugas dengan cepat serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

Jika kita berbicara tentang prestasi kerja, maka hal tersebut tidak terlepas dari permasalahan kinerja. Menurut Kartini dalam Merialita, (2013:14):

“Pengertian kinerja adalah kemampuan dalam menjalankan tugas dan pencapaian standar keberhasilan yang telah ditentukan oleh instansi kepada karyawan sesuai dengan *job* yang diberikan kepada masing-masing karyawan.”

Menurut Mathis (2002), “ Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi.” Indikator yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut.

1. Kuantitas kerja

Volume kerja yang dihasilkan diatas kondisi normal, Targer kerja dapat terpenuhi dengan perhitungan, Standar kerja ditentukan oleh perusahaan.

2. Kualitas kerja

Kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan, tuntas dalam mengerjakan suatu pekerjaan

3. Pemanfaatan waktu

Pekerjaan diselesaikan dengan tuntas, Semua pekerjaan diselesaikan tepat waktu, kesadaran tinggi untuk menyelesaikan semua tugas

4. Kerjasama

Toleransi, kemampuan dalam menangani hubungan dalam pekerjaan, dapat dipercaya rekan kerja, dapat bekerjasama dengan baik.

Dwiyanto (dalam Harbani, 2010:178) mengemukakan pendapat bahwa kinerja pegawai dapat diukur dari:

1. Produktivitas, yaitu tidak hanya mengukur tingkat efisiensi, tetapi juga mengukur efektivitas pelayanan.
2. Kualitas layanan, yaitu cenderung menjadi penting dalam menjelaskan kinerja organisasi pelayanan publik, banyak pandangan negatif yang terbentuk

mengenai organisasi publik muncul karena ketidak puasan publik terhadap kualitas. Dengan demikian menurut Dwiyanto, kepuasan masyarakat terhadap layanan dapat dijadikan indikator kinerja birokrasi publik.

3. Responsivitas, yaitu kemampuan birokrasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan, dan mengembangkan program-program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan masyarakat.
4. Responsibilitas, yaitu menjelaskan apakah pelaksanaan kegiatan birokrasi publik itu dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar dengan kebijakan birokrasi.
5. Akuntabilitas, yaitu menunjuk seberapa besar kebijakan dan kegiatan birokrasi publik tunduk pada para pejabat politik yang dipilih oleh rakyat.

Selanjutnya menurut Mathis dan Jackson dalam Ahmad, (2012:172) kinerja karyawan dapat diukur dari :

- 1) Kuantitas adalah jumlah yang dihasilkan atau jumlah aktivitas yang dapat diselesaikan.
- 2) Kualitas adalah hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut.
- 3) Kecepatan waktu yaitu dapat menyelesaikan tugas dengan cepat serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.
- 4) Kehadiran adalah kehadiran pegawai dalam setiap jam kerja yang telah ditetapkan.

- 5) Kemampuan bekerja sama yaitu kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain di dalam maupun di luar sehingga hasil pekerjaannya lebih baik.

Dari berbagai defenisi kualitas dapat disimpulkan bahwa kinerja memiliki beberapa elemen yaitu:

1. Hasil kerja dicapai secara individual atau secara institusi, yang berarti kinerja tersebut adalah hasil akhir yang diperoleh secara sendiri-sendiri atau berkelompok.
2. Dalam melaksanakan tugas, orang atau lembaga diberikan wewenang dan tanggung jawab, yang berarti orang atau lembaga diberikan hak dan kekuasaan untuk ditindak lanjuti, sehingga pekerjaannya dapat dilakukan dengan baik.
3. Pekerjaan haruslah dilakukan secara legal, yang berarti dalam melakukan tugas individu atau lembaga tentu saja harus mengikuti aturan yang telah ditetapkan.
4. Pekerjaan tidaklah bertentangan dengan moral atau etika, artinya selain mengikuti aturan yang telah ditetapkan, tentu saja pekerjaan tersebut haruslah sesuai dengan moral dan etika yang berlaku umum.

Sependapat dengan Subekti, Dharma (2004: 24), mengemukakan pengukuran kinerja sebagai berikut:

- 1) Kuantitas, yaitu berkaitan dengan jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai.

- 2) Kualitas, berkaitan dengan mutu yang dihasilkan baik berupa kerapian kerja, ketelitian kerja, atau tingkat kesalahan yang dilakukan pegawai.
- 3) Ketepatan waktu, yaitu sesuai apa tidak dengan waktu yang direncanakan

Dari pendapat yang telah dikemukakan oleh kedua ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja seorang pegawai dapat di ukur dari 3 indikator yaitu kuantitas, kualitas, dan waktu.

Dimana faktor yang dinilai dalam indikator pertama (kuantitas) yaitu jumlah pekerjaan yang diselesaikan oleh seorang karyawan. Selanjutnya pada indikator kualitas yang dinilai adalah kerapian kerja, ketelitian pegawai dalam bekerja, serta tingkat kesalahan yang dilakukan oleh pegawai. Adapun indikator yang terakhir merupakan ketepatan waktu, yang dinilai dalam indikator ini yaitu kesesuaian waktu pelaksanaan dan penyelesaian suatu pekerjaan dengan rencana yang telah dibuat sebelumnya.

2.2 Kriteria-kriteria Kinerja

Kriteria kerja adalah dimensi-dimensi pengevaluasian kerja 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.

Menurut Schuler dan Jackson 2004 (dalam Harsuko 2011) bahwa ada 3 jenis dasar kriteria kinerja yaitu:

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. Sebagai contoh apakah SDM-nya ramah atau menyenangkan.
3. Kriteria berdasarkan hasil, kriteria ini semakin populer dengan makin ditekannya produktivitas dan daya saing internasional. Kriteria ini berfokus pada apa yang telah dicapai atau dihasilkan ketimbang bagaimana sesuatu dicapai atau dihasilkan.

Menurut Bernandin & Russell (2001 dalam riani 2011) kriteria yang digunakan untuk menilai kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) *Quantity of Work* (kuantita 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): 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 untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.
- 8) *Personal Qualities* (kualitas personal): menyangkut kepribadian, kepemimpinan, kermaha-tamahan dan integrasi pribadi.

2.3 Penilaian Kinerja

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. Dengan demikian penilaian prestasi adalah merupakan hasil kerja karyawan dalam lingkup tanggung jawabnya.

Menurut Pasolong, (2010:182) “penilaian kinerja merupakan evaluasi keberhasilan atau kegagalan seseorang dalam menjalankan tugasnya. Jika penilaian kinerja terhadap birokrasi, berarti evaluasi keberhasilan atau kegagalan birokrasi dalam menjalankan tugasnya sebagai pelayan masyarakat.”

Untuk melihat kinerja seorang karyawan, maka harus berpedoman kepada hasil kerja rata-rata yang ditentukan baik dalam arti mutu maupun jumlah untuk setiap pekerjaan dan jabatan. Kinerja karyawan sangat perlu diperhatikan dan seorang atasan perlu memberikan penilaian agar para karyawan bisa termotivasi.

Penilaian kinerja pegawai di Indonesia, dilakukan dengan berdasarkan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-Undang

Nomor 8 tahun 1974. PP 10 Tahun 1979 tentang penilaian pelaksanaan pekerjaan Pegawai.

Penilaian tersebut tertuang dalam suatu daftar yang lazim disebut dengan DP-3 (Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan), yang berarti suatu daftar yang memuat hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan Seorang Pegawai dalam jangka waktu 1 (satu) tahun dan dibuat oleh penilai (pasal 1 huruf a PP tersebut).sedangkan pejabat penilai adalah atasan langsung Pegawai yang dinilai.

Unsur-unsur yang dinilai dalam penilaian pelaksanaan pekerjaan DP-3 yaitu:

1. Kesetiaan, yaitu tekad dan kesanggupan untuk mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesabaran dan tanggung jawab. Sikap ini dapat dinilai dari perilaku sehari-hari serta perbuatan pegawai dalam melaksanakan tugas.
2. Prestasi kerja, yaitu hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Pada umumnya, prestasi kerja dipengaruhi oleh kecakapan, pengalaman dan kesanggupan Pegawai yang bersangkutan.
3. Tanggung jawab, yaitu kesanggupan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dan tugas yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani menanggung resiko atas keputusan yang telah diambil atau tindakan yang dilakukannya.
4. Ketaatan, yaitu kesanggupan pegawai untuk menaati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku, menaati perintah kedinasan yang diberikan oleh atasan yang berwenang serta kesanggupan untuk tidak melanggar aturan yang telah ditentukan.
5. Kejujuran, yaitu ketulusan hati pegawai dalam melaksanakan tugasnya dan kemampuan untuk tidak menyalah gunakan wewenang yang diembannya.

6. Kerjasama, yaitu kemampuan pegawai untuk bekerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas yang telah ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.
7. Prakarsa, yaitu kemampuan pegawai untuk mengambil keputusan langkah-langkah atau melaksanakan semua tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dari pimpinan.
8. Kepemimpinan, yaitu kemampuan untuk mempengaruhi orang lain sehingga dapat diarahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas.

Penilaian kinerja itu sendiri yakni: “Penilaian bagaimana pelaksanaan yang dilakukan oleh tenaga kerja untuk mengetahui baik buruknya seseorang dalam melakukan pekerjaan”. Sedangkan faktor yang bisa dipakai untuk dinilai adalah kualitas, pengetahuan mengenai jabatannya, kerajinan, kesetiaan dan inisiatif. Hal ini membuktikan bahwa penilaian kinerja akan ditentukan oleh beberapa faktor.

Menurut Pasolong dalam Martini, (2017:35) beliau menyimpulkan bahwa tujuan penilaian kinerja dapat dijadikan:

- a. Sebagai dasar untuk memberikan kompensasi kepada pegawai yang setimpal dengan kinerjanya.
- b. Sebagai dasar untuk melakukan promosi bagi pegawai yang memiliki kinerja yang baik.
- c. Sebagai dasar untuk melakukan mutasi terhadap pegawai yang kurang cocok dengan pekerjaannya.
- d. Sebagai dasar untuk melakukan demosi terhadap pegawai yang kurang atau tidak memiliki kinerja yang baik.
- e. Sebagai dasar untuk melakukan pemberhentian terhadap pegawai yang tidak lagi mampu melakukan pekerjaannya.

- f. Sebagai dasar memberikan diklat terhadap pegawai, agar dapat meningkatkan kinerjanya.
- g. Sebagai dasar untuk menerima pegawai baru yang sesuai dengan pekerjaan yang tersedia.
- h. Sebagai dasar untuk mengetahui berhasil atau tidaknya suatu organisasi.

2.4 Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan penilaian kinerja menurut Riani (2013) terdapat pendekatan ganda terhadap tujuan penilaian prestasi kerja sebagai berikut:

1. Tujuan evaluasi

Hasil-hasil penilai prestasi kerja digunakan sebagai dasar bagi evaluasi regular terhadap prestasi anggota-anggota organisasi, yang meliputi:

- a) Talaah Gaji. Keputusan-keputusan kompensasi yang mencakup kenaikan *merit-pay*, bonus dan kenaikan gaji lainnya merupakan salah satu tujuan utama penilai prestasi kerja.
- b) Kesempatan promosi. Keputusan –keputusan penyusunan pegawai (*staffing*) yang berkenaan dengan promosi, dimensi, transfer dan pemberhentian karyawan merupakan tujuan kedua dari penilai prestasi kerja.

2. Tujuan pengembangan

- a) Informasi yang dihasilkan oleh sistem penilaian prestasi kerja dapat digunakan untuk mengembangkan pribadi anggota-anggota organisasi.
- b) Mengukuhkan dan Menopang Prestasi Kerja. Umpan balik prestasi kerja (*performance feedback*) merupakan kebutuhan pengembangan

yang utama karena hampir semua karyawan ingin mengetahui hasil penilaian yang dilakukan.

- c) Meningkatkan Prestasi Kerja. Tujuan penilaian prestasi kerja juga untuk memberikan pedoman kepada karyawan bagi peningkatan prestasi kerja di masa yang akan datang.
- d) Menentukan Tujuan-Tujuan Progresi Karir. Penilaian prestasi kerja juga akan memberikan informasi kepada karyawan yang dapat digunakan sebagai dasar pembahasan tujuan dan rencana karir jangka panjang.
- e) Menentukan Kebutuhan-Kebutuhan Pelatihan. Penilaian prestasi kerja individu dapat memaparkan kumpulan data untuk digunakan sebagai sumber analisis dan indentifikasi kebutuhan pelatihan.

2.5 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Setiap organisasi mempunyai tujuan, salah satu sarana organisasi untuk mencapai tujuan adalah kinerja para karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya, sesuai dengan kedudukan dan peranan masing-masing dalam organisasi. Sebuah organisasi instansi pemerintahan merupakan sebuah lembaga yang menjalankan roda pemerintahan dan melaksanakan pembangunan sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik.

Pendapat lain tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain dikemukakan oleh Amstrong dan Baron dalam Wibowo, (2016:100) yaitu sebagai berikut.

- 1) *Personal factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.

- 2) *Leadership factor*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan yang dilakukan manajer dan *team leader*.
- 3) *Team factor*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
- 4) *System factor*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
- 5) *Contextual/Situational factors*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Sedangkan menurut Keith Davis dalam Anwar, (2015:67-68) mengatakan faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Sebagaimana beliau menjelaskan bahwa:

- 1) Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya pegawai yang memiliki *IQ* di atas rata-rata (*IQ* 110-120). Dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan 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

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Selanjutnya menurut Pasolong, (2010:186-189) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut.

a. Kemampuan

Kemampuan dalam suatu bidang hanya dapat dimiliki oleh seorang yang memiliki bakat dan intelegensi (kecerdasan) yang mencakupi. Sedangkan bakat biasanya dikembangkan dengan pemberian kesempatan pengembangan pengetahuan tiga hal yaitu : (1) pendidikan, (2) pelatihan, dan (3) pengalaman kerja.-

b. Kemauan

Kemauan atau motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi.

2.6 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut prawirosentono (2008:126), kinerja dapat dinilai atau diukur dengan beberapa factor yaitu:

- 1) Efektivitas, yaitu bila tujuan kelompok dapat dengan kebutuhan yang direncanakan.
- 2) Tanggung jawab, merupakan bagian yang tak terpisahkan atau sebagai akibat kepemilikan weweng.
- 3) Disiplin, yaitu taat pada hukum dan aturan yang berlaku. Disiplin karyawan adalah ketaatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan dimana ia bekerja.

4) Inisiatif, berkaitan dengan daya pikir kreatifitas dalam bentuk suatu ide yang berkaitan dengan tujuan perusahaan. Sifat inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan perusahaan dan atasan yang baik. Dengan kata lain inisiatif karyawan merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu,yaitu (Robbins, 2006:260):

1. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit,jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lai.
4. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi(tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.7 Pengertian Tenaga Kerja

Tenaga kerja merupakan penduduk yang berada dalam usia kerja. Menurut UU No. 13 tahun 2003 Bab I pasal 1 ayat 2 disebutkan bahwa;

“Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Secara garis besar penduduk suatu negara dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu tenaga kerja dan bukan tenaga kerja. Penduduk tergolong tenaga kerja jika penduduk tersebut telah memasuki usia kerja. Batas usia kerja yang berlaku di [Indonesia](#) adalah berumur 15 tahun – 64 tahun. Menurut pengertian ini, setiap orang yang mampu bekerja disebut sebagai tenaga kerja. Ada banyak pendapat mengenai usia dari para tenaga kerja ini, ada yang menyebutkan di atas 17 tahun ada pula yang menyebutkan di atas 20 tahun, bahkan ada yang menyebutkan di atas 7 tahun karena anak-anak jalanan sudah termasuk tenaga kerja.”

2.8 Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan

Motivasi merupakan masalah yang kompleks dalam organisasi, karena setiap kebutuhan dan keinginan tiap individu berbeda. Seseorang yang termotivasi tinggi dan akan menyelesaikan semua tugas yang diberikan kepadanya.

Manfaat utama dari motivasi adalah meningkatkan gairah kerja sehingga produktivitas kerja tercapai. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat

diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan dilakukan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan, serta orang senang melakukan pekerjaannya (Suharto & Cahyono 2005).

Dalam teori Abraham Maslow dinyatakan bahwa kebutuhan manusia terdapat lima tingkatan, yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri. Menurut Maslow bila kebutuhan tingkat pertama terpenuhi, kebutuhan tingkat berikutnya akan menjadi dominan. Manusia akan keadaan dan pengalaman yang bersangkutan mengikuti suatu hirarki. Proses diatas menunjukkan bahwa kebutuhan-kebutuhan sebagai target dan saling menopang. Kebutuhan yang telah terpuaskan akan berhenti menjadi motivasi utama dari perilaku.(Harsuko, 2011)

Setiap karyawan mempunyai kebutuhan bersifat material dan non material yang selalu meningkatkan intensitasnya dan mendorong atau mengarahkan kinerja. Motivasi merupakan predisposisi psikis bagi perilaku, yakni manusia berperilaku adalah tergantung pada motivasinya. Dengan terpenuhi setiap kebutuhan akan mendorong motivasi individu untuk mempunyai kinerja yang lebih baik.

Faktor motivasi memiliki hubungan langsung dengan kinerja karyawan. Sesuai dengan pendapat David Mc. Cleland yang mengatakan bahwa motivasi kerja karyawan akan timbul bila ada pemuasan kebutuhan, yaitu: kebutuhan untuk berafiliasi. Dengan terpenuhi kebutuhan tersebut akan semakin tinggi pula kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat intensitas

kerjanya, semakin karyawan memahami tujuan organisasi dan semakin tekun kerjanya maka motivasi karyawan semakin tinggi.

2.9 Dampak Kinerja

Kinerja yang baik adalah kinerja yang mengikuti tata cara atau prosedur sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Akan tetapi di dalam kinerja tersebut harus memiliki beberapa kriteria agar di dalam kinerja tersebut harus memiliki beberapa kriteria agar meningkatkan produktivitas sehingga apa yang diinginkan seseorang yang memiliki kinerja yang lebih baik maka akan memberikan dampak atau pun hasil yang lebih baik bagi perusahaan, misalnya: akan lebih teliti dalam melakukan pekerjaannya, rapi, cepat, tepat, akurat, dan rasa senang dalam menjalankan tugas yang telah diberikan.

Dengan demikian, perusahaan akan mendapatkan profitabilitas yang lebih baik sehingga visi dan misi perusahaan dapat tercapai sesuai dengan yang telah diharapkan. Namun sebaliknya jika kinerja seorang karyawan itu buruk, secara otomatis akan memberikan dampak yang kurang baik bahkan akan menyebabkan perusahaan itu mengalami kebangkrutan. Misalnya karyawan yang sudah tidak nyaman bekerja maka akan mempengaruhi pekerjaan yang sedang ditanganinya.

2.10 Defenisi Konsep

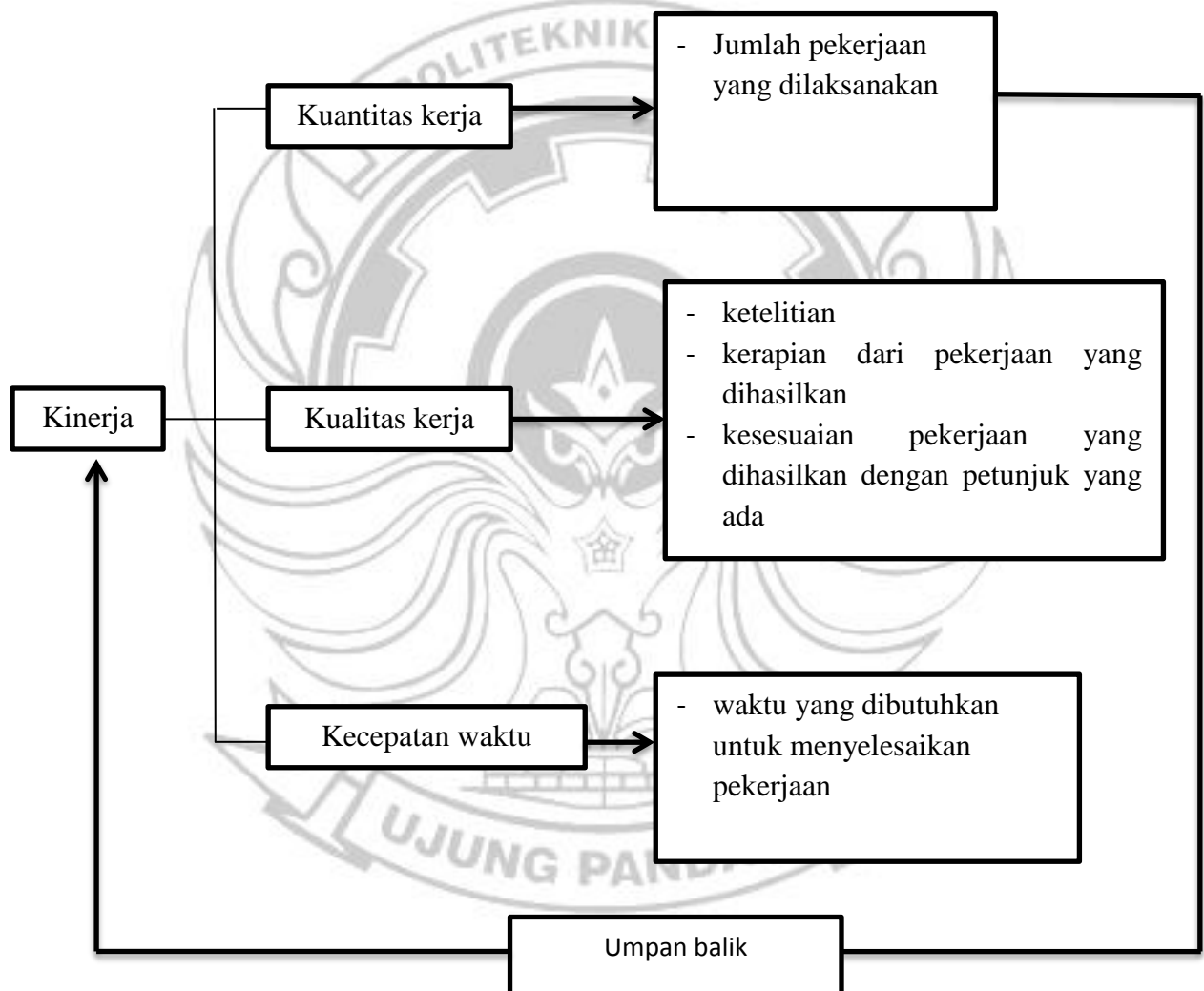
- 1) Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi.

- 2) Penilaian kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang pegawai telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan.
- 3) Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Secara garis besar penduduk suatu negara dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu tenaga kerja dan bukan tenaga kerja. Penduduk tergolong tenaga kerja jika penduduk tersebut telah memasuki usia kerja. Batas usia kerja yang berlaku di [Indonesia](#) adalah berumur 15 tahun – 64 tahun. Menurut pengertian ini, setiap orang yang mampu bekerja disebut sebagai tenaga kerja. Ada banyak pendapat mengenai usia dari para tenaga kerja ini, ada yang menyebutkan di atas 17 tahun ada pula yang menyebutkan di atas 20 tahun.
- 4) Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas.
- 5) Kuantitas kerja adalah jumlah pekerjaan yang mampu dicapai dalam kurun waktu yang telah ditentukan adapun unsur empiris yang diturunkan dalam indikator ini adalah kemampuan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan target waktu yang diberikan, kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan di kantor sebanyak-banyaknya agar pekerjaan tidak bertumpuk, kemampuan karyawan dalam memberikan pelayanan kepada konsumen lebih banyak tanpa ada pekerjaan yang tertunda, waktu saya di kantor saya gunakan untuk bekerja.

- 6) Kualitas kerja yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan pada perum bulog kansilog Bone. Adapun unsur empiris yang diturunkan dari indicator ini adalah kebiasaan karyawan dalam mencermati/memeriksa ulang pekerjaan yang saya lakukan agar tidak ada kesalahan dalam penyelesaiannya, kebiasaan karyawan dalam menjaga kerapian dari pekerjaan yang saya lakukan agar hasilnya bisa teratur dan rapih, kemampuan karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan, kemampuan karyawan dalam melayani sesuai dengan harapan konsumen.
- 7) Kecepatan waktu yang maksud dalam penelitian ini yaitu seberapa lama karyawan mengerjakan suatu pekerjaan apakah sudah sesuai dengan aturan waktu yang diberikan oleh perusahaan atau belum, adapun unsur empiris dari indicator ini yaitu kecepatan dalam melayani, ketepatan waktu masuk dan pulang kantor dan ketanggapan dalam mengambil keputusan.

2.11 Kerangka Fikir

Berdasarkan teori yang telah dikemukakan pada tinjauan pustaka di atas, selanjutnya penulis jabarkan dalam bentuk sebuah kerangka fikir. Adapun kerangka fikir yang dimaksud sebagaimana pendapat Agus Dharma (2004: 24) sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Fikir

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian deskriptif yang nantinya hasil dari penelitian ini dapat memberikan gambaran keadaan berdasarkan keadaan di lapangan.

3.2 Waktu dan Tempat Penelitian

Dalam penelitian ini yang menjadi tempat penelitian bagi penulis adalah Kantor Perum Bulog Kansilog Kecamatan Tanete Riattang Kabupaten Bone dan waktunya selama satu bulan.

3.3 Populasi dan Sampel

1. Populasi pada penelitian ini adalah semua karyawan pada kantor perum bulog kansilog kecamatan tanete riattang kabupaten bone.
2. Adapun sampel pada kegiatan ini menggunakan jenis sampel jenuh. Adapun jumlah karyawan pada kantor perum bulog kansilog kecamatan tanete riattang kabupaten bone berjumlah 6 (enam) orang.

3.4. Jenis dan sumber Data

3.4.1. Jenis Data

Penulis mengumpulkan data primer dan data sekunder, yang mana dipaparkan sebagai berikut.

a. Data primer

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari informan atau objek penelitian.

b. Data sekunder

Selain menggunakan data primer, peneliti ini juga memanfaatkan data sekunder. “Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari orang lain atau sumber kedua, didapatkan dari berbagai jenis publikasi yang dimaksudkan untuk mendukung data primer.” Bungin, (2009: 122).

3.4.2. Sumber Data

- a. Penelitian perpustakaan, yaitu “penyelidikan yang bertujuan untuk mengumpulkan data dan informan yang terdapat di ruangan perpustakaan, seperti buku, majalah, dokumen, catatan, kisah-kisah sejarah, dan lain-lainnya”, Pasolong (2016: 69)
- b. Penelitian lapangan, yaitu “penyelidik yang dilakukan dalam kehidupan yang sebenarnya” Pasolong (2016: 69)

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini akan menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Teknik pengumpulan data yang pertama yaitu dengan cara wawancara, yaitu “kegiatan Tanya jawab antara dua orang atau lebih secara langsung” Palong, (2016:137).
2. Teknik pengumpulan data yang kedua adalah dengan menggunakan kuisisioner, yaitu suatu pengumpulan data melalui daftar pertanyaan yang di isi oleh responden itu sendiri” Pasolong, (2016: 141)
3. Teknik pengumpulan data yang ketiga adalah dengan melakukan observasi, yaitu “suatu pengamatan secara langsung dengan sistematis terhadap gejala-gejala yang hendak diteliti” Pasolong, (2016: 131)

3.6. Defenisi Operasional

Defenisi operasional menjabarkan pengertian suatu konsep yang abstrak dengan menurunkan pada tingkat yang lebih konkrit agar konsep tersebut dapat diukur secara empiris. Adapun konsep yang hendak didefenisi operasionalkan dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

- A. Kuantitas adalah jumlah yang dihasilkan atau jumlah aktivitas yang dapat diselesaikan. Unsur-unsur empiris yang diturunkan dari variabel itu adalah jumlah pekerjaan yang dihasilkan.
- B. Kualitas adalah hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut. Unsur-unsur empiris yang diturunkan dalam variabel ini yaitu tingkat ketelitian dalam mengerjakan tugas, tingkat kerapian pekerjaan, dan kesesuaian pelaksanaan pekerjaan dengan petunjuk/aturan.
- C. Kecepatan waktu yaitu dapat menyelesaikan tugas dengan cepat serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain. Unsur-unsur empiris yang diturunkan dari variabel ini yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan dengan waktu yang telah ditentukan.

3.7. Analisis Data

Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik analisis data kuantitatif dengan menggunakan tabel distribusi frekuensi.

BAB IV

HASIL DAN DESKRIPSI KEGIATAN

4.1. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dalam pencapaian tujuan organisasi adalah suatu hal yang sangat diutamakan oleh setiap organisasi karena apabila hasil kerja yang diberikan oleh para karyawan baik, maka prestasi yang didapatkan oleh organisasi tersebut juga akan baik pula. Untuk mencapai kinerja yang baik dalam organisasi juga diperlukan keahlian para karyawan dalam mengerjakan tugas, kemudian unsur perilaku juga ikut serta dalam menunjang baiknya kinerja yang diberikan oleh para karyawan terhadap perusahaan.

Untuk mencapai kinerja karyawan dalam suatu perusahaan tidak terlepas dari adanya perhatian langsung dari pimpinan yang diberikan terhadap para karyawannya, hal ini menyangkut bahwa keberhasilan dari karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan merupakan wewenang dan tanggung jawab bawahan kepada atasan untuk mencapai tujuan dari organisasi. Berkaitan dengan hal tersebut di atas, bahwa keberhasilan tugas yang dilakukan oleh karyawan kantor PERUM Bulog Kansilog Bone adalah menjadi tolak ukur tingkat kinerja yang dilakukan dalam upaya mencapai tujuan organisasi dan kinerja karyawan yang tinggi.

Kinerja merupakan hasil kerja yang diberikan oleh karyawan terhadap perusahaan, hal ini dipengaruhi oleh keahlian dan perilaku yang dimiliki oleh karyawan. Tingkat kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dapat dilihat dari kinerja yang dihasilkan dan latar belakang pendidikan yang

dimiliki oleh karyawan tersebut. Sehubungan dengan penelitian yang telah penulis lakukan mengenai kinerja karyawan pada kantor PERUM Bulog Kansilog Bone, penulis telah menetapkan beberapa indikator sebagai ukuran kinerja seorang karyawan.

a. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja merupakan salah satu hasil yang dicapai karyawan dalam melaksanakan pekerjaan kantor yang menjadi tugas kedinasannya, dimana karyawan dalam menjalankan tugasnya menggunakan ketelitian, keterampilan dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas yang dimiliki oleh karyawan sangat diperlukan secara maksimal, dengan demikian kemampuan karyawan yang tinggi akan dapat mencapai hasil kerja yang maksimal dan tujuan dari organisasi akan tercapai.

Keterampilan karyawan dalam bekerja sangat mempengaruhi kuantitas pekerjaan yang dihasilkan atau yang diharapkan, dimana keberhasilan karyawan pada suatu perusahaan dapat dilihat dari jumlah pekerjaan yang telah diselesaikan. Berhubungan dengan hal di atas bahwa kantor perum bulog Bone yang mempunyai tugas yang kompleks, untuk itu perlu didukung oleh sumber daya manusia atau kemampuan karyawan yang memadai dalam menyelesaikan pekerjaan kantor sehingga hasil yang didapat benar-benar dapat digunakan untuk kemajuan perusahaan. Untuk lebih jelasnya mengenai kuantitas kerja karyawan Kantor perum bulog Bone dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.1 Tanggapan Responden Terhadap Kuantitas Pekerjaan yang Dikerjakan

No.	Tingkat Pelaksanaan	Frekuensi (F)	Presentase %
1.	Sangat Baik	2	40%
2.	Baik	2	40%
3.	Netral	-	-
4.	Kurang Baik	1	20%
5.	Sangat Tidak Baik	-	-
	Jumlah	5	100%

Sumber: Data Hasil Olahan Kuesioner, Agustus 2019.

Dari tabel 4.1 diatas dapat dilihat tanggapan responden mengenai kuantitas pekerjaan yang diselesaikan oleh para karyawan, terlihat bahwa yang mengatakan sangat baik berjumlah 2 (40%), yang mengatakan baik berjumlah 2 (40%), yang mengatakan kurang baik sebanyak 1 (20%).

Dari tanggapan tersebut dapat diketahui bahwa kinerja karyawan terhadap kuantitas pekerjaan yang diselesaikan dengan waktu yang telah ditentukan dapat dikategorikan baik atau jumlah pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan aturan waktu yang diberikan, dari hasil wawancara dengan Pimpinan kantor perum bulog kansilog bone mengatakan “Kita kan disini menghasilkan produk, saya kira untuk jumlah pekerjaan yang dihasilkan bukan fisiknya, tapi berapa jumlah konsumen yang dapat dilayani dalam setiap hari, dan itu saya liat disini pelayanan kepada konsumen sudah maksimal”.

Dari tanggapan responden serta jawaban dari hasil wawancara yang penulis telah lakukan diketahui kinerja karyawan kantor perum bulog kansilog Bone khususnya dalam jumlah tugas yang dikerjakan sudah baik atau sesuai dengan aturan waktu yang ditentukan, untuk kedepannya hal ini perlu dipertahankan bahkan ditingkankan lagi agar pekerjaan diselesaikan sesuai dengan kuantitas atau jumlah yang telah ditentukan tanpa mengesampingkan kualitas dari hasil pekerjaan itu sendiri.

Tabel 4.2 Tanggapan Responden Terhadap Kebiasaan Karyawan dalam Menyelesaikan Pekerjaan

No.	Tingkat Pelaksanaan	Frekuensi (F)	Presentase %
1.	Sangat Baik	1	20%
2.	Baik	1	20%
3.	Netral	-	-
4.	Kurang Baik	3	60%
5.	Sangat Tidak Baik	-	-
	Jumlah	5	100%

Sumber: Data Hasil Olahan Kuesioner, Agustus 2019.

Melihat tabel 4.2 di atas dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai kebiasaan menyelesaikan pekerjaan kantor yang mengatakan sangat baik berjumlah 1 (20%), dan yang mengatakan baik berjumlah 1 (20%), kemudian yang mengatakan Kurang baik berjumlah 3 (60%) . Berdasarkan tabel

di atas maka dapat kita lihat bahwa kebiasaan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan kantor tergolong dalam kategori kurang baik.

Dari penjelasan di atas masih terlihat kurang baik kinerja yang dihasilkan karyawan kantor Perum Bulog Kansilog Bone karena apabila seorang karyawan sering menunda pekerjaan kantor maka pekerjaan akan semakin bertumpuk sehingga pekerjaan tersebut tidak dapat diselesaikan dengan tepat waktu serta hasil yang dicapai tidak akan baik pula, kerapian ruangan akan menurun disebabkan banyaknya berkas yang bertumpuk dalam ruangan tersebut. Hal seperti ini perlu diperhatikan lagi agar pekerjaan yang dilakukan dapat terselesaikan dengan cepat sehingga pekerjaan yang lainnya bisa segera dikerjakan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Pimpinan kantor Perum Bulog Bone pada Tanggal 1 Agustus jam 09.30 Di kantor perum bulog mengatakan bahwa “Memaksimalkan waktu di kantor untuk bekerja, saya fikir itu masih kurang, karena masih sering saya lihat beberapa orang karyawan yang sibuk main HP saat jam kerja, atau mereka ngobrol”, dari hasil wawancara tersebut dapat diketahui penyebab para karyawan cenderung melalaikan pekerjaan dikarenakan kurangnya kesadaran karyawan dalam memanfaatkan waktu kerja hal ini terbukti saat penulis mengadakan observasi di lapangan, ada beberapa karyawan yang bermain HP, dan menonton TV pada saat jam kerja sedang berlangsung.

Kebiasaan seperti ini harusnya segera ditindak lanjuti, pimpinan harus mengambil langkah tegas agar para karyawan yang ada di kantor Perum Bulog Bone dapat lebih disiplin lagi pada saat jam kerja sedang berlangsung.

Tabel 4.3 Tanggapan Responden Terhadap Kebiasaan dalam Memberikan Pelayanan

No.	Tingkat Pelaksanaan	Frekuensi (F)	Presentase %
1.	Sangat Baik	-	-
2.	Baik	1	20%
3.	Netral	1	20%
4.	Kurang Baik	3	60%
5.	Sangat Tidak Baik	-	-
	Jumlah	5	100%

Sumber: Data Hasil Olahan Kuesioner, Agustus 2019.

Dari tabel 4.3 diatas Kebiasaan karyawan kantor Perum Bulog Bone dalam memberikan pelayanan kepada konsumen dapat dilihat pada tabel hasil olahan kuesioner di atas, dimana yang mengatakan baik berjumlah 1 (20%), 1 (20%) mengatakan netral, serta 3 (60%) lainnya mengatakan kurang baik.

Dari tanggapan yang diberikan oleh para responden maka penulis dapat mengambil kesimpulan mengenai Kebiasaan karyawan kantor perum bulog Bone dalam memberikan pelayanan kepada konsumen termasuk dalam kategori kurang baik, hal ini terbukti dengan hasil wawancara yang penulis lakukan dengan pimpinan di kantor Perum Bulog Bone "kalau dalam melayani, pasti ada suatu pekerjaan yang terhenti, dan baru bisa kembali dilaksanakan setelah melayani konsumen yang datang, namun dalam hal ini bagi saya bukan sebuah masalah karena proses melayani merupakan suatu bagian dari pekerjaan kita disini.

Tabel 4.4 Tanggapan Responden Terhadap Kebiasaan Karyawan dalam Memanfaatkan Waktu untuk Bekerja

No.	Tingkat Pelaksanaan	Frekuensi (F)	Presentase %
1.	Sangat Baik	1	20%
2.	Baik	3	60%
3.	Netral	-	-
4.	Kurang Baik	1	20%
5.	Sangat Tidak Baik	-	-
	Jumlah	5	100%

Sumber: Data Hasil Olahan Kuesioner, Agustus 2019.

Tabel di atas merupakan tanggapan responden terhadap kebiasaan karyawan kantor perum bulog kansilog Bone dalam memanfaatkan waktu di kantor untuk bekerja, terlihat reponden yang memberikan pendapat sangat baik berjumlah 1 (20%), 3 (60%) mengatakan baik, 1 (20%) mengatakan kurang baik.

Dari hasil olahan yang telah ditampilkan dalam bentuk tabel di atas serta hasil observasi yang dilakukan oleh penulis saat melakukan penelitian di Kantor perum bulog Bone terlihat masih adanya karyawan yang sibuk bermain HP dan menonton TV pada saat jam kerja sedang berlangsung, dari hasil olahan kuesioner dan hasil observasi yang telah dilakukan maka dapat diketahui bahwa kebiasaan karyawan kantor perum bulog Bone dalam memanfaatkan waktu di kantor untuk bekerja tergolong dalam kategori kurang baik, hal ini tentunya perlu diubah, selain itu jika karyawan tidak memaksimalkan waktu di kantor untuk bekerja tentunya akan banyak pekerjaan yang tertunda bahkan proses pelayanan kepada konsumen

yang memiliki kepentingan di kantor perum bulog kansilog Bone tentunya akan terhambat, untuk kedepannya pimpinan kantor perum bulog kansilog Bone perlu mengambil tindakan tegas mengenai masalah ini agar kinerja kantor perum bulog kansilog Bone bisa lebih baik lagi dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan bisa meningkat.

Tabel 4.5 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kuantitas Kerja Karyawan pada Kantor Perum Bulog Kecamatan Tanete Riattang Kabupaten Bone

No.	Tingkat Pelaksanaan	Kriteria Penilaian					Total
		SB	B	N	KB	STB	
1.	Tanggapan Responden terhadap kuantitas pekerjaan yang dikerjakan.	(2) 40%	(2) 40%	-	(1) 20%	-	100%
2.	Tanggapan Responden terhadap kebiasaan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.	(1) 20%	(1) 20%	-	(3) 60%	-	100%
3.	Tanggapan Responden terhadap kebiasaan dalam memberikan pelayanan.	0	(1) 20%	(1) 20%	(3) 60%	-	100%
4.	Tanggapan Responden terhadap kebiasaan karyawan dalam memanfaatkan waktu untuk bekerja.	(1) 20%	(3) 60%	-	(1) 20%	-	100%
	Rata-rata	20%	35%	5%	40%	-	100%

Sumber: Data Hasil Olahan Kuesioner, Agustus 2019.

Berdasarkan tabel 4.5 rekapitulasi mengenai kuantitas kerja di atas, yang mana dari rekapitulasi ini terdapat 4 pertanyaan yang di ajukan oleh peneliti terhadap responden, dari 4 pertanyaan tersebut peneliti mendapatkan hasil bahwa

2 dari pernyataan tersebut masih menjadi kendala dalam kuantitas kerja karyawan pada kantor Perum Bulog Bone, yaitu dalam menyelesaikan pekerjaan di kantor agar tidak bertumpuk dan kebiasaan karyawan Kantor Perum Bulog Bone dalam memanfaatkan waktu di kantor untuk bekerja. Terlebih dulu kita ketahui bahwa keahlian yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sangatlah penting dan sangat berpengaruh terhadap kuantitas pekerjaan yang dihasilkan karena keahlian adalah salah satu faktor pendukung kelancaran tugas dan peningkatan kinerja dalam organisasi maupun perusahaan. Tetapi jika dilihat dari hasil penelitian dalam tabel rekapitulasi, tanggapan responden masih banyak yang kurang baik dalam proses mengerjakan tugas kantor agar tidak bertumpuk serta pemanfaatan waktu di kantor untuk bekerja.

Hal ini dikarenakan masih kurangnya kesadaran karyawan untuk memaksimalkan waktu di kantor untuk bekerja, seperti pernyataan seorang karyawan “Masalah memaksimalkan waktu kerja tergantung dari semangat karyawan, kadang mereka bersemangat untuk bekerja kadang juga mereka kurang semangat sehingga mereka biasa menonton TV” dari pernyataan tersebut penulis bisa mengambil kesimpulan bahwa masih kurangnya kesadaran para karyawan untuk mengerjakan tugas yang diberikan oleh pimpinan kepada karyawan yang bersangkutan. Kurangnya semangat karyawan untuk bekerja akan mempengaruhi produktivitas, karyawan dalam bekerja, sehingga pimpinan kantor Perum Bulog Bone perlu mengadakan pelatihan dan memotivasi karyawan agar bisa tetap bersemangat dalam menjalankan tugas yang diembannya.

b. Kualitas Kerja

Kualitas pekerjaan merupakan tingkat baik atau buruknya suatu pekerjaan yang diterima bagi seorang karyawan yang dapat dilihat dari segi ketelitian dan keterampilan kerja, kerapian dalam bekerja serta kecakapan yang dimiliki.

Hasil kerja yang berkualitas akan mencerminkan kinerja yang baik bagi instansi, kualitas kerja di pengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya tingkat pendidikan, skill dan pengetahuan yang dimiliki oleh seorang karyawan. Berikut tanggapan yang diberikan oleh responden mengenai kualitas pekerjaan yang telah dilakukan di kantor Perum Bulog Bone:

Tabel 4.6 Tanggapan Responden Terhadap Kebiasaan Karyawan dalam Memeriksa Ulang Pekerjaan yang Telah Dilakukan

No.	Tingkat Pelaksanaan	Frekuensi (F)	Presentase %
1.	Sangat Baik	1	20%
2.	Baik	2	40%
3.	Netral	1	20%
4.	Kurang Baik	1	20%
5.	Sangat Tidak Baik	-	-
	Jumlah	5	100%

Sumber: Data Hasil Olahan Kuesioner, Agustus 2019.

Dari tabel 4.6 tanggapan responden mengenai kebiasaan karyawan dalam mencermati/ memeriksa ulang pekerjaan yang telah dilakukan di kantor perum bulog Bone diketahui bahwa terdapat 1 (20%) mengatakan sangat baik, 2 (40%)

mengatakan baik, 1 (20%) mengatakan netral, serta 1 (20%) memberikan tanggapan kurang baik. Dari hasil olahan tersebut penulis menarik sebuah kesimpulan mengenai kebiasaan karyawan dalam mencermati ulang pekerjaan yang telah dilakukan termasuk dalam kategori baik.

Mencermati ulang hasil dari pekerjaan yang telah kita lakukan merupakan hal yang sangat penting, hal ini merupakan salah satu cara mempertahankan serta memperbaiki citra sebuah perusahaan, karena dengan hasil kerja yang baik dan benar maka orang lain akan merasa puas.

Tabel 4.7 Tanggapan Responden Terhadap Kerapian dari Pekerjaan yang Dilakukan.

No.	Tingkat Pelaksanaan	Frekuensi (F)	Presentase %
1.	Sangat Baik	2	40%
2.	Baik	1	20%
3.	Netral	-	-
4.	Kurang Baik	2	40%
5.	Sangat Tidak Baik	-	-
	Jumlah	5	100%

Sumber: Data Hasil Olahan Kuesioner, Agustus 2019.

Tabel 4.7 yang telah dipaparkan di atas merupakan hasil olahan kuesioner mengenai tanggapan responden terhadap kerapian dari pekerjaan yang dilakukan pada kantor Perum Bulog Bone, dari tabel tersebut terlihat sebanyak 2 (40%) mengatakan sangat baik, 1 (20%) memberikan tanggapan baik, serta 2(40%)

lainnya mengatakan kurang baik, dari hasil olahan tersebut diketahui bahwa kebiasaan karyawan dalam menjaga kerapian dari hasil kerja yang telah dilakukan tergolong dalam kategori baik.

Untuk kedepannya para karyawan harus lebih meningkatkan lagi kerapian di tempat kerja, karena kerapian merupakan salah satu indikator dari kualitas pekerjaan yang dihasilkan yang akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

Tabel 4.8 Tanggapan Responden Terhadap Kualitas Pekerjaan yang Dilakukan

No.	Tingkat Pelaksanaan	Frekuensi (F)	Presentase %
1.	Sangat Baik	1	20%
2.	Baik	1	20%
3.	Netral	2	40%
4.	Kurang Baik	1	20%
5.	Sangat Tidak Baik	-	-
	Jumlah	5	100%

Sumber: Data Hasil Olahan Kuesioner, Agustus 2019.

Tabel 4.8 diatas merupakan tanggapan responden mengenai kualitas pekerjaan yang dilakukan, terlihat 1 (20%) mengatakan sangat baik, 1 responden atau 20% mengatakan baik, serta 2 (40%) diantaranya memberikan tanggapan netral, dan 1 (20%) yang memberikan tanggapan kurang baik.

Dari hasil wawancara dengan pimpinan kantor perum bulog Bone, mengatakan “Mengenai kualitas mereka sudah mampu mencapai standar dari atasan, buktinya selama ini kami bekerja disini namun laporan-laporan yang dibuat untuk kantor direksi dan kantor pusat selalu diterima dengan baik.

Tabel 4.9 Tanggapan Responden Terhadap Kualitas Pelayanan kepada Konsumen

No.	Tingkat Pelaksanaan	Frekuensi (F)	Presentase %
1.	Sangat Baik	-	-
2.	Baik	2	40%
3.	Netral	-	-
4.	Kurang Baik	3	60%
5.	Sangat Tidak Baik	-	-
	Jumlah	5	100%

Sumber: Data Hasil Olahan Kuesioner, Agustus 2019.

Tabel 4.9 di atas merupakan tanggapan responden mengenai kualitas pelayanan yang diberikan kepada konsumen, terlihat bahwa 2 (20%) responden mengatakan baik, serta 3 (60%) mengatakan kurang baik.

Dari tanggapan yang diberikan dapat diketahui bahwa kualitas pelayanan yang diberikan oleh karyawan kantor perum bulog Bone kepada konsumen kurang baik, hal ini terbukti pada saat peneliti melakukan observasi di lapangan, terlihat masih ada karyawan yang terlihat masih kurang responsive buktinya salah seorang

karyawan terlihat mondar mandir didepan meja pelayanan sementara konsumen menunggu untuk dilayani.

Tabel 4.10 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kualitas Kerja Karyawan pada Kantor Perum Bulog Kec. Tanete Riattang Kab. Bone

No.	Tingkat Pelaksanaan	Kriteria Penilaian					Total
		SB	B	N	KB	STB	
1.	Tanggapan Responden terhadap kebiasaan pegawai dalam memeriksa ulang pekerjaan yang telah dilakukan.	(1) 20%	(2) 40%	(1) 20%	(1) 20%	-	100%
2.	Tanggapan Responden terhadap kerapian dari pekerjaan yang dilakukan.	(2) 40%	(1) 20%	-	(2) 40%	-	100%
3.	Tanggapan Responden terhadap kualitas pekerjaan yang dilakukan.	(1) 20%	(1) 20%	(2) 40%	(1) 20%	-	100%
4.	Tanggapan Responden terhadap kualitas pelayanan kepada konsumen.	-	(2) 40%	-	(3) 60%	-	100%
	Rata-rata	20%	30%	15%	35%	-	100%

Sumber: Data Hasil Olahan Kuesioner, Agustus 2019.

Dari hasil rekapitulasi mengenai kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan kantor perum bulog Bone terlihat masih ada satu kendala yaitu masalah kualitas pelayanan kepada konsumen, padahal pelayanan merupakan sesuatu hal

yang sangat penting karna dengan pelayanan yang baik pada konsumen,maka konsumen akan tertarik dan kembali keperusahaan.

c. Kecepatan/ Waktu dalam menjalankan pekerjaan kantor

Indikator terakhir yang menjadi acuan dalam penilaian kinerja karyawan yaitu mengenai waktu dalam menjalankan pekerjaan kantor, ketetapan waktu dalam menjalankan pekerjaan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena suatu pekerjaan harus segera diselesaikan dengan cepat dan tepat agar tidak menghambat pekerjaan yang lainnya.

Ketepatan waktu dalam menjalankan pekerjaan kantor dipengaruhi oleh tingkat pendidikan karyawan, selain itu skill juga turut mempengaruhi kecepatan kerja karyawan, karena apabila seorang karyawan memiliki skill terhadap pekerjaan yang diembannya maka karyawan tersebut akan mengerjakan pekerjaannya secara efektif dan efisien hal ini dapat mempengaruhi kecepatan dalam mengerjakan suatu pekerjaan. Adapun tanggapan responden mengenai kecepatan/ waktu dalam menjalankan pekerjaan sebagai berikut:

Tabel 4.11 Tanggapan Responden Terhadap Kecepatan dalam Mengerjakan Tugas

No.	Tingkat Pelaksanaan	Frekuensi (F)	Presentase %
1.	Sangat Baik	1	20%
2.	Baik	3	60%
3.	Netral	-	-
4.	Kurang Baik	1	20%
5.	Sangat Tidak Baik	-	-
	Jumlah	5	100%

Sumber: Data Hasil Olahan Kuesioner, Agustus 2019.

Dari tabel 4.11 yang dipaparkan di atas terlihat kebiasaan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan kantor sesuai dengan waktu yang ditentukan, dimana 1 responden atau 20% mengatakan sangat baik, 3 responden atau 60% mengatakan baik, 1 responden atau 20% mengatakan kurang baik. Dari hasil olahan kuesioner mengenai kebiasaan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan di kantor maka dapat dikategorikan baik.

Dari hasil wawancara diketahui bahwa faktor yang mempengaruhi kecepatan karyawan kantor perum bulog Bone dalam menjalankan pekerjaan adalah kedisiplinan dan tingkat pendidikan yang dimiliki oleh karyawan yang bersangkutan, karena karyawan kurang disiplin masuk kantor sehingga pekerjaan yang ada akan tertunda, selain itu faktor pendidikan juga turut serta dalam hal ini

karena dengan pendidikan dan kemampuan seorang karyawan akan mempengaruhi tingkat efisiensi dan efektivitas suatu pekerjaan.

Tabel 4.12 Tanggapan Responden Terhadap Kecepatan Melayani Konsumen

No.	Tingkat Pelaksanaan	Frekuensi (F)	Presentase %
1.	Sangat Baik	-	-
2.	Baik	1	20%
3.	Netral	1	20%
4.	Kurang Baik	2	40%
5.	Sangat Tidak Baik	1	20%
	Jumlah	5	100%

Sumber: Data Hasil Olahan Kuesioner, Agustus 2019.

Tabel 4.12 di atas memperlihatkan kebiasaan karyawan dalam memberikan pelayanan kepada konsumen agar tidak mengantri terlalu lama, terlihat sebanyak 1 responden atau 20% mengatakan baik, 1 responden atau 20% memberi tanggapan netral, dan 2 responden atau 40% mengatakan kurang baik, 1 responden atau 20% mengatakan sangat tidak baik, dari tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa kebiasaan karyawan dalam memberikan pelayanan kepada konsumen agar tidak mengantri terlalu lama tergolong kurang baik.

Dari hasil wawancara yang dilakukan dengan pimpinan kantor Perum Bulog Bone “Masalah kebiasaan karyawan dalam memberikan pelayanan kepada konsumen agar tidak mengantri terlalu lama, sudah standar atau sudah baik dalam melayani karna dikantor perum bulog Bone hanya melayani palanggan yang

membeli dalam jumlah partai untuk disalurkan ke swalayan atau minimarket, jadi tidak terlalu banyak pelanggan yang dilayani dalam setiap harinya.

Tabel 4.13 Tanggapan Responden Terhadap Kedisiplinan Masuk Kantor

No.	Tingkat Pelaksanaan	Frekuensi (F)	Presentase %
1.	Sangat Baik	-	-
2.	Baik	2	40%
3.	Netral	0	0
4.	Kurang Baik	3	60%
5.	Sangat Tidak Baik	0	0
	Jumlah	5	100%

Sumber: Data Hasil Olahan Kuesioner, Agustus 2019.

Tabel di atas 4.13 memperlihatkan kedisiplinan karyawan kantor Perum Bulog Bone masuk kantor, terlihat bahwa 2 responden atau 40% mengatakan baik atau datang lebih awal dari jam masuk kantor yang telah ditentukan, 3 responden atau 60% mengatakan kurang baik, dalam hal ini yang dimaksud kurang baik yaitu karyawan yang datang terlambat ke kantor.

Selain kedisiplinan masuk kantor sesuai dengan jam yang telah ditentukan, peneliti juga menila kedisiplinan karyawan dalam hal kedisiplinan pulang kantor yang akan di tampilkan dalam bentuk tabel seperti berikut:

Tabel 4.14 Tanggapan Responden Terhadap Kedisiplinan Pulang Kantor

No.	Tingkat Pelaksanaan	Frekuensi (F)	Presentase %
1.	Sangat Baik	-	-
2.	Baik	2	40%
3.	Netral	-	-
4.	Kurang Baik	3	60%
5.	Sangat Tidak Baik	-	-
	Jumlah	5	100%

Sumber: Data Hasil Olahan Kuesioner, Agustus 2019.

Dari tabel 4.14 di atas memperlihatkan kedisiplinan karyawan kantor perum bulog Bone dalam hal keluar/pulang kantor, terlihat bahwa 2 (40%) mengatakan baik, yang dimaksud baik dalam hal ini adalah karyawan pulang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku, 3 (60%) mengatakan kurang baik, dalam hal ini yang dimaksud kurang baik yaitu karyawan yang pulang lebih awal dari waktu yang telah ditentukan.

Berdasarkan data diatas, dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan para karyawan kantor perum bulog Bone dalam hal ketepatan masuk dan pulang kantor termasuk dalam kategori kurang baik, hal ini sejalan dengan hasil observasi di lapangan terlihat masih ada beberapa karyawan yang terlambat, di hari yang lain terlihat pula karyawan yang bahkan tidak masuk kantor tanpa ada keterangan, selain itu penulis juga mendapati karyawan kantor perum bulog Bone yang tidak masuk kantor setelah jam istirahat selesai.

Hal ini perlu mendapatkan perhatian dari pimpinan, karena kurangnya kedisiplinan akan memperburuk kinerja karyawan karena pekerjaan yang harusnya terselesaikan akan tertunda karena karyawan yang bersangkutan terlambat masuk bahkan tidak datang sama sekali, hal ini akan berdampak bagi pekerjaan yang tidak terselesaikan dengan tepat waktu sehingga pekerjaan akan bertumpuk.

Tabel 4.15 Tanggapan Responden Terhadap Pengambilan Keputusan Saat Mendapat Suatu Masalah/Kendala Di Kantor

No.	Tingkat Pelaksanaan	Frekuensi (F)	Presentase %
1.	Sangat Baik	-	-
2.	Baik	2	40%
3.	Netral	0	0
4.	Kurang Baik	3	60%
5.	Sangat Tidak Baik	0	0
	Jumlah	5	100%

Sumber: Data Hasil Olahan Kuesioner, Agustus 2019.

Melihat tabel 4.15 di atas maka dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap mengambil keputusan untuk pekerjaannya, yang mengatakan baik berjumlah 2 (40%), yang mengatakan kurang baik berjumlah 3 (60%).

Dari tanggapan yang diberikan oleh responden di atas maka diketahui bahwa kemampuan karyawan dalam hal pengambilan keputusan terhadap pekerjaannya masih kurang baik.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Faizal selaku Pimpinan Kantor perum bulog “mengenai pengambilan keputusan yang diambil karyawan untuk pekerjaannya masing-masing, karyawan belum bisa mengambil keputusan secara cepat untuk pekerjaannya tanpa melakukan komunikasi dengan pimpinan atau karyawan lain, namun terkadang terkendala karena pimpinan tidak selamanya berada dikantor, terkadang pimpinan keluar kota, sehingga masalah yang dihadapi tidak dapat diselesaikan dengan cepat.

Tabel 4.16 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kecepatan Waktu Kerja Karyawan pada Kantor Perum Bulog Kec. Tanete Riattang Kab. Bone

No.	Tingkat Pelaksanaan	Kriteria Penilaian					Total
		SS	S	N	TS	STS	
1.	Tanggapan Responden terhadap kecepatan dalam mengerjakan tugas	(1) 20%	(3) 60%	-	(1) 20%	-	100%
2.	Tanggapan Responden terhadap kecepatan melayani konsumen	-	(1) 20%	(1) 20%	(2) 40%	(1) 20%	100%
3.	Tanggapan Responden terhadap kedisiplinan masuk kantor.	-	(2) 40%	-	(3) 60%	-	100%
4.	Tanggapan Responden terhadap kedisiplinan pulang kantor.	-	(2) 40%	-	(3) 60%	-	100%
5.	Tanggapan Responden terhadap pengambilan keputusan saat mendapat suatu masalah/kendala di kantor	-	(2) 40%	-	(3) 60%	-	100%
	Rata-rata	4%	40%	4%	48%	4%	100%

Sumber: Data Hasil Olahan Kuesioner, Agustus 2019.

Dari tabel 4.16 rekapitulasi mengenai indikator waktu kerja karyawan kantor perum bulog Bone terlihat masih ada beberapa kendala yang masih perlu diperbaiki, yaitu mengenai kecepatan melayani konsumen, kedisiplinan karyawan masuk dan pulang kantor, serta pengambilan keputusan saat menghadapi suatu kendala di kantor. kurangnya kedisiplinan para karyawan kantor perum bulog Bone mempengaruhi waktu pelaksanaan suatu pekerjaan yang ada di kantor perum bulog Bone, tentunya hal ini memperburuk kinerja yang dihasilkan.

Kedepannya pimpinan kantor perum bulog Bone perlu memperhatikan masalah kedisiplinan para karyawan khususnya waktu masuk dan pulang kantor para karyawan, selain itu perlu juga dilakukan pelatihan dan pengembangan kapasitas karyawan yang ada agar proses pengambilan keputusan saat karyawan mendapati suatu kendala di kantor bisa lebih baik lagi, sehingga tidak perlu menunda waktu pengerjaannya.

Tabel 4.17 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan pada Kantor Perum Bulog Kec. Tanete Riattang Kab. Bone

No.	Kinerja Pegawai	Kriteria Penilaian				
		Sangat Baik	Baik	Netral	Kurang Baik	Sangat Tidak Baik
1.	Kuantitas	20%	35%	5%	40%	-
2.	Kualitas	20%	30%	15%	35%	-
3.	Waktu	4%	40%	4%	48%	4%
Presentase		14,67%	35%	8%	41%	1,33%

Sumber: Data Hasil Olahan Kuesioner, Agustus 2019.

Berdasarkan tabel 4.17 diketahui bahwa kinerja karyawan pada kantor perum bulog menunjukkan hasil yang kurang baik dengan presentase 41%, dimana indikator tersebut meliputi kuantitas, kualitas, dan waktu. Terlihat dari rata-rata rekapitulasi yang mengatakan sangat baik berjumlah 14,67%, sedangkan yang mengatakan baik berjumlah 35%, yang memberikan tanggapan netral berjumlah 8%, serta yang mengatakan sangat tidak baik berjumlah 1,33%. Berdasarkan hasil penelitian yang bahwa kinerja para karyawan pada kantor perum bulog bone kurang baik dan untuk kedepannya perlu ditingkatkan lagi baik kemampuan dalam melaksanakan tugas maupun kedisiplinan, sehingga menghasilkan kinerja yang lebih baik dan pekerjaan terlaksana sesuai dengan yang diharapkan.

Kedisiplinan dan kemampuan karyawan dalam bekerja sangat diperlukan karena kedua hal ini menjadi salah satu penunjang untuk keberhasilan suatu organisasi dan tercapainya kinerja karyawan yang baik. Untuk kedepannya diharapkan agar karyawan pada kantor perum bulog dapat menyadari pentingnya disiplin kerja, karena hal ini tumbuh dari kesadaran karyawan tanpa ada paksaan dari orang lain.

Dari hasil observasi tidak semua karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik, terlihat pada saat masih ada customer yang mengantri karna skil yang dimiliki oleh karyawan kurang, tentunya hal ini perlu diperbaiki dengan melakukan pelatihan dan pengembangan kapasitas karyawan agar kinerja yang tercipta diperum bulog kabupaten bone bisa lebih baik lagi.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan pada bab sebelumnya, maka penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut:

Berdasarkan hasil penelitian mengenai prestasi kerja, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada kantor Perum Bulog Bone termasuk kategori “kurang baik” khususnya dalam hal waktu penyelesaian suatu pekerjaan di kantor agar tidak bertumpuk, pemanfaatan waktu di kantor untuk melakukan pekerjaan yang diembannya, masalah kerapian dari suatu pekerjaan yang dilakukan, ketetapan waktu menyelesaikan pekerjaan, kedisiplinan datang dan pulang kantor, serta pengambilan keputusan yang masih kurang.

5.2.SARAN-SARAN

Melihat kinerja pada kantor Perum Bulog Bone secara menyeluruh dikategorikan kurang baik, dari kesimpulan yang telah di uraikan, maka penulis dapat memberikan saran-saran untuk kedepannya a terhadap kinerja karyawan pada kantor Perum Bulog Bone, antara lain :

1. Mengenai kuantitas dari hasil pekerjaan, karyawan untuk kedepannya dalam melaksanakan pekerjaan maupun penyelesaiannya harus lebih meningkatkan kesadaran diri dan kedisiplinan dalam bekerja agar tidak sering terdapat pekerjaan yang bertumpuk lagi sehingga pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik, dan memperbaiki skill agar karyawan lebih menguasai

pekerjaannya dan hasilnya pun akan lebih baik. Kemudian dalam penyelesaian pekerjaan agar dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

2. Dilihat dari indikator kualitas karyawan untuk kedepannya perlu dipertahankan atau bahkan ditingkatkan dalam mencermati hasil pekerjaan yang dihasilkan.
3. Mengenai kedisiplinan karyawan harus lebih ditingkatkan lagi, dengan salah satu cara yaitu karyawan harus lebih sadar akan pentingnya sikap disiplin dalam bekerja, karena kedisiplinan bisa menjadi salah satu faktor yang memperburuk kinerja, begitupun dari pimpinan perlu diperhatikan lagi mengenai kedisiplinan para karyawan dengan memberikan sanksi apabila karyawan masih melanggar aturan yang telah ditetapkan.
4. Dilihat dari waktu, juga perlu ditingkatkan dengan cara melakukan pelatihan agar wawasan karyawan bisa meningkat sehingga rasa percaya diri dalam mengambil keputusan serta lebih bijaksana terhadap pekerjaan yang telah dilaksanakan karena kepemimpinan dari seorang karyawan sangat dibutuhkan dari ketegasan dan kebijaksanaannya maupun pengambilan keputusan, sehingga untuk kedepannya pegawai dapat lebih yakin dengan keputusan yang diambil dan lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Burhan Bungin. 2009. *Analisis Penelitian Data Kualitatif*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Dharma, Agus. 2004. *Manajemen Supervisi*. Jakarta; Rajawali Press.
- Kartini. 2013. *Corporate social Responsibility Transformasi Konsep Sustainability Management Dan Implementasi Di Indonesia*. Bandung; PT Refika Aditama.
- Mathis. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi Kedua. Jakarta; Salemba Empat
- Mathis, Robert L, dan John H. Jackson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi Kedua. Jakarta; Salemba Empat.
- Pasolong, Harbani. 2010. *Teori Administrasi Publik*. Bandung; Alfabeta
- Prabu, Anwar. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung; PT Remaja Rosdakarya.
- , 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung; PT Remaja Rosdakarya.
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta; PT Raja Gravindo Persada.
- Robbins. 2006. *Prilaku Organisasi*. Bandung; PT Remaja Rosdakarya.
- Simamora , 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung ; Refika Aditama.
- , 2016. *Metode Penelitian Administrasi Publik*. Bandung; Alfabeta.
- Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung; Refika Aditma.
- Soedaryono. 2000. *Tata Laksana Kantor*. Jakarta; PT Raja Gravindo Persada.

Subekti, Ahmad. 2012. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta ; Prestasi Pustaka Karya.

Sulistiyani, Ambar Teguh. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta; Graha Ilmu.

UU RI No.13 Tahun 2003 Tentang Tenaga Kerja

Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*.(edisi 3) Jakarta; PT Raja Grafindo Persada.

----- . 2016 *Manajemen kinerja*.(edisi 5) Jakarta; PT Raja Grafindo Persada.

