

## **ANALISIS KINERJA KARYAWAN PADA PT.SIGMA PETROTECH PEKANBARU**

**Cindy Indah Rizki dan Zulkifli**

Mahasiswi dan Dosen Ilmu Administrasi

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau

Email : zulfisipoluir@gmail.com

---

### *Abstrak*

*Purpose of this study is to identify and analyze Employee Performance, that is on going currently in accordance with the provision of goal attainment employees as well as other information that may be opening any insight about PT Sigma Petrotech Pekanbaru. The author uses the theory of performance appraisal according to Gomes (2003:135), that is how to measure the contribution of individuals (employee) to the organization they work. Performance assessment model include the following indicators : Quantity of work, Quality of work, Job Knowledge, Creativeness, Cooperation, Dependability, Initiative, Personal Qualities. The result showed that 5 things to measure the implementation of employee performance, i.e the quantity of labor at PT Sigma Petrotech has been running well, good quality of work, employee's knowledge is quite good, the cooperation is very good, and good reliable from employee. The conclusion obtained from this study are : 1. Implementation of activities and tasks employee of PT. Sigma Petrotech is still lack of coordination and supervision according to the goal that has been set. 2. Lack of encouragement (motivation), lack of leadership skill from the leader. 3. There are still overwork performed by Employee, due to unbalance work sharing from leader.*

*Keywords : Work Analysis, work performance*

### *Abstrak*

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis Kinerja (Prestasi Kerja) karyawan, yang telah dijalankan sesuai dengan ketetapan pencapaian tujuan karyawan serta informasi lain yang dapat membuka wawasan tentang PT. Sigma Petrotech Pekanbaru. Penulis menggunakan teori penilaian kinerja menurut Gomes (2003:135) adalah cara mengukur kontribusi individu (karyawan) kepada organisasi tempat mereka bekerja. Model penilaian kinerja meliputi indikator sebagai berikut: Quantity of work, Quality of work, Job Knowledge, Creativeness, Cooperation, Dependability, Initiative, Personal Qualities. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 5 hal untuk mengukur pelaksanaan peningkatan kinerja karyawan, yaitu kuantitas kerja pada PT. Sigma Petrotech telah berjalan dengan baik, kualitas kerja dapat dikatakan dengan baik, pengetahuan karyawan terhadap pekerjaannya cukup baik, kerja sama sangat baik, karyawan yang dapat diandalkan cukup baik. Dari kesimpulan yang diperoleh dari penelitian ini adalah: 1). Pelaksanaan aktivitas dan tugas-tugas pada PT. Sigma Petrotech Pekanbaru masih terdapat kekurangan yaitu kurangnya koordinasi dan pengawasan dari pimpinan didalam pelaksanaan tugas-tugas yang sesuai dengan apa yang telah ditetapkan. 2). Kurang adanya dorongan (motivasi) serta contoh dari pimpinan atau atasan dalam memimpin atau memenej karyawannya dengan baik, sehingga terkadang para karyawan mengikuti kesalahan-kesalahan yang terdapat pimpinan. 3). Dalam pelaksanaan tugas atau ketentuan-ketentuan yang berlaku dan yang telah ditetapkan, bahwa masih terdapat beberapa pekerjaan yang dilaksanakan oleh pegawai yang berada diluar sub bagian yang tidak semestinya, disebabkan karena tidak meratanya pembagian kerja yang diberikan oleh atasan.

Kata kunci : analisis kinerja, prestasi kerja

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Selanjutnya untuk dapat menjalankan usaha dari suatu PT tersebut, Sumber Daya Manusia sangat berperan penting bagi perusahaan, maka secara tidak langsung sumber daya tersebut merupakan harta paling berharga. Melalui Sumber Daya Manusia suatu organisasi akan mampu berkembang dan sebaliknya, kehancuran suatu organisasi atau perusahaan dapat ditentukan oleh sumberdaya manusia. Manusia selalu berperan aktif dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan ini tidak mungkin terwujud tanpa peranan aktif karyawan bagaimanapun canggihnya alat-alat yang dimiliki karyawan tersebut.

Proses Administrasi yaitu sukses atau tidaknya suatu organisasi mencapai tujuannya, sangat tergantung pada kemampuan pimpinan untuk menggerakkan sumber daya yang ada, sehingga penggunaannya berjalan dengan efektif dan efisien, maka diperlukannya sumber daya yang memiliki bakat kreatifitas dan dorongan untuk memajukan suatu organisasi yang di jalankannya (Sufian. 1995;229).

Oleh karena itu, Perusahaan tanpa karyawan ibarat manusia tanpa darah. Hal itu menggambarkan betapa pentingnya karyawan dalam sebuah perusahaan walaupun banyak pemilik perusahaan yang tidak menyadari tentang hal itu. Tidak sedikit pemilik sebuah perusahaan yang memperlakukan karyawannya dengan tidak manusiawi, sehingga berakibat fatal terhadap kelangsungan perusahaan itu sendiri dalam jangka panjang. Yang paling ideal adalah memperlakukan karyawan seperti layaknya seorang partner yang saling membutuhkan, sehingga penting bagi seorang owner atau pemilik perusahaan untuk memperhatikan hal paling detail sekalipun dari seorang karyawan.

Seperti halnya tingkat pendapatan yang layak, jaminan kesehatan, serta hari tua yang memadai, dll. Disadari atau tidak, secara langsung atau tidak langsung, hal-hal tersebut akan sangat berpengaruh terhadap kualitas kerja serta loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Menurut Bambang Suharno(2014;1) Karyawan adalah aset, dimana aset terpenting dalam perusahaan ada 3 yaitu: SDM, SDM, dan SDM. Maksudnya adalah betapa pentingnya SDM atau karyawan dalam usaha.

Berbicara tentang SDM, manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2003;10) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien, membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manajemen manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur MSDM adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Dengan demikian, fokus yang dipelajari MSDM ini hanyalah masalah.

Fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang paling utama terdiri dari 3 yaitu:

1. Pengadaan tenaga kerja terdiri dari
  - a. Perencanaan sumber daya manusia
  - b. Analisis jabatan
  - c. Penarikan pegawai
  - d. Penempatan kerja
  - e. Orientasi kerja
2. Pengembangan tenaga kerja
  - a. Pendidikan dan pelatihan
  - b. Pengembangan (karier)
  - c. Penilaian prestasi kerja
3. Integrasi:
  - a. Kebutuhan karyawan
  - b. Motivasi kerja
  - c. Kepuasan kerja
  - d. Disiplin kerja
  - e. Partisipasi kerja

Untuk konsep itu pengelolaan karyawan menjadi penting dalam organisasi, melihat pentingnya Sumber Daya Manusia (SDM) dalam mendukung

kemajuan suatu organisasi tersebut, harus berusaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang tepat, baik kualitas maupun kuantitasnya. Berkaitan dengan ini maka tindakan yang paling tepat untuk dilakukan adalah mengadakan penyaringan atau seleksi karyawan sebelum adanya pembagian tugas.

Hal ini sangat penting dan tidak boleh diabaikan, karena bisa saja terjadi tenaga kerja yang diperoleh perusahaan tidak sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Tenaga kerja yang ditempatkan pada jabatan tertentu, hendaknya sesuai dengan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan yang dimiliki. Dalam keadaan yang demikian, suatu organisasi atau perusahaan dituntut mampu menyediakan sejumlah pegawai sesuai dengan jenis dan beban kerja yang ada. Akan tetapi karyawan yang ada berjumlah cukup, sehingga perlu adanya pembagian tugas agar masing-masing karyawan memperoleh tugas sendiri-sendiri untuk dapat dipertanggung jawabkan.

Oleh Karena itu, pembagian tugas dalam mencapai Kinerja (Prestasi Kerja) merupakan salah satu faktor yang paling penting karena dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan beban kerja yang menjadi tanggung jawab serta mencegah kemungkinan terjadinya tumpang tindih pekerjaan, pemborosan dan saling melempar tanggung jawab, bilamana terjadi kesalahan dan kesulitan. Pendapat para ahli mengatakan berikut: "Wewenang, kewajiban dan tanggung jawab menjadi jelas, ini akan mencegah kekacauan, konflik kekuasaan, tumpang tindih pekerjaan dan cenderung saling melempar tugas, wewenang dan tanggung jawab apabila ada kemungkinan kesulitan.

Pembagian tugas mutlak diperlukan, sebab tanpa adanya pembagian tugas mereka akan bekerja menurut kemauan sendiri-sendiri tanpa menghiraukan tujuan organisasi atau perusahaan secara keseluruhan, yang berakibat tidak tercapainya tujuan organisasi paling tidak tujuan organisasi akan terhambat pencapaiannya, oleh karena itu di dalam suatu organisasi perlu sekali adanya pembagian tugas yang baik agar dapat memberikan penjelasan bagi para karyawan

untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik sesuai dengan beban kerja yang menjadi tanggung jawab, sehingga proses organisasi dapat berjalan dengan mudah dan lancar.

Namun pembagian tugas dalam suatu pencapaian Kinerja (Prestasi Kerja) harus diikuti dengan penempatan karyawan pada tempat yang tepat (*The Right Man On The Right Place*). Selain penempatan karyawan pada tempat yang tepat, juga perlu diperhatikan tentang penyesuaian beban kerja. Pembagian tugas harus disesuaikan dengan kemampuan seorang karyawan, karena mungkin saja seorang karyawan sanggup diberi tugas yang banyak, namun apakah ia mampu untuk menyelesaikannya.

Pembagian tugas dilakukan dengan asumsi bahwa semakin kecil tugas yang dibebankan maka akan semakin cepat penyelesaiannya, dilihat dari segi waktu, semakin ringan dari segi tenaga yang digunakan, semakin mudah didalam penggunaan pikiran, semakin hemat biaya yang digunakan.

Namun dengan adanya pembagian tugas yang berjumlah cukup tanpa adanya peranan manusia sebagai pengelola aktifitas kerja yang merupakan sumber daya terpenting disamping sumber lainnya. Berkaitan dengan unsur manusia yang sangat menentukan keberhasilan organisasi adalah hubungan ketergantungan antara manusia dengan organisasi dalam arti bahwa manusia tidak lagi mungkin mencapai tujuannya tanpa menggunakan jalur organisasi dan sebaliknya setiap organisasi akan mencapai tujuan dan sasarannya melalui usaha sekelompok orang di dalamnya (Siagian, 2009:19).

Dari uraian tersebut, dalam suatu organisasi perlu adanya penyusunan dan pembagian tugas yang jelas, yang harus dilaksanakan serta menetapkan dan menyusun jalinan hubungan kerja diantara satu-satuan organisasi. Salah satu bentuk organisasi yang selalu berusaha untuk mewujudkan bentuk dan susunan yang teratur, searah dan serasi sesuai dengan perkembangan perusahaan khususnya pada PT. Sigma Petrotech.

Di dalam melaksanakan tertibnya administrasi dan kelancaran tugas sehari-hari pada PT. Sigma Petrotech, berdasarkan peraturan perusahaan yang ada dapat dibagi menjadi 2 bagian yaitu sebagai berikut:

- Bagian Operasional, terdiri dari :
  - a. Rig Superintendent
  - b. HSE Coordinator
  - c. Rig Crew
- Bagian Pendukung Operasional, terdiri dari :
  - a. Maintenance
  - b. General Affairs
  - c. Finance & accounting
  - d. Logistic & Puchasing

Selanjutnya, untuk dapat mencapai Kinerja (Prestasi Kerja) yang baik Disiplin kerja karyawan juga erat kaitannya dengan kelancaran pelaksanaan tugas-tugas karyawan yang dilaksanakan pada masing-masing karyawan sesuai dengan tugas, kedudukan dan wewenangnya dalam struktur organisasi pada PT.Sigma Petrotech Pekanbaru.

Usaha untuk mencapai tujuan dari disiplin yang dilakukan tidaklah semudah yang kita bayangkan, karena apabila seseorang masuk kedalam suatu organisasi dimana ia bekerja, ia pasti mempunyai motif tertentu, sehingga ia mau berbuat dan bertindak sesuai dengan keinginan atasannya atau pimpinannya. Dalam usaha untuk memengaruhi pola tingkah laku para karyawan, dituntut kemampuan dari pimpinan untuk mengetahui dan menghayati watak dari karyawan yang berada di bawah kepemimpinannya, karena dengan kemampuannya memengaruhi pola tingkah laku dari bawahannya maka dapat diwujudkan kondisi disiplin kerja yang tinggi dari bawahannya.

Berdasarkan pengamatan sementara yang dilakukan pada PT. Sigma Petrotech, penulis dapat menangkap beberapa gejala yang ditemukan, yaitu belum berjalannya dengan baik beberapa Kinerja (Prestasi Kerja) yang ada pada PT tersebut, yang dapat dijadikan landasan kuat bagi penulis untuk melakukan penelitian lebih lanjut, gejala-gejala yang timbul sebagai akibat terjadinya pelaksanaan pekerjaan yang dinilai masih kurang maksimal, kurang disiplin dan terlihat

kurang efektif dan efisien tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Terdapat beberapa beban kerja yang tidak merata dari tiap pekerja, sehingga menimbulkan adanya pekerja yang memiliki banyak aktifitas dan ada yang nampak terlalu banyak menganggur. Salah satu contoh yaitu pada bagian adm logistik yang memiliki 2 orang pekerja, dan lebih banyak membebankan pekerjaan hanya kepada salah satu pekerja saja.
2. Masih adanya beberapa pekerjaan yang dilaksanakan oleh bagian atau personal yang tidak semestinya. Salah satu contoh yaitu mengenai tugas menerima panggilan masuk, yang seharusnya menjadi pekerjaan pada bagian atau personal yang dikhususkan untuk menerima panggilan masuk, tapi pada kenyataannya tugas tersebut dapat dilaksanakan oleh berbagai bagian atau personal lainnya, sehingga menyebabkan terjadinya pelaksanaan kerja yang tidak sesuai dengan bagiannya masing-masing.
3. Terdapat keterlambatan dalam penyaluran dana yang harusnya telah tersedia di dalam kas kantor. Salah satu contoh yaitu ketika pekerja lapangan membutuhkan dana untuk membeli bahan bakar minyak, maka dana tersebut harus di ajukan terlebih dahulu ke kantor cabang itu sendiri, atau mendahulukan uang pribadi terlebih dahulu.
4. Masih terdapat karyawan yang terlambat masuk jam kerja dan pulang sebelum jam kerja kantor berakhir.
5. Masih terdapat karyawan yang keluar kantor pada jam kerja, tanpa seizin atasannya.
6. Masih terdapat karyawan yang absen tanpa memberikan keterangan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk menganalisis mengenai Kinerja (Prestasi Kerja) Karyawan yang ada pada PT.Sigma Petrotech sehingga penulis memberikan judul penelitian: **“Analisis Kinerja (Prestasi Kerja) Karyawan Pada PT. Sigma Petrotech Pekanbaru”**.  
**Rumusan Masalah**

Dengan demikian, penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut: "Bagaimana Kinerja (Prestasi Kerja) Karyawan Pada PT.Sigma Petrotech Pekanbaru Agar Dapat Berjalan Dengan Baik?"

### **Tujuan Penelitian**

Untuk mengetahui dan menganalisis Kinerja (Prestasi Kerja) karyawan, yang telah dijalankan sesuai dengan ketetapan pencapaian tujuan karyawan serta informasi lain yang dapat membuka wawasan tentang PT. Sigma Petrotech Pekanbaru.

## **STUDI KEPUSTAKAAN DAN PEMBAHASAN**

### **Studi Kepustakaan**

Aktivitas PT Sigma Petrotech tidak lepas dari proses administrasi yang berkaitan dengan penyelenggaraan dan kebijakan yang bertugas untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan yang telah tersedia untuk mencapai hasil yang diinginkan, dengan sumber daya manusia yang harus dimanfaatkan secara berdaya guna.

Menurut George R. Terry menyebutkan bahwa unsur manajemen dengan istilah "Enam M"(dalam Donni Juni, 2013;33). Unsur-unsur manajemen tersebut perlu disinergikan agar tujuan organisasi bisa tercapai dengan efektif dan efisien. Dan yang termasuk dalam istilah Enam M tersebut adalah :

1. Tenaga kerja (*Men*)
2. Dana (*Money*)
3. Metode (*Methods*)
4. Material (*Materials*)
5. Mesin (*Machines*)
6. Pasar (*Market*)

Sejalan dengan perkembangan zaman, pengetahuan manajemen bukan hanya sebagai karya-karya dalam praktik nyata, tetapi dikukuhkan kedudukannya sebagai disiplin suatu pengetahuan yang dapat dipelajari. Peter Drucker mengemukakan dua hal penting terkait dengan manajemen, yaitu fungsi manajemen dan orang-orang yang melaksanakannya. Manajemen menunjukkan suatu kedudukan sosial dan wewenang, tetapi juga merupakan suatu disiplin dan bidang telaah.

Mengenai defenisi manajemen sumber daya manusia (SDM), tak ada yang sama, masing-masing penulis teks tentang SDM membuat defenisi yang berbeda antara satu dengan yang lainnya. Manajemen SDM adalah suatu ilmu yang berkhhusus mengenai ketenagakerjaan, sehingga sering juga dikatakan dengan man power management, labour relation, industrial relation, personil administration.

Sumber daya manusia itu merupakan keseluruhan orang yang dipekerjakan dalam suatu organisasi, baik lembaga pemerintah maupun organisasi swasta. Jadi menurut Flippo manajemen SDM adalah perencanaan, pengorganisasian, penganalisaan, pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan SDM agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat (dalam T. Nuraini, 2013;3).

Dari uraian diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa penekanannya terletak pada pengelolaan sumber manusia bukan sumber daya lainnya. Pengelolaan ini tergantung pada besar kecilnya perusahaan tersebut, makin besar perusahaan makin diperlukan pengelolaan yang lebih baik lagi.

Agar penulis ini lebih terarah sesuai dengan harapan dan tujuan yang hendak dicapai, maka penulis mengemukakan konsep-konsep teori yang di operasionalkan mengenai kinerja (Prestasi Kerja) pada PT.Sigma Petrotech Pekanbaru.

Bagi setiap organisasi dalam pengukuran dan evaluasi kinerja merupakan kegiatan yang sangat penting, karena melalui pengukuran dan evaluasi kinerja dapat ditentukan tingkat dan kegagalan organisasi pemerintahan dalam mencapai misinya. Selain itu juga kegiatan penting untuk memajukan karir adalah kinerja yang baik, karena hal ini mendasari semua kegiatan pengembangan karir lainnya, Kemajuan karir sangat tergantung pada kinerja (*performance*).

Dalam efektivitas pengukuran kinerja hanya dapat menjadi kenyataan, jika dapat dirumuskan dan ditetapkan indikator kinerja yang dapat menggambarkan tingkat

pencapaian visi, misi tujuan dan sasaran organisasi dalam suatu perusahaan.

Kata kinerja adalah kosakata baru dalam Bahasa Indonesia, digunakan sebagai padanan kata performance yang dalam kamus Bahasa Indonesia karangan Departemen Pendidikan dan Kebudayaan menyebutkan arti dari kinerja adalah sesuatu yang dicapai.

Kinerja menurut Bernardin and Russel adalah cenderung dilihat sebagai hasil dari suatu proses pekerjaan yang pengukurannya dilakukan dalam kurun waktu tertentu. Hal senada dikemukakan oleh Mohrman et al bahwa “ kinerja terdiri atas kelakuan yang menarik hati dalam situasi untuk mencapai hasil yang memuaskan (dalam T. Nuraini, 2013;150).

Dari kedua pendapat diatas, kinerja adalah suatu proses bagaimana sesuatu dilakukan. Jadi, penilaian kinerja dilihat dari baik tidaknya aktivitas tertentu untuk mendapatkan hasil yang diinginkan.

Menurut Anwar Prabu (2001;67) Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*), yaitu sebagai berikut:

- a. Faktor Kemampuan. Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi IQ dan kemampuan reality (*knowledge+skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ diatas 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, perlu ditrmpatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*).
- b. Faktor motivasi. Motivasi 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). David C. McClelland berpendapat bahwa “ada hubungan yang positif antara

motif berprestasi dengan pencapaian kinerja“. Motiv berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri pegawai untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai kinerja (prestasi kerja) dengan predikat terpuji (dalam Anwar Prabu, 2011;68).

Kinerja menurut Donni Juni (2013;129) adalah “Pegawai yang menghasilkan kinerja dan produktivitas kerja yang optimal jika nyaman dalam bekerja“. Seperti yang dikatakan oleh Klinger dan Nanbaldiaan bahwa produktivitas merupakan fungsi perkalian dari usaha pegawai yang didukung dengan motivasi yang tinggi, dengan kemampuan pegawai, yang diperoleh melalui pelatihan-pelatihan (dalam Faustino c. gomes, 2003;160) Produktivitas yang meningkat, berarti performansi yang baik, akan menjadi feedback bagi usaha, atau motivasi pekerja pada tahap berikutnya.

Untuk itu agar dapat menciptakan karyawan yang menghasilkan kinerja (prestasi kerja) yang optimal sesuai dengan yang diinginkan dan yang telah ditetapkan bersama, maka pihak perusahaan perlu melakukan beberapa perencanaan sumber daya manusia seperti yang dikatakan oleh Andrew E. Sikula bahwa: “Perencanaan sumber daya manusia atau perencanaan tenaga kerja didefinisikan sebagai proses menentukan kebutuhan tenaga kerja dan berarti mempertemukan kebutuhan tersebut agar pelaksanaannya berintegrasi dengan rencana organisasi” (Dalam Anwar Prabu, 2011;4).

Sedangkan menurut Milkovich dan Paul C. Nystrom, mendefinisikan bahwa: Perencanaan tenaga kerja adalah proses peramalan, pengembangan, pengimplementasian, dan pengontrolan yang menjamin perusahaan mempunyai kesesuaian jumlah pegawai, penempatan pegawai secara benar, waktu yang tepat, yang secara ekonomis lebih bermanfaat.

Jadi, berdasarkan kedua pendapat diatas, maka perencanaan sumber daya manusia atau penrancanaan tenaga kerja dapat diartikan sebagai suatu proses

menentukan kebutuhan akan tenaga kerja berdasarkan peramalan, pengembangan, pengimplementasian, dan pengontrolan kebutuhan tersebut yang berintegrasi dengan rencana organisasi agar tercipta jumlah pegawai, penempatan pegawai secara tepat dan bermanfaat secara ekonomis.

Penetapan analisis jabatan, perencanaan SDM dan penarikan dilakukan terutama untuk membantu seleksi. Bila seleksi dilaksanakan kurang tepat, beberapa upaya akan sia-sia. Oleh karena itu, tidak berlebihan untuk mengatakan bahwa seleksi adalah kunci sukses manajemen SDM dan suksesnya perusahaan.

Analisa jabatan menurut Daryanto (2013;37) adalah suatu kegiatan untuk memberikan analisa pada setiap jabatan sehingga dengan demikian akan memberikan pula gambaran tentang syarat-syarat yang diperlukan bagi setiap karyawan untuk jabatan tertentu.

Sedangkan analisa jabatan menurut sonny Sumarsono (2003:84) adalah menyediakan data tentang persyaratan kerja yang kemudian digunakan untuk menyusun uraian jabatan dan spesifikasi jabatan antara lain akvitas pekerjaan yang dikerjakan, perilaku manusia, mengambil keputusan, standar prestasi dll“.

Menyeleksi merupakan suatu pengumpulan dari suatu pilihan yang prosesnya melibatkan pilihan dari berbagai objek dengan mengutamakan beberapa objek saja yang dipilih, jadi dalam kepegawaian, seleksi lebih secara khusus mengambil keputusan dengan membatasi jumlah pegawai yang dapat dikontrakkerjakan dari pilihan sekelompok calon-calon pegawai yang berpotensi.

Menurut Desler Proses seleksi dimulai setelah semua pelamar yang memenuhi syarat didapatkan melalui penarikan. Proses ini melibatkan serangkaian kegiatan dan waktu sebelum keputusan pengadaan SDM diambil, apakah pelamar diterima atau tidak (dalam T. Nuraini, 2013;49).

Menurut T. Nuraini (2013;151) Kinerja tentu tidak terjadi dengan sendirinya, terdapat beberapa faktor yang

mempengaruhi kinerja. Adapun faktor tersebut adalah :

1. Faktor individu  
Faktor individu berkaitan dengan keahlian, motivasi, komitmen dll.
2. Faktor kepemimpinan  
Faktor kepemimpinan berkaitan dengan kualitas dukungan dan diberikan
3. Faktor kelompok / rekan kerja  
Faktor kelompok / rekan kerja berkaitan dengan kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja
4. Faktor sistem  
Faktor sistem berkaitan dengan sistem / metodekerja yang ada dan fasilitas yang disediakan oleh perusahaan
5. Faktor situasi  
Faktor situasi berkaitan dengan tekanan dan perubahan lingkungan, baik lingkungan internal maupun lingkungan eksternal

Untuk mencapai prestasi kerja yang diinginkan, maka tujuan yang diinginkan, standar kerja yang diinginkan, sumber daya pendukung, pengarahan dan dukungan dari manajer lini karyawan yang bersangkutan menjadi sangat penting. Selain itu motivasi merupakan aspek yang terlibat dalam peningkatan prestasi kerja. Hal ini sesuai dengan pendapat T. Nuraini (2013;104) berasal dari bahasa latin *movereyang* berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi mempersoalkan bagaimana mengarahkan daya dan potensi bawahan agar bekerja sama secara produktif dan mencapai serta mewujudkan tujuan perusahaan yang telah ditentukan.

Sedangkan menurut Anwar Prabu (2011;103) mengatakan bahwa motivasi berprestasi dapat diartikan sebagai suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan atau mengerjakan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar dapat mencapai prestasi dengan predikat terpuji.

Selanjutnya menurut William James mengemukakan bahwa: “Banyak perilaku manusia yang didasarkan pada insting yang mempengaruhi perilaku antara lain menangis, keingintahuan, perbuatan meniru,

simpati, mudah bergaul, takut akan kegelapan, cemburu dan cinta (dalam Miftah Toha, 2008;204).

Motivasi kerja merupakan suatu keadaan yang mencerminkan perilaku individu-individu yang menimbulkan rasa senang, untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik dan tanpa ada rasa terpaksa dari atasan ataupun pihak lain dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Motivasi menurut Maslow mengatakan bahwa setiap manusia memiliki kebutuhan dalam hidupnya, yaitu kebutuhan fisik, kebutuhan psikologis, dan kebutuhan spiritual yang dapat diartikan sebagai kekuatan yang menghasilkan dorongan bagi individu untuk melakukan kegiatan agar dapat memenuhi atau memuaskan kebutuhan tersebut (dalam Hadri Nawawi, 2008;352).

Dari uraian diatas, dapat disimpulkan penulis bahwa motivasi kerja merupakan sikap mental kerja karyawan untuk bekerja sama lebih giat dan konsekuen dengan disiplin sehingga dapat tercapainya hasil kerja secara optimal dalam mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan bersama sesuai dengan peraturan serta disiplin yang tertera dan telah disepakati bersama dalam suatu perusahaan.

Menurut Siagian Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya“ (dalam T. Nuraini, 2013;106).

Sementara itu menurut ada 2 bentuk disiplin kerja, yaitu *Disiplin Preventif* yaitu suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Dan *Disiplin Korektif* yaitu suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku (Anwar Prabu. 2011;129).

Dengan demikian dapat diuraikan bahwa disiplin merupakan ketaatan kepada

suatu perusahaan beserta segala ketentuan-ketentuannya berdasarkan keinsafan dan kesadaran, baik yang tertulis maupun tidak tertulis, karena mengandung arti cara serta gaya hidup tertib, teratur dan terkendali sebagai kemampuan dari kesadaran akan keyakinan, identitas, dan tujuan akan nilai-nilai tertentu yang telah membudaya dalam diri seseorang.

### Indikator Variabel

Penilaian kinerja menurut Gomes (2003:135) adalah cara mengukur kontribusi individu (karyawan) kepada organisasi tempat mereka bekerja. Model penilaian kinerja meliputi indikator sebagai berikut:

1. Quantity of work
2. Quality of work
3. Job Knowledge
4. Creativeness
5. Cooperation
6. Dependability
7. Initiative
8. Personal Qualities

Berdasarkan pengamatan penulis jika dikaitkan dengan kegiatan atau prosedur pada PT Sigma Petrotech Pekanbaru dalam melaksanakan semua prosedur yang telah ditetapkan oleh organisasi untuk dapat menciptakan kinerja (prestasi kerja) yang baik bagi karyawan maupun organisasi agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan dengan hasil yang optimal, PT. Sigma Petrotech dalam menjalankan tugas-tugasnya selalu membentuk kelompok/tim agar seluruh kegiatan yang dikerjakan bisa dapat diselesaikan dalam waktu yang telah ditentukan.

### Pembahasan Data Skunder Indikator Variabel

Dalam hal meningkatkan kinerja bagi karyawan, seorang pemimpin sangat besar pengaruhnya agar segala visi dan misi organisasi yang ingin dicapai dengan menerapkan perencanaan manajemen sumber daya manusia serta pengawasan dan arahan yang dapat mendorong atau memotivasi sumber daya yang ada untuk dapat dipertanggung jawabkan, karena dengan adanya pengawasan demikian maka tujuan organisasi perusahaan akan tercapai

serta pekerjaan yg dihasilkan akan lebih efektif dan efisien.

Menurut pengamatan penulis pada PT. Sigma Petrotech Pekanbaru ada 6 yang belum bisa diwujudkan seperti yang dijelaskan oleh Gomes. Hal ini dapat dijelaskan lebih menyeluruh berdasarkan 5 hal untuk mengukur pelaksanaan peningkatan kinerja karyawan yang dijadikan sebagai indikator yaitu sebagai berikut:

### **1. Quantity of work (Kuantitas Kerja)**

Merupakan jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan. Berdasarkan dari hasil pengamatan penulis pada PT. Sigma Petrotech Pekanbaru kuantitas kerja telah berjalan dengan baik karena jumlah pekerjaan karyawan yang berada pada kantor volumenya tidak begitu tinggi, namun para karyawan akan menghadapi jumlah kerja yang banyak pada saat akhir bulan atau ketika kontrak project di lapangan akan habis.

### **2. Quality of work (kualitas Kerja)**

Merupakan kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya. Berdasarkan dari hasil pengamatan penulis dalam meningkatkan kualitas kerja pada PT. Sigma Petrotech dapat dikatakan dengan baik, karena para karyawan sudah mengetahui cara-cara dalam melaksanakan tugasnya, sehingga tidak memerlukan arahan dari pimpinan secara mendalam dengan hasil yang maksimal contohnya pada tata cara pembagian gaji pada bagian HRD yang mampu menyelesaikan pekerjaannya sebelum tanggal pembagian gaji dilaksanakan dengan data yang akurat.

### **3. Job Knowledge (pengetahuan pekerjaan)**

Merupakan luasnya pengetahuan karyawan mengenai pekerjaan dan keterampilannya. Berdasarkan dari hasil pengamatan penulis tentang pengetahuan karyawan terhadap pekerjaannya pada PT. Sigma Petrotech cukup baik, karena sebelumnya pihak perusahaan mengkualifikasi para karyawan yang akan bekerja sesuai dengan beban kerja yang akan

ditanggung, dan pihak perusahaan juga membuat agenda tentang pelatihan-pelatihan bagi karyawannya agar lebih dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan bagi perusahaan tersebut.

### **4. Cooperation (kerja sama)**

Merupakan kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi. Berdasarkan dari hasil pengamatan penulis tentang kerja sama pada PT. Sigma Petrotech sangat baik, karena terciptanya hubungan kekeluargaan antara atasan dan bawahan, tidak terlalu membedakan jabatan, sehingga lingkungan kerja yang ada di kantor terasa nyaman dan dapat meringankan beban kerja yang sewaktu-waktu menjadi tinggi.

### **5. Dependability (bisa diandalkan)**

Merupakan kesadaran untuk dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja. Berdasarkan dari hasil pengamatan penulis tentang karyawan yang dapat diandalkan pada PT. Sigma Petrotech cukup baik, karena para karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target dengan kualitas yang baik meskipun tanpa ada pengawasan dari pimpinan, namun karena tidak meratanya pembagian kerja yang ada pada bagian logistik ada karyawan yang bekerja kurang efektif dan efisien sehingga kelihatan tidak bisa diandalkan serta kehadirannya pada jam kerja jugakurang baik.

Selanjutnya karyawan akan merasa puas dalam bekerja apabila ada aspek-aspek pekerjaan dan aspek-aspek dirinya yang mendukung dan sebaliknya jika aspek-aspek tidak mendukung, pegawai akan merasa tidak puas, seperti dikatakan Gomes bahwa: "Kepuasan kerja adalah sesuatu yang bersifat subjektif dimana penilaian ini merupakan hasil kesimpulan yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang secara nyata diterima oleh pegawai dan pekerjaannya dibandingkan dengan apa yg diharapkannya (dalam Sri Indrastuti, 2012;70). Kemudian menurut Robert Hoppecl berpendapat bahwa: "Kepuasan kerja merupakan penilaian dari pekerja yaitu seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan

kebutuhannya“ (dalam Panji Anoraga, 2009;8).

Berdasarkan observasi penulis selama melakukan praktek kerja lapangan di PT. Sigma Petrotech Pekanbaru dan untuk menjawab rumusan masalah yang ada pada bab sebelumnya, maka penulis akan menguraikan bagaimana ketentuan-ketentuan yang berlaku didalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Sigma Petrotech Pekanbaru, adalah sebagai berikut :

1. Menyusun Rencana-rencana kegiatan perusahaan dalam jangka panjang, untuk mewujudkan tujuan perusahaan dalam jangka panjang diperlukan suatu perencanaan yang matang dan terarah. Menurut pengamatan penulis dari pelaksanaan rencana-rencana pada PT. Sigma Petrotech Pekanbaru telah berjalan dengan baik, dimana pegawai telah mengetahui kepada siapakah semua aktivitas kerja yang mereka laksanakan akan dipertanggung jawabkan dan apa-apa saja yang akan mereka lakukan selanjutnya sesuai dengan perencanaan yang telah ditetapkan sebelumnya, namun masih terdapat terdapat juga beberapa orang pegawai yang masih ragu dan bingung serta tidak tahu apa yang dikerjakan apabila tidak berada dalam pengawasan atasan yang akan memberikan petunjuk dan arahan yang ingin disampaikan pimpinan. Hal ini menunjukkan bahwa pertanggung jawaban semua pelaksanaan kerja telah berjalan dengan baik, sesuai dengan hasil wawancara penulis terhadap salah seorang staff HRD yang bernama Nella Agustri SE. Dan semua itu dapat terlaksana melalui pencanaan permintaan sumber daya manusia, deskripsi dan spesifikasi jabatan, dan informasi analisa jabatan.
2. Melakukan penarikan sumberdaya manusia dan mengadakan seleksi untuk mendapatkan sumber daya manusia yang paling tepat baik dalam kualitas maupun kuantitasnya, karena jika perusahaan tidak dapat memperoleh sumber daya manusia yang tepat,

pekerjaan kurang efektif dan tidak efisien, memboroskan bahan baku, pekerjaan menjadi lambat dan lain-lain. Dan hasil dari pengamatan penulis pada pihak perusahaan dapat dikatakan cukup baik dalam menyeleksi calon karyawannya karena para karyawan sangat memahami bidang pkerjaannya masing-masing, namun masih saja ditemukan karyawan yang tidak bekerja secara efektif dan efisien karena beban kerja yang dilimpahkan pada salah satu keryawan tidak terlalu beratdan tidak merata.

3. Melakukan pelatihan dan pengembangan pada karyawan yang belum sangat mengerti jelas dengan beban kerja yang akan diberikan dan bagi karyawan yang mungkin belum pernah mendapat pelatihan kerja sebelumnya. Ini sangat penting dilakukan oleh sebuah perusahaan karena semakin berkembangnya sebuah perusahaan maka akan semakin berkembang pula tenaga kerja yang dibutuhkan untuk menggerakkan perusahaan untuk mencapai produktivitas yang maksimal, selain itu tenaga kerja yang emningkat secara kualitas juga diperlukan untuk dapat mengimbangi kemajuan teknologi yang pesat, dengan demikian efektivitas dan efisiensi dalam perusahaan akan dapat dipertahankan bahkan ditingkatkan. Setelah mengamati secara menyeluruh pada karyawan PT. Sigma Petrotech Pekanbaru pengembangan dan pelatihan nampaknya telah diterapkan sejak awal, dibimbing dari pertama kali karyawan tersebut memasuki dunia pekerjaan yang ada di PT. Sigma Petrotech Pekanbaru sampai mereka bisa mengerjakannya sendiri, dan dari situ lah perusahaan dapat menciptakan karyawan-karyawan yang berkompeten pada bidangnya masing-masing dan melakukan prestasi kerja yang sangat baik untuk mendapatkan apa yang dicapai oleh individu maupun perusahaan tersebut.
4. Menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan setidaknyaa dapat

mengurangi beban kerja para karyawan yang berada dilingkungan kerja tersebut sehingga dapat mencapai kepuasan tersendiri dalam melakukan pekerjaan yang ada, karena segala sesuatu yang berada disekitar karyawan dapat mempengaruhinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Menurut pengamatan penulis lingkungan disekitar tempat kerja yang ada di PT. Sigma Petrotech Pekanbaru sudah sangat nyaman, karena pihak perusahaan selalu mengutamakan safety bagi karyawan yang bekerja dilapangan dan memberikan kenyamanan yaitu dengan memfasilitasi segala keperluan yang dibutuhkan di dalam kantor, kemudian menyediakan makan siang bagi para karyawannya, sehingga para karyawan tidak susah untuk mencari makanan pada jam makan siang dan adanya waktu coffee break di sore hari selama setengah jam saat santai sebelum siap-siap menyelesaikan aktivitas pekerjaan.

5. Komunikasi yang baik sangat diperlukan demi kelancaran pekerjaan, seringkali manajer atau atasan harus dapat merubah sikap, tingkah laku dan perbuatan dari orang-orangnya sesuai dengan yang diinginkan harus disertai dengan pengucapan yang baik dan mudah dimengerti. Kesulitan dalam hal ini adalah bagaimana mengarahkan dengan ucapan yang baik sehingga dapat mencapai bawah sadar karyawan agar tidak merasa terpaksa dalam melaksanakan perintah yang diberikan. Dan dalam hal ini penulis sangat menghargai perusahaan yang menjalin komunikasi yang baik baik itu dengan atasan bahkan karyawan yang paling bawah sekalipun, yang menciptakan suasana kekeluargaan dan saling menghargai dan menghormati satu sama lain yang membuat komunikasi dapat berjalan dengan baik dan segala perintah yang ada terkadang sudah dikerjakan tanpa harus diperintah terlebih dahulu. Dan pada akhirnya walaupun saya hanya melakukan observasi sementara, saya tetap merasa

bangga dapat bekerjasama pada PT. Sigma Petrotech Pekanbaru.

### **Pembahasan Faktor Pendukung Indikator Variabel**

Didalam meningkatkan kinerja (prestasi kerja) yang telah ditetapkan dalam perencanaan sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas-tugas pada PT. Sigma Petrotech Pekanbaru dengan baik, maka harus didukung oleh faktor yang dapat membantu dalam pelaksanaan aktivitas yang berlaku yang diberikan oleh atasan dan disepakati bersama.

Berdasarkan hasil pengamatan penulis pada PT. Sigma Petrotech Pekanbaru dapat dikategorikan cukup baik karena pekerjaan-pekerjaan yang ada dapat dikatakan bersifat musiman yaitu ketika akan memasuki akhir bulan yang mana adanya pembagian gaji karyawan bagi pegawai kantor, dan pada saat mendapatkan tender bagi karyawan lapangan, maka volume kerja akan meningkat, tetapi jika sudah melawati akhir bulan atau selesai mengerjakan tender, maka volume kerja akan menurun. Dengan demikian dalam beban aktivitas yang menunjang kinerja (prestasi kerja) pada PT. Sigma Petrotech Pekanbaru belum merata seperti bagian staff HRD, program mempunyai beban kerja yang padat, sedangkan bagian logistik tidak begitu mempunyai beban kerja yang padat.

Didalam PT. Sigma Petrotech Pekanbaru masih terdapat kekurangan dan tidak meratanya mengenai beban aktivitas didalam suatu pembagian dalam pelaksanaan tugas, contohnya saja pada bagian logistik yang terdiri dari 2 orang karyawan, namun pada pengamatan penulis pekerjaan hanya sering dilimpahkan kepada seorang karyawan saja yang dianggap sebagai kepercayaan atasan, dengan adanya hal yang demikian dapat menyebabkan timbulnya rasa iri hati dan berkurangnya motivasi didalam diri seseorang, sehingga tidak dapat melakukan aktivitas secara efektif dan efisien pada setiap pegawai, hal tersebut tidak lah baik dalam suatu hubungan kerja.

Hal-hal yang menjadi pendukung agar terciptanya kinerja (prestasi kerja) yang

baik dalam pencapaian tujuan PT. Sigma Petrotech Pekanbaru adalah :

1. Terciptanya hubungan kekeluargaan antara sesama rekan, atasan maupun bawahan dan semua pihak yang ada dilingkungan kantor, sehingga kadang kala dapat mengurangi beban pekerjaan.
2. Terjalannya komunikasi yang sangat baik, kebersamaan, dan keterbukaan yang membentuk solidaritas yang tinggi.
3. Pegawai dibagian logistik sangat mengerti sekali tentang konsep-konsep penerapan manajemen logistik, begitu juga dengan staff HRD terhadap tugas-tugas kantor.

### **Pembahasan Faktor Penghambat Indikator Variabel**

Jika kegiatan organisasi tersebut menginginkan kegiatan dapat terlaksana dengan efektif dan efisien, maka masalah atau kendala yang menghambat harus cepat diatasi. Begitu pula halnya dengan segala pelaksanaan aktivitas karyawan pada PT. Sigma Petrotech Pekanbaru, sering menghadapi berbagai masalah khususnya dalam mencapai kinerja (prestasi kerja ) yang baik.

Menurut salah seorang staff pada PT.Sigma Petrotech Pekanbaru, maka diketahui bahwa masalah-masalah yang timbul salah satunya adalah dalam pelaksanaan pembagian tugas. Semua tugas itu dikarenakan bahwa dalam pelaksanaan tugas terdapat ketidak sesuaian, karena masih terdapat pekerjaan-pekerjaan yang tidak dilaksanakan dengan bagian yang tidak seharusnya, dan tidak meratanya beban aktivitas.

Oleh karena itu perlu adanya suatu rincian tugas secara tertulis bagi setiap pegawai mulai dari pegawai yang berkedudukan paling tinggi sampai pegawai yang berkedudukan paling rendah, sehingga setiap pegawai tidak bekerja hanya saat diperintahkan saja.

Kemudian ada beberapa hal yang menjadi penghambat dalam mencapai kinerja (prestasi kerja) yang harus dihindari atau segera diatasi adalah:

1. Pegawai yang tidak mengindahkan disiplin yang telah ditetapkan yaitu datang terlambat tanpa ada konfirmasi sebelumnya.
2. Jauhnya jarak dalam pengambilan dana untuk kebutuhan kantor sehari-hari, sehingga apabila ada keperluan yang datang secara tiba-tiba harus menunggu keterlambatan dana tersebut.
3. Sebagian ada beberapa yang bersantai karena tidak meratanya beban aktivitas, oleh sebab itu aktivitas tidak berjalan dengan efektif dan efisien.
4. Tidak selalu stand by nya pimpinan di dalam kantor, sehingga kurangnya pengawasan bagi semua karyawan.

### **PENUTUP**

#### **Kesimpulan**

Penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pelaksanaan aktivitas dan tugas-tugas pada PT. Sigma Petrotech Pekanbaru masih terdapat kekurangan yaitu kurangnya koordinasi dan pengawasan dari pimpinan didalam pelaksanaan tugas-tugas yang sesuai dengan apa yang telah ditetapkan.
2. Kurang adanya dorongan (motivasi) serta contoh dari pimpinan atau atasan dalam memimpin atau memenej karyawannya dengan baik, sehingga terkadang para karyawan mengikuti kesalahan-kesalahan yang terdapat pimpinan.
3. Dalam pelaksanaan tugas atau ketentuan-ketentuan yang berlaku dan yang telah ditetapkan, bahwa masih terdapat beberapa pekerjaan yang dilaksanakan oleh pegawai yang berada diluar sub bagian yang tidak semestinya, disebabkan karena tidak meratanya pembagian kerja yang diberikan oleh atasan.

#### **Saran**

Adapun saran-saran penulis berdasarkan kesimpulan yang didapat dari observasi tersebut pada PT. Sigma Petrotech Pekanbaru dalam kaitannya mencapai kinerja (prestasi kerja) pada PT. Sigma Petrotech Pekanbaru adalah :

1. Meningkatkan lagi kelancaran dalam berkomunikasi dan bekerja sama yang baik antara atasan dengan bawahan di dalam proses pekerjaan agar dapat mencapai kinerja yang lebih baik lagi.
2. Memberikan pengawasan yang lebih baik lagi untuk mengawasi bagaimana kinerja (prestasi kerja) para karyawannya.
3. Koordinasi dari pimpinan sebaiknya lebih ditingkatkan lagi terutama dalam pembagian tugas agar dilakukan secara merata sehingga para karyawan dapat bekerja secara efektif dan efisien lagi serta mengutamakan kedisiplinan untuk memajukan dan mencapai apa yang diinginkan oleh para karyawan maupun perusahaan.

#### DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Anoraga, Panji, 2009. *Psikologi Kerja*. Jakarta, Rineka Cipta.
- Daryanto, 2013. *Pengantar Ilmu Manajemen Dan Komunikasi*. Jakarta, PT. Prestasi Pustakarya.
- Gomes, F. Cardoso, 2003. *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta, ANDI.
- Herjanto, Eddy, 2008. *Manajemen Operasi Edisi Tiga*. Jakarta, Grasindo.
- Hunger, J. David dan Thomas L. Wheelen. 2003. *Manajemen Strategi*. Yogyakarta, Andi Yogyakarta.
- Indrastuti, Sri, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Stratejik*. Riau, UR PRESS.
- Mangkunegara, Anwar P, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung, PT. Remaja Rosda Karya.
- Manullang, M, 2008. *Dasar dasar manajemen*. Medan, Gajah Mada Universitas.
- Moekijat, 2002. *Tata Laksana Kantor Manajemen Kantor*. Bandung, Mandar Maju.
- Nawawi, Hadari, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis*. Yogyakarta, Gadjah Mada University Press.

- Nuraini, T, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru, Yayasan Aini Syam.
- Priansa, D. Juni, 2013. *Manajemen Perkantoran*. Bandung, Alberta.
- Ratminto, dan Atik Septi. 2010. *Manajemen Pelayanan*. Yogyakarta, Pustaka Pelajar.
- Siagian, Sondang P, 2006. *Filsafat Administrasi*. Jakarta, PT Bumi aksara.
- Sumarsono, Sonny, 2003. *Ekonomi Sumber Daya Manusia & Ketenagakerjaan*. Yogyakarta, Graha Ilmu.
- Toha, Miftah, 2008. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.
- Zulkifli, 2005. *Pengantar Ilmu Administrasi dan Manajemen*. Pekanbaru, UIR PRESS.