



Kinerja Karyawan pada Perseroan Terbatas MGS Berkarya Mandiri di Kabupaten Sigi

Reza Angga Saputra Tinungki¹ Rahmawati Halim² Munari³

Magiter Ilmu Administrasi Publik, Program Pascasarjana Universitas Tadulako, Indonesia^{1,2,3}

Email: rezaangga83@gmail.com¹

Abstract

The results of this study indicate that Employee Performance at PT. MGS Berkarya Mandiri, Sigi Regency has not been running optimally, this is caused by the failure to achieve the performance indicators used in this study, such as the quality aspect which has not been optimal due to the low responsiveness, discipline, and accuracy of the employees in the company in carrying out their duties. The quantity aspect has not been optimal because there are still a number of activities that do not reach the target. The punctuality aspect has not been running optimally due to frequent delays in completing tasks. The effectiveness aspect has been running optimally due to the large number of facility and infrastructure resources allocated to support each employee's activities in the company to achieve the desired results in several work units. The independence aspect has not been running optimally because there are still some employees who actually transfer their tasks and work to other employees where the work should be completed by employees in their fields. The interpersonal impact aspect has been running optimally because the work commitment of employees in the company is quite good towards what is their obligation as employees

Keywords: Performance, Employees, Quality, Quantity, Punctuality, Effectiveness, Independence, Interpersonal Impact



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).

INTRODUCTION

Secara umum, kinerja adalah penilaian terhadap hasil kerja seseorang, baik dalam hal kualitas maupun kuantitas, yang dapat dilihat dari bagaimana mereka melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka sebagai seorang karyawan. Kinerja adalah elemen yang sangat krusial dan menarik dalam konteks organisasi karena memiliki dampak yang sangat signifikan. Setiap organisasi berharap agar karyawan berdedikasi sepenuh hati dan mengoptimalkan kemampuan mereka untuk mencapai hasil kerja yang unggul. Tanpa kinerja yang unggul dari semua anggota tim, mencapai tujuan yang telah ditetapkan akan menjadi tugas yang jauh lebih sulit. Kinerja, pada dasarnya, mencakup aspek mental dan perilaku yang menekankan pada pemahaman bahwa setiap pekerjaan yang dikerjakan saat ini harus lebih baik dalam hal kualitas daripada pekerjaan yang dilakukan sebelumnya. Selain itu, pekerjaan yang akan datang juga harus dihadapi dengan standar yang lebih tinggi. Seorang karyawan yang menghasilkan kinerja yang memuaskan akan merasa bangga dan merasa puas dengan pencapaian yang mereka capai melalui usaha mereka yang sungguh-sungguh untuk organisasi. Undang-undang No 8 Tahun 1999 Tentang perlindungan konsumen khususnya pada pasal 4 mengatur tentang Hak dan kewajiban Konsumen. Dalam undang-undang ini pada dasarnya penjual wajib memberikan informasi mengenai barang atau jasa yang dijual secara lengkap.

Selain Undang-Undang tentang perlindungan Konsumen di dukung oleh Undang-undang No. 1 Tahun 2011 Pasal 42 tentang perumahan dan pemukiman diaturlah ketentuan jika pengembang atau developer ingin memasarkan rumah yang belum siap huni harus melalui mekanisme perjanjian pengikatan jual beli (PPJB) dalam undang-undang ini juga dijelaskan pada pasal (1) kesepakatan melakukan jual beli rumah yang masih dalam proses pembangunan antara calon pembeli rumah dengan penyedia rumah yang diketahui oleh pihak yang



berwenang. Undang-undang No, 7 Tahun 2014 Tentang Perdagangan pasal 39 Huruf a mengatur tentang perdagangan secara *Offline* Maupun *Online*. dan Pasal 20 yang mengatur tentang Penyedia Jasa yang bergerak di bidang Perdagangan Jasa wajib didukung tenaga teknis yang kompeten sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Perseroan Terbatas MGS Berkarya Mandiri Bergerak dibidang Properti yang saat ini memfokuskan usaha dibidang pembangunan rumah tinggal baik itu perumahan subsidi ataupun perumahan komersil. Selain itu Perseroan Terbatas MGS Berkarya Mandiri juga melayani jasa agen (*Broker*) Transaksi Properti Sesuai dengan Peraturan Menteri Perdagangan Republik Indonesia (PERMENDAG) Nomor : 51/M-DAG/PER/7/2017 Tentang Perusahaan Perantara Perdagangan Properti. Dalam industri properti, peran karyawan sangat beragam, mulai dari tenaga marketing, manajer proyek, hingga tenaga administrasi dan keuangan. Setiap karyawan memiliki kontribusi yang signifikan terhadap proses bisnis dan keberhasilan perusahaan bergantung pada kinerja. Kinerja yang optimal adalah hal yang diharapkan di lingkungan kerja. Seorang karyawan akan mencapai tingkat prestasi kerja yang tinggi jika kinerjanya memenuhi standar yang telah ditetapkan, baik dalam hal kualitas maupun kuantitasnya. Kinerja yang baik bukan hanya menguntungkan individu, tetapi juga berkontribusi secara signifikan pada kesuksesan keseluruhan organisasi. Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling terkait. Faktor-faktor ini meliputi:

1. Kemampuan Karyawan: Kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan karyawan memainkan peran penting dalam menentukan kinerja mereka. Pelatihan, pengembangan, dan pendidikan berperan dalam meningkatkan kemampuan karyawan.
2. Lingkungan Kerja: Lingkungan kerja yang baik, termasuk fasilitas, peralatan, dan dukungan teknologi, dapat membantu karyawan bekerja dengan efisien dan efektif. Faktor-faktor seperti keamanan kerja, kualitas udara, dan pencahayaan juga dapat memengaruhi kinerja.
3. Hubungan dan Kerja Sama: Hubungan positif antar karyawan dan kerja sama tim yang baik dapat meningkatkan kinerja. Komunikasi yang efektif, kolaborasi, dan dukungan kolega dapat membantu menciptakan lingkungan yang produktif.
4. Pemimpin dan Manajemen: Peran pemimpin atau atasan sangat penting dalam memengaruhi kinerja karyawan. Pemimpin yang mampu memberikan arahan, dukungan, dan inspirasi kepada karyawannya dapat meningkatkan motivasi dan kinerja mereka.
5. Kebijakan dan Prosedur Organisasi: Kebijakan dan prosedur yang jelas dan adil dapat memberikan karyawan panduan yang diperlukan untuk bekerja dengan efektif. Kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan juga dapat memengaruhi kinerja.
6. Kepuasan Kerja: Tingkat kepuasan kerja karyawan dapat berdampak langsung pada kinerja mereka. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih produktif dan berkomitmen.
7. Motivasi: Faktor-faktor motivasional, seperti pengakuan, insentif, dan peluang pengembangan karir, dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja keras dan mencapai hasil yang baik.
8. Stres dan Beban Kerja: Stres berlebihan dan beban kerja yang tidak seimbang dapat memiliki dampak negatif pada kinerja karyawan. Manajemen stres dan pengaturan beban kerja yang rasional adalah penting.
9. Kebudayaan Organisasi: Budaya organisasi yang mendukung inovasi, tanggung jawab, dan etika kerja yang tinggi dapat memengaruhi kinerja secara keseluruhan.

Kinerja karyawan pada umumnya merupakan tolak ukur yang digunakan oleh perusahaan dalam melakukan penilaian terhadap karyawannya. Karyawan yang memiliki kinerja sesuai dengan standar atau bahkan melebihinya dapat diberikan penghargaan atau



sebaliknya bagi yang belum dapat mencapai standar ditentukan dapat dikenakan konsekuensi (Widjaja, 2021). Namun, untuk mencapai hal tersebut, perlu adanya pemahaman yang jelas tentang bagaimana cara mengukur dan mengevaluasi kinerja karyawan secara objektif. Tanpa adanya evaluasi yang tepat, sulit bagi perusahaan untuk mengidentifikasi masalah yang perlu diperbaiki. Menurut (Robbins 2006:260) Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang dalam menjalankan suatu tugas yang didasarkan atas kualitas kerja, kuantitas, ketetapan waktu, efektivitas dan komitmen.

Kinerja seorang karyawan dipengaruhi oleh 2 (dua) faktor Internal dan faktor Ekternal. Faktor Internal meliputi kecerdasan berpikir, kecerdasan emosi, memiliki pandangan dan pedoman hidup yang jelas dan sesuai dengan kitab suciyah, dan mampu bekerja dengan penuh konsentrasi. Sedangkan Faktor Ekternal meliputi pola komunikasi yang efektif, hubungan kerja yang harmonis, fasilitas kerja, dan lingkungan". Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur pelaksana dalam kegiatan organisasi yang bertugas dan bertanggung jawab menjalankan kegiatan-kegiatan operasional organisasi. Dalam menjalankan tugas seorang karyawan diperlukan suatu ketekunan dalam bekerja, cekatan, memiliki keahlian dan kemampuan dalam melaksanakan tugas. Dalam sebuah organisasi agar dapat berkembang dan maju sangat bergantung dari kinerja karyawan itu sendiri. Apabila kinerja tercapai dengan baik maka hasilnya juga akan baik, namun sebaliknya apabila kinerja karyawan tidak baik maka hasil yang diperoleh juga tidak baik sehingga tujuan yang diinginkan oleh organisasi tidak dapat tercapai dengan maksimal. Agar sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi dapat memberikan kontribusi yang maksimal dengan menunjukkan kinerja terbaik terhadap keberhasilan organisasi, maka agenda penting bagi pemimpin organisasi adalah mengidentifikasi atribut atau kualifikasi yang relevan dengan arah visi dan misi organisasi. Demikian halnya, kegagalan atau ketidakmampuan organisasi dalam menentukan sumber daya yang cocok kearah visi dan misi organisasi akan berimplikasi pada rendahnya bahkan gagalnya karyawan untuk menjadi komponen strategis bagi keberhasilan organisasi (Wati, 2017)

Penilaian kinerja karyawan memiliki peran yang sangat penting. Proses ini dilakukan oleh manajemen untuk mengevaluasi hasil kerja karyawan dan memberikan umpan balik kepada setiap individu mengenai kualitas pekerjaan mereka, dengan mempertimbangkan kepentingan perusahaan. (Halim, 2014) Menjelaskan bahwa Penilaian kinerja dapat pula menjadi cara untuk membantu individu untuk mengelola kinerjanya, dan kinerja dapat dilihat dari berbagai sudut pandang tergantung kepada tujuan masing-masing organisasi. Tingkat hasil seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya dikenal dengan istilah "level of performance" atau level kinerja. Karyawan yang memiliki derajat eksekusinya tinggi adalah para pekerja yang efisiensi kerjanya sangat tinggi, begitu pula sebaliknya, para pekerja yang tingkat eksibisinya tidak sesuai dengan norma yang ditetapkan, maka yang mewakili adalah seorang pekerja yang tidak efektif. Penilaian pelaksanaan merupakan tugas penting bagi asosiasi publik, khususnya sub-lokal, untuk menentukan tingkat pelaksanaan pekerjaannya. Bagaimana pun caranya sangatlah mudah, mengingat setiap strategi yang digunakan dalam penilaian pelaksanaan mengandung kecenderungan evaluasi. Evaluasi ini dapat menimbulkan hasil penilaian yang keliru dan tidak sesuai jalur bagi asosiasi publik. Sementara itu, asosiasi harus mendapatkan data yang memuaskan mengenai kinerja pekerjaannya. sebagai pemikiran untuk pilihan-pilihan penting asosiasi, baik yang terkait dengan pengaturan hierarki umum maupun terkait dengan strategi peningkatan Sumber daya manusia.

Perusahaan sangat mengharapkan Sumber daya manusia dalam hal ini yaitu karyawan dengan kinerja yang tinggi. Semakin banyak karyawan yang memiliki kinerja yang baik, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat. Hal ini sangat berhubungan positif dengan keberhasilan perusahaan. Namun, terdapat beberapa faktor negatif yang dapat



menurunkan kinerja karyawan, seperti menurunnya motivasi untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu, serta penyelesaian tugas yang tidak memadai yang menyebabkan ketidak patuhan terhadap peraturan. Faktor-faktor ini berasal dari lingkungan kerja, pengaruh teman sekerja, kurangnya semangat, dan tidak adanya contoh yang dapat dijadikan teladan untuk mencapai prestasi kerja yang baik. Semua faktor ini dapat menjadi penyebab menurunnya kinerja dalam bekerja.

Organisasi atau perusahaan perlu mengetahui berbagai kelemahan dan kelebihan karyawan sebagai upaya untuk memperbaiki kelemahan dan kelebihan karyawan dalam rangka mengingkatkan kinerja dan pengembangan karyawan sehingga kinerja karyawan pada setiap perusahaan harus terus dioptimalkan demi tercapainya tujuan perusahaan. Untuk itu, perlu dilakukan evaluasi kinerja secara berkala yang fokus pada pencapaian di masa lalu dan target di masa depan Depan. Karyawan PT. MGS Berkarya Mandiri menunjukkan kurang keahlian karyawan dalam memasarkan properti khususnya cara memasarkan properti melalui iklan media sosial dan kurangnya kepedulian karyawan dengan target yang sudah diberikan perusahaan sehingga target yang diberikan perusahaan seringkali tidak dipenuhi oleh karyawan. selain itu sering terjadinya kompleks dari Nsabah terkait ditolaknya permohonan pengajuan rumah hal ini disebabkan karena tidak teliti karyawan dalam mengolah berkas pemohon perumahan. Oleh karena perusahaan harus memberikan pelatihan kepada karyawan dan bisa mengembalikan kepedulian karyawan dengan target yang sudah ditentukan

Pemberian pelayanan yang memuaskan adalah suatu upaya yang sangat penting, terutama ketika melibatkan karyawan yang memiliki tingkat komitmen dan loyalitas yang tinggi. Pelayanan yang memuaskan memerlukan dukungan dari kemampuan, keahlian, dan pengalaman yang solid yang dimiliki oleh setiap karyawan. Oleh karena itu, komitmen organisasi dalam menjalankan tugas adalah kunci utama. Hal ini karena hasil yang terlihat dari pelayanan tersebut akan mencerminkan kinerja keseluruhan organisasi. Kinerja karyawan, pada dasarnya, adalah hasil kerja yang diperoleh oleh individu yang beroperasi dalam organisasi, bertindak sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka, dan bertujuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi tersebut.

Berdasarkan pengamatan awal bahwa kinerja karyawan pada Perseroan Terbatas MGS Berkarya Mandiri berjumlah 12 orang yang terdiri dari 1 orang direktur, 1 orang komisaris, 2 orang admin, dan 8 orang marketing, yang belum maksimal kinerjanya. begitu pula dalam penanganan administrasi perkantoran masih dijumpai kendala dalam mengolah dokumen pemohon pengajuan perumahan yang diberikan oleh beberapa karyawan perusahaan. Kemudian terdiri dari 350 rumah yang dibangun dan yang sudah terjual 130 rumah. Di samping itu masih dijumpai adanya masyarakat yang mengeluh tentang lambatnya proses pelayanannya, ini disebabkan pula kurangnya karyawan pada kantor Perseroan Terbatas MGS Berkarya Mandiri karena merangkap tugas sebagai admin maupun bagian lapangan, keterbatasan sarana dan prasarana penunjang kinerja karyawan, serta minimnya anggaran operasional yang diberikan oleh pimpinan, Berdasarkan jumlah karyawan tersebut, yang menjadi penggerak utama dan unsur penentu dalam mencapai tujuan organisasi, khususnya di Kota Palu, memerlukan administrasi yang baik, khususnya faktor sumber daya manusia. Hal ini merupakan komponen yang harus menjadi fokus perusahaan, terutama mengingat perusahaan property berhubungan dengan administrasi publik. Untuk memberdayakan agar perusahaan dapat bekerja dengan lebih sukses, efisien, dan bermanfaat, karyawan menjadi pendorong, penentu utama demi berjalannya perusahaan, serta dapat memberikan rasa puas kepada masyarakat.

Kendala lain yang terjadi adalah karyawan pada Perseroan Terbatas MGS Berkarya Mandiri, masih terdapat beberapa yang melanggar aturan seperti terlambat masuk kerja,



padahal sudah ditentukan bahwa jam masuk 8.00 Wita dan Jam pulang jam 16.00 Wita, masih terdapat karyawan yang suka menunda pekerjaannya karena ada urusan di lapangan. Contohnya seperti pembuatan surat permohonan pengajuan rumah, pekerjaan yang sebelumnya bisa dikerjakan dalam waktu singkat, namun pada kenyataannya pekerjaan itu diselesaikan sampai satu hari atau dua hari. Sehingga dalam proses administrasi perusahaan menjadi tidak maksimal.

RESEARCH METHODS

Penelitian ini adalah penelitian Kualitatif, yakni suatu jenis penelitian yang dimaksudkan untuk mengumpulkan informasi mengenai status atau gejala yang ada di lokasi penelitian. Menurut kendala adanya pada saat penelitian dilakukan (Arikunto, 2002:309). Penelitian yang dimaksud tidak hanya terbatas pada pengumpulan data tetapi juga meliputi analisis dan interpretasi tentang arti data tersebut. selain itu juga semua data yang dikumpulkan kemungkinan menjadi kunci terhadap apa yang akan diteliti. Penelitian ini dilaksanakan pada Perseroan Terbatas MGS Berkaya Mandiri di Kabupaten Sigi. Lokasi ini dipilih dengan pertimbangan adalah untuk mengamati kinerja karyawan. Waktu yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah kurang lebih 3 (tiga) bulan yaitu bulan berdasarkan izin penelitian dari pascasarjana dengan melakukan wawancara dengan informan baik wawancara pendahuluan dan wawancara secara mendalam yang penulis laksanakan di tempat penelitian maupun di luar. Hal ini semata mata untuk mendapatkan informasi yang akurat.

RESEARCH RESULTS AND DISCUSSION

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur pelaksana dalam kegiatan organisasi yang bertugas dan bertanggung jawab menjalankan kegiatan-kegiatan operasional organisasi. Dalam menjalankan tugas seorang karyawan diperlukan suatu ketekunan dalam bekerja, cekatan, memiliki keahlian dan kemampuan dalam melaksanakan tugas. Dalam sebuah organisasi agar dapat berkembang dan maju sangat bergantung dari kinerja karyawan itu sendiri. Apabila kinerja tercapai dengan baik maka hasilnya juga akan baik, namun sebaliknya apabila kinerja karyawan tidak baik maka hasil yang diperoleh juga tidak baik sehingga tujuan yang diinginkan oleh organisasi tidak dapat tercapai dengan maksimal. Agar sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi dapat memberikan kontribusi yang maksimal dengan menunjukkan kinerja terbaik terhadap keberhasilan organisasi, maka agenda penting bagi pemimpin organisasi adalah mengidentifikasi atribut atau kualifikasi yang relevan dengan arah visi dan misi organisasi. Demikian halnya, kegagalan atau ketidakmampuan organisasi dalam menentukan sumber daya yang cocok kearah visi dan misi organisasi akan berimplikasi pada rendahnya bahkan gagalnya karyawan untuk menjadi komponen strategis bagi keberhasilan organisasi.

Kinerja karyawan pada umumnya merupakan tolak ukur yang digunakan oleh perusahaan dalam melakukan penilaian terhadap karyawannya. Karyawan yang memiliki kinerja sesuai dengan standar atau bahkan melebihinya dapat diberikan penghargaan atau sebaliknya bagi yang belum dapat mencapai standar ditentukan dapat dikenakan konsekuensi (Widjaja, 2021). Namun, untuk mencapai hal tersebut, perlu adanya pemahaman yang jelas tentang bagaimana cara mengukur dan mengevaluasi kinerja karyawan secara objektif. Tanpa adanya evaluasi yang tepat, sulit bagi perusahaan untuk mengidentifikasi masalah yang perlu diperbaiki. Menurut Bernardin dan Russell (1993) mengenai indicator yang digunakan untuk mengukur kinerja suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang dalam menjalankan suatu tugas yang didasarkan atas kualitas kerja, kuantitas, ketetapan waktu, efektivitas, kemandirian dan dampak interpersonal.



Discussion

Kualitas

Kualitas merupakan salah satu kunci bagi karyawan/karyawan suatu perusahaan untuk dapat memperoleh kepercayaan baik atasan maupun masyarakat di dalam pelaksanaan tugas dan tanggungjawabnya. Ketika karyawan tersebut telah mampu menunjukkan hasil kerja yang berkualitas maka telah membangun salah satu fondasi untuk menciptakan kepercayaan atasannya ataupun masyarakat sebagai pelanggan organisasi. Kualitas kerja adalah totalitas dari kemampuan seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya, dan dapat memberikan kepuasan kepada atasan ataupun masyarakat dengan adanya kesesuaian antara harapan dan kenyataan yang diterima. Dalam tugas dan tanggungjawab, kualitas merupakan sesuatu yang berhubungan dengan terpenuhinya harapan/kebutuhan para atasan, dimana hasil kerja dapat dikatakan berkualitas apabila dapat menghasilkan output sesuai dengan kebutuhan dan harapan. Pada penelitian ini ukuran atau indikator kualitas pada Kinerja Karyawan Pada Perseroan Terbatas. MGS Berkarya Mandiri Kabupaten Sigi dapat dilihat dari perilaku responsif karyawan terhadap tugas yang diarahkan oleh atasan, ramah, cepat dalam pelayanan, cermat, kreatif, dan dapat memunculkan sikap puas dari atasan ataupun masyarakat atas hasil kerja yang ditunjukkan oleh para karyawan tersebut, untuk lebih jelasnya mengenai hal ini, berikut peneliti uraikan secara sistematis kualitas kerja para karyawan PT. MGS Berkarya Mandiri Kabupaten Sigi yang ditinjau dalam beberapa aspek.

1. **Responsivitas.** Responsivitas adalah kemampuan karyawan dalam merespon atau mengidentifikasi tugas dan tanggung jawabnya yang telah dilimpahkan oleh pimpinan. Secara singkat responsif disini menunjuk pada keselarasan antara pelaksanaan kegiatan kerja dengan arahan dari atasan. Responsivitas menggambarkan secara langsung kemampuan karyawan PT. MGS Berkarya Mandiri Kabupaten Sigi dalam melaksanakan kinerjanya untuk mengatasi, menanggapi dan memenuhi perintah dan tuntutan dari atasan atas tugas dan tanggung jawabnya. Sikap responsif karyawan PT. MGS Berkarya Mandiri Kabupaten Sigi dalam menanggapi berbagai tugas yang didelegasikan oleh pimpinan kepada mereka, harus memahami apa yang menjadi keinginan atasan ataupun tuntutan dari atasan terkait dengan permasalahan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab mereka.
2. **Kedisiplinan.** Kedisiplinan merupakan sifat yang harus dimiliki oleh setiap karyawan yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu. Kedisiplinan sangat mempengaruhi kualitas kerja karyawan dan tentunya organisasi, karena kedisiplinan sebagai bentuk ketiaatan karyawan pada aturan-aturan organisasi dalam setiap melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Demikian halnya bagi karyawan PT. MGS Berkarya Mandiri Kabupaten Sigi, dimana kedisiplinan karyawan menjadi kunci keberhasilan perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya. Kedisiplinan karyawan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang sangat penting karena semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi juga kualitas kerja yang dicapainya dan akan menciptakan karyawan yang berkualitas. Kedisiplinan karyawan dalam pekerjaan berkaitan dengan kesadaran mereka terhadap tanggung jawab pekerjaannya. Seorang karyawan dituntut untuk bertanggung jawab terhadap tugas yang diembannya karena akan mempengaruhi pencapaian tujuan dari orgasnasi.
3. **Keramahan.** Keramahan merupakan salah satu aspek yang sangat penting dan perlu dimiliki oleh setiap karyawan birokrasi pemerintahan. Seorang karyawan yang memiliki tugas melayani masyarakat harus memiliki perilaku yang ramah, yaitu menghormati dan sopan kepada setiap masyarakat yang memerlukan pelayanan. Sikap ramah merupakan etika yang harus dimiliki oleh setiap karyawan, sikap ramah tersebut merupakan pola perilaku atau kebiasaan yang baik dan dapat diterima oleh lingkungan, faktor dari sikap tersebut dapat



berupa baik itu tutur kata, penampilan, kesopanan, dan rasa kesadaran dari karyawan untuk membantu dalam melakukan pelayanan, masyarakat dapat menilai apakah etika yang digunakan atau diterapkan itu bersifat baik atau buruk melalui faktor tersebut, dan tentunya semua faktor tersebut didukung oleh kemampuan pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan melalui pendidikan yang cukup serta pelatihan-pelatihan yang mereka lakukan sebelum ikut mengabdi sebagai karyawan yang melayani masyarakat. Sebagai abdi masyarakat, dalam melayani masyarakat karyawan PT. MGS Berkarya Mandiri Kabupaten Sigi harus mencerminkan perilaku yang sopan kepada masyarakat selaku pelanggan atas pelayanan yang mereka berikan, seperti menyambut masyarakat dengan baik dan ramah, serta selalu memperlihatkan perilaku halus dan senyum kepada masyarakat yang dilayani tersebut. Jika hal tersebut mampu dilaksanakan dengan baik, maka masyarakat dapat merasa nyaman dan secara positif menilai perilaku para karyawan birokrasi tersebut.

4. Kooperatif (Kerjasama). Kerjasama adalah kemauan dan kemampuan karyawan untuk bekerjasama dengan rekan sekerja, dan atasan dalam menyelesaikan suatu tugas dan tanggung jawab, untuk mencapai hasil yang maksimal. Telah banyak riset membuktikan bahwa kerjasama secara berkelompok mengarah pada kualitas kerja yang lebih baik. Hal ini sangat berbeda dengan kerja yang dilaksanakan oleh perorangan. Kesuksesan dan kegagalan para karyawan PT. MGS Berkarya Mandiri Kabupaten Sigi dalam menjalankan tugasnya ditentukan oleh sikap mereka untuk mau bekerjasama secara tim dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh atasan. Kerjasama antar karyawan di bermanfaat guna menumbuhkan semangat persatuan dan mempermudah pekerjaan sehingga dapat terselesaikan dengan cepat.
5. Kecermatan. Sudah menjadi tuntutan bagi seorang pekerja untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan tepat waktu. Namun demikian akan sulit terwujud jika anda kurang teliti dalam pekerjaan. Pada dasarnya bekerja bukan hanya menyangkut kerja keras dan menghabiskan waktu kerja. Namun jauh dari itu setiap pekerjaan harus diupayakan untuk bisa memuaskan semua pihak terutama atasan. Secara bahasa kecermatan merupakan ketelitian atau keseksamaan seseorang dalam melakukan sesuatu. Kecermatan juga merupakan kesesuaian dari suatu hasil yang diukur secara berulang. Kecermatan sangat penting dalam melakukan pekerjaan. Kecermatan pada dasarnya merupakan ketepatan dalam melakukan suatu pekerjaan. Hal ini berkaitan dengan kemampuan dalam meminimalkan jumlah kesalahan yang dilakukan. Berkurangnya kecermatan dapat menurunkan kualitas hasil kerja seseorang menjalankan tugasnya. Kecermatan atau ketelitian karyawan dalam menjalankan tugas sangat berpengaruh kepada kualitas hasil kerjanya. Jika tidak cermat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan padanya, maka akan terjadi kesalahan dan menimbulkan pekerjaan baru. Sebagai contoh ketika salah seorang karyawan salah ketik dalam penulisan nama pada berkas yang hendak diarsipkan, maka mereka harus melakukan perbaikan kembali atas kesalahan tersebut. Dari ketidak cermatan tersebut akan menimbulkan pekerjaan baru yang seharusnya tidak perlu dilakukan oleh karyawan tersebut, serta akan menimbulkan penilaian yang kurang baik oleh pimpinan terhadap kualitas kerja yang mereka tunjukkan. Maka dari itu mereka harus cermat dalam mengerjakan tanggung jawab tugas agar tercipta penilaian baik dari pimpinan.
6. Kreativitas. Kreativitas merupakan kemampuan intelektual yang sangat penting karena dengan kreativitas manusia mampu memecahkan berbagai masalah dan menciptakan berbagai hal seperti konsep, teori, sehingga kreativitas dinyatakan sebagai kunci untuk meraih sukses dalam menghadapi perubahan yang sangat cepat saat ini. Proses mengambil keputusan, pemecahan masalah, mempertahankan dan meningkatkan kemampuan sumber daya manusia adalah contoh-contoh realitas yang membutuhkan solusi kreatif. reaktivitas



karyawan adalah sesuatu yang sangat penting. Berpikir kreatif tidak hanya dibutuhkan oleh mereka yang bergerak di bidang seni, yang membutuhkan daya kreativitas tinggi, tapi juga oleh mereka yang bekerja di bidang-bidang lainnya. Di semua bidang pekerjaan dibutuhkan yang namanya inovasi. Untuk bisa menghasilkan inovasi inilah, dibutuhkan orang-orang yang selalu mau dan mampu berpikir kreatif.

Setelah diuraikannya beberapa hal penting yang menentukan kinerja karyawan PT. MGS Berkarya Mandiri Kabupaten Sigi dari aspek kualitas yang sebagaimana telah peneliti deskripsikan di atas, dapat diketahui bahwa dari aspek kualitas, kinerja Karyawan PT. MGS Berkarya Mandiri Kabupaten Sigi dinilai masih berjalan kurang baik, asumsi ini didasari oleh hasil penelitian di atas yang menunjukkan bahwa meski dari segi keramahan, sikap kooperatif, dan kreativitas dalam menjalankan tugas sudah berjalan dengan cukup baik, namun dari segi responsivitas, kedisiplinan, dan kecermatan dalam melaksanakan tugas masih berjalan kurang baik, hal ini disebabkan: pertama, karyawan PT. MGS Berkarya Mandiri Kabupaten Sigi kurang responsif terhadap tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka, yang berujung pada keterlambatan penyelesaian tugas; kedua, terkadang para karyawan masih terlambat datang ke kantor dan kadang juga para karyawan di perusahaan tersebut terlalu santai dalam menghadapi pekerjaan yang ditugaskan diselesaikan, sehingga hal ini juga mempengaruhi produktivitas karyawan; dan ketiga, di dalam pelaksanaan tugasnya karyawan Kantor PT. MGS Berkarya Mandiri Kabupaten Sigi kadang masih kesalahan yang diakibatkan kurang cermatnya mereka dalam melakukan tugasnya.

Kuantitas

Aspek kuantitas adalah aspek yang menggambarkan tingkat kesesuaian antara jumlah yang dihasilkan, diberikan, atau diselesaikan dalam suatu tugas pokok seorang karyawan dengan target yang telah disepakati dalam tugas pokok tersebut. Penetapan kuantitas kerja dapat dilakukan melalui pembahasan antara atasan dengan para bawahannya, dimana materi pembahasan mencakup sasaran-sasaran pekerjaan, peranannya dalam hubungan dengan pekerjaan-pekerjaan lain, persyaratan-persyaratan organisasi, dan kebutuhan karyawan. Dengan demikian kuantitas ini bertujuan untuk menentukan berapa jumlah personalia dan berapa jumlah tanggung jawab atau beban kerja yang tepat dilimpahkan kepada seorang karyawan. Dalam penilaian kuantitas pekerjaan ini, masing-masing karyawan dinilai seberapa banyak pekerjaan yang harus dilakukan dalam tugas jabatannya selama satu tahun. Sebagai pelaksana tugas pemerintahan di bidang administrasi pelayanan, karyawan PT. MGS Berkarya Mandiri Kabupaten Sigi diharapkan mampu mencapai kuantitas kerja sebagaimana yang diharapkan, dimana kuantitas pekerjaan ini berhubungan dengan jumlah/volume tugas (pekerjaan) yang dapat diselesaikan oleh karyawan sesuai waktu yang ditentukan. Penetapan kuantitas kerja ini dilakukan melalui pembahasan di dalam perencanaan karyawannya. program kerja antara pimpinan perusahaan tersebut dengan para dimana di dalam kegiatan tersebut mereka menentukan sasaran-sasaran pekerjaan, peranannya dalam hubungan dengan pekerjaan-pekerjaan lain, persyaratan-persyaratan organisasi, dan kebutuhan karyawan. Selain hasil wawancara di atas, hal ini juga di dukung oleh hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti yang menunjukkan bahwa ada beberapa program kerja selama Tahun 2024 tidak mencapai target, hal ini disebabkan oleh masalah kurangnya sumber daya manusia yang pada tahun tersebut. Dengan demikian berdasarkan data hasil tersebut menunjukkan masih ada sejumlah kegiatan yang tidak mencapai target. Sehingga berdasarkan hasil penelitian ini maka dapat disimpulkan bahwa ditanjau dari aspek kuantitas, karyawan di PT. MGS Berkarya Mandiri Kabupaten Sigi masih belum maksimal.



Ketepatan Waktu

Selain beberapa aspek di atas, kinerja karyawan PT. MGS Berkarya Mandiri Kabupaten Sigi juga sangat bergantung pada ketepatan waktu mereka dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang dibebankan organisasi kepada mereka, yang mana seorang karyawan harus mampu memanfaatkan waktu yang ada untuk bisa menyelesaikan pekerjaannya, sebab seorang karyawan yang hanya menunda-nunda atau menyepelekan tanggang waktu yang diberikan dalam menyelesaikan tugas jelas akan berakibat fatal terhadap kinerjanya, sebab risiko keterlambatan akan sangat mungkin terjadi. Maka dari itu penting bagi setiap karyawan organisasi khususnya pada perusahaan-perusahaan publik agar bisa menyadari tentang pentingnya perilaku disiplin dalam memanfaatkan waktu saat bekerja. Sebagai pelaksana kegiatan perusahaan, penting bagi setiap karyawan PT. MGS Berkarya Mandiri Kabupaten Sigi untuk bisa memperhatikan kinerjanya, khususnya pada aspek ketepatan waktu dalam menyelesaikan segala beban tugas yang diberikan kepada mereka, agar supaya memperoleh penilaian kinerja yang memuaskan dan tentu saja pujian dari atasan. Setelah melihat hasil penelitian melalui wawancara dan observasi yang telah diuraikan di atas, diketahui bahwa dilihat dari segi ketepatan waktu, kinerja karyawan PT. MGS Berkarya Mandiri Kabupaten Sigi masih belum berjalan dengan baik, ini disebabkan oleh sering terjadinya keterlambatan dalam penyelesaian tugas, dimana ada beberapa karyawan yang masih kurang memanfaatkan waktu yang ada, sehingga pekerjaan menjadi molor dari waktu penyelesaiannya.

Efektivitas

Kinerja karyawan dalam menjalankan tugas menjadi tolak ukur keberhasilan suatu organisasi, ini dikarenakan karyawan merupakan faktor yang dapat mewujudkan efektivitas dalam pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi berhasil dilakukan atau tidak, secara menyeluruh untuk memenuhi kebutuhan yang ditetapkan dari setiap kelompok yang berkenaan dengan usaha-usaha yang sistematik dan meningkatkan kemampuan organisasi secara terus menerus mencapai kebutuhannya secara efektif. Untuk itu kinerja seorang karyawan diharapkan mampu efektif dalam menjalankan pekerjaannya agar dapat menjamin percepatan, kelancaran, pelaksanaan tugas secara baik dan tepat. Karena efektivitas merupakan ukuran suatu kinerja karyawan dalam suatu organisasi, dimana kemampuan mereka untuk mencapai seluruh keperluannya, yang artinya organisasi mampu menyusun dan mengorganisasikan sumber daya karyawan untuk mencapai tujuan. Efektivitas adalah suatu keadaan yang menunjukkan sejauh mana rencana yang ditentukan sebelumnya dapat tercapai, dengan demikian bahwa efektivitas lebih menekankan pada pemanfaatan sumber daya yang dilakukan oleh karyawan suatu organisasi dalam menjalankan pekerjaannya dengan hasil yang maksimal, yang artinya bahwa penggunaan sumber daya oleh karyawan dapat meningkatkan produktivitas setiap unit kerja yang ada di dalam organisasi.

Pernyataan informan menunjukkan bahwa dengan dukungan sumber daya memadai tidak serta merta mendorong tercapainya terget pada suatu unit kerja, sehingga efektivitas belum tercapai secara maksimal, untuk itu dibutuhkan strategi agar bagaimana supaya karyawan dapat lebih produktif sehingga efektivitas kinerja dapat tercapai. Kemudian selain hasil wawancara, dari hasil observasi yang dilakukan peneliti di lapangan menunjukkan fakta bahwa memang masih terdapat beberapa unit yang kurang mampu mencapai produktivitas yang maksimal yang belum mencapai target kinerja, padahal dalam upaya tersebut pihak PT. MGS Berkarya Mandiri Kabupaten Sigi telah mengerahkan segala upaya berupa sumber daya penunjang agar supaya mencapai efektivitas yang maksimal, namun yang terjadi adalah belum terpenuhinya target akibat dari rendahnya produktivitas para karyawan. Sehingga dengan demikian, berdasarkan hasil penelitian melalui wawancara dan observasi sebagaimana sudah



peneliti uraikan dapat ditarik kesimpulan bahwa ditinjau dari aspek efektivitasnya, kinerja Karyawan PT. MGS Berkarya Mandiri Kabupaten Sigi belum berjalan dengan maksimal.

Kemandirian

Kemandirian sebagai perilaku yang berinisiatif, mampu mengatasi hambatan atau masalah, mempunyai rasa percaya diri, dan dapat melakukan tugasnya tanpa bantuan orang lain. karyawan yang memiliki kinerja positif dengan gerak produktif tidak akan berdiam diri untuk tidak menanggapi lingkungan kerja yang membutuhkan kerja nyata, bukan retorika belaka. Keaktifan karyawan akan membuktikan seberapa jauh inisiatifnya, untuk menuntaskan pekerjaan-pekerjaannya tanpa harus secara terus menerus bergantung pada bantuan karyawan lainnya, bahkan tanpa adanya komando atau arahan dari pimpinannya ia secara langsung tahu apa yang harus ia perbuat, sehingga kernandirian disini sebagai aktivitas perilaku terarah pada diri sendiri, tidak mengharapkan pengarahan dari orang lain, dan mampu mengatur diri sendiri. Dalam menunjang keberhasilan pencapaian tujuan organisasi perlu adanya inisiatif dari setiap karyawan PT. MGS Berkarya Mandiri Kabupaten Sigi dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya di dalam perusahaan tersebut, mereka harus mampu menyelesaikan pekerjaan yang dilimpahkan oleh atasan secara amndiri, tanpa harus selalu bergantung pada bantuan dari karyawan lainnya, terlebih lagi disaat semua karyawan diperusahaan tersebut disibukkan dengan pekerjaannya masing-masing, tentunya seorang karyawan harus bisa mengatasi masalah-masalah yang dihadapi di dalam tugasnya. Dari hasil wawancara bersama informan dan observasi lapangan, peneliti menarik kesimpulan bahwa ditinjau dari aspek kemandirian, kinerja karyawan PT. MGS Berkarya Mandiri Kabupaten Sigi belum berjalan dengan maksimal, hal ini dikarenakan masih terdapat beberapa karyawan yang mengalihkan tugas dan pekerjaannya kepada karyawan honorer dimana pekerjaan tersebut seharusnya diselesaikan oleh karyawan lainnya. Jika hal tersebut terus terulang, maka secara tidak langsung karyawan lainnya tidak akan memahami tugas dan pekerjaannya dan tidak adanya inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaannya karena adanya karyawan honorer yang akan mereka libatkan. Maka dalam hal ini perlu adanya pelatihan dan pengembangan kapasitas terhadap karyawan agar mereka bisa menyelesaikan sendiri pekerjaanya tanpa melibatkan karyawan lainnya.

Dampak Interpersonal

Dampak interpersonal adalah pengaruh yang timbul dari interaksi antarindividu dan dapat berupa perubahan pada sikap, pikiran, atau perilaku orang lain. Dampak ini bisa positif (seperti meningkatkan empati, membangun kepercayaan, dan meningkatkan produktivitas) Tugas merupakan salah satu elemen penting dalam organisasi. Tugas adalah kewajiban yang harus dikerjakan, pekerjaan yang merupakan tanggung jawab, pekerjaan yang dibebankan, maupun perintah untuk berbuat atau melakukan sesuatu. Dari sudut pandang organisasi, pelaksanaan tugas-tugas didefinisikan sebagai perwujudan dari kegiatan-kegiatan yang harus dilakukan oleh setiap anggota organisasi sebagai upaya dalam pencapaian tujuan. Komitmen kerja memegang peranan penting dalam setiap aspek kehidupan berorganisasi. Setiap karyawan memiliki tugasnya masing-masing dalam organisasi serta wajib untuk menjalankannya agar tujuan organisasi dapat tercapai. Demi tercapainya tujuan organisasi, maka tugas-tugas tersebut harus dikerjakan dengan penuh tanggung jawab. Seorang karyawan yang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya adalah karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi dalam menjalankan perannya di dalam organisasi. Sehingga pada penelitian ini ukuran atau indikator komitmen kerja amat penting dalam menunjang kinerja karyawan Bagian Kearsipan pada PT. MGS Berkarya Mandiri Kabupaten Sigi



Komitmen kerja disini menyangkut dimana seorang karyawan memiliki kesadaran akan kewajibannya dalam mengembangkan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan oleh organisasi kepadanya. Demikian halnya pada PT. MGS Berkarya Mandiri Kabupaten Sigi , komitmen para karyawan kearsipan dalam bekerja sangat penting sebagai wujud kesadarannya akan tanggung jawab yang diembannya, dimana tanggung jawab seorang karyawan ini diperlukan guna membangun dan meningkatkan kinerja organisasi. Peneliti menyimpulkan bahwa kinerja karyawan PT. MGS Berkarya Mandiri Kabupaten Sigi ditinjau dari aspek komitmen kerja dinilai masih belum berjalan dengan maksimal, dimana pada hasil penelitian menunjukkan bahwa walaupun dalam pelaksanaan pelayanan mereka tidak melakukan perilaku indisipliner seperti perbuatan mal administrasi, namun komitmen kerja karyawan di perusahaan tersebut masih rendah terhadap apa yang menjadi kewajiban mereka sebagai karyawan yang seharusnya sadar akan tugas dan tanggung jawab yang dilimpahkan oleh atasan agar melaksanakan setiap tugas sebaik mungkin tanpa adanya perilaku-perilaku yang justeru merugikan perusahaan seperti santai dalam menghadapi pekerjaan yang ditugaskan dengan menunda-nunda pekerjaan tersebut sehingga tidak diselesaikan sesuai waktu yang ditentukan.

CONCLUSION

Kinerja Karyawan Pada PT. MGS Berkarya Mandiri Kabupaten Sigi belum berjalan dengan maksimal, hal ini disebabkan oleh tidak tercapainya indikator kinerja yang digunakan pada penelitian ini, seperti aspek kualitas yang belum maksimal disebabkan rendahnya responsivitas, kedisiplinan, dan kecermatan para karyawan di perusahaan tersebut dalam menjalankan tugasnya. Aspek kuantitas yang belum maksimal dikarenakan masih ada sejumlah kgiatan yang tidak mencapai target. Aspek ketepatan waktu belum berjalan maksimal disebabkan sering terjadinya keterlambatan dalam penyelesaian tugas. Aspek efektivitas sudah berjalan maksimal disebabkan oleh banyaknya sumber daya fasilitas sarana prasana yang dialokasikan guna mendukung setiap kegiatan para karyawan di perusahaan untuk mencapai hasil yang diinginkan pada beberapa unit kerja. Aspek kemadirian belum berjalan maksimal karena masih terdapat beberapa karyawan yang justru mengalihkan tugas dan pekerjaannya kepada karyawan lainnya dimana pekerjaan tersebut seharusnya diselesaikan oleh karyawan pada bidangnya. Aspek dampak interpersonal sudah berjalan maksimal dikarenakan komitmen kerja karyawan di perusahaan tersebut sudah cukup baik terhadap apa yang menjadi kewajiban mereka sebagai karyawan.

BIBLIOGRAPHY

- Abdul Wahab, S. 2005. *Analisis Kebijakan: Dari Formulasi ke Implementasi Kebijakan Negara*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bernardin, H. John, and Joyce E. A. Russell. 1993. *Human Resource Management*. New York: McGraw-Hill.
- Halim, Abdul. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Peraturan Menteri Perdagangan Republik Indonesia Nomor 51/M-DAG/PER/7/2017 tentang Perusahaan Perantara Perdagangan Properti.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Indeks.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2011 tentang Perumahan dan Kawasan Permukiman.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2014 tentang Perdagangan.



Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1999 tentang Perlindungan Konsumen.

Wati, E. Tri. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.

Widjaja, Agus W. 2021. *Kinerja Karyawan dan Organisasi*. Jakarta: Prenada Media.