

**PENERAPAN MANAJEMEN KINERJA DALAM MENINGKATKAN  
KUALITAS KERJA KARYAWAN PADA KANTOR BULOG  
CABANG LANGSA**

**SKRIPSI**

**Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam  
Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh  
Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)**

Oleh :

**DERRA SUCI THANIA**  
NIM. 4032017073



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN KEUANGAN SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI LANGSA  
2022 M/1444 H**

## **PERSETUJUAN**

Skripsi Berjudul :

### **PENERAPAN MANAJEMEN KINERJA DALAM MENINGKATKAN KUALITAS KERJA KARYAWAN PADA KANTOR BULOG CABANG LANGSA**

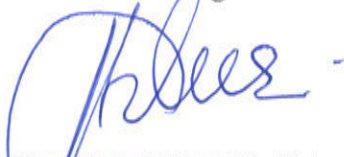
Oleh :

**DERRA SUCI THANIA**  
NIM. 4032017073

Dapat Disetujui Sebagai Salah Satu Persyaratan  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)  
Pada Program Studi Manajemen Keuangan Syariah

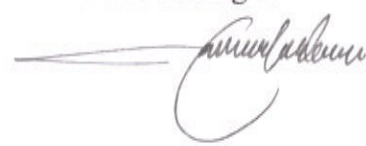
**Disetujui Oleh :**

Pembimbing I



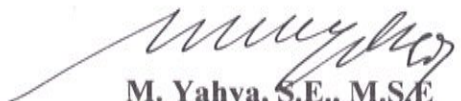
**Dr. Abdul Hamid, MA**  
NIP. 19730731 20801 1 007

Pembimbing II



**Faisal Umardani Hasibuan, M.M**  
NIP. 19840520 201803 1 001

Mengetahui,  
Ketua Jurusan Manajemen Keuangan Syariah  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



**M. Yahya, S.E., M.S.E**  
NIP. 19651231 1999 051 001

## LEMBAR PENGESAHAN

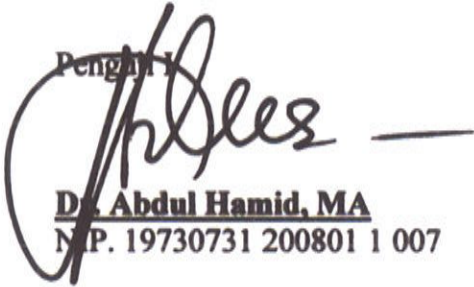
Skripsi Berjudul “Penerapan Manejemen Kinerja Dalam Meningkatkan Kualitas Kerja Karyawan Pada Kantor Bulog Cabang Langsa” an. Derra Suci Thania, NIM 4032017073 Program Studi Manajemen Keuangan Syariah telah dimunaqasyahkan dalam Sidang Munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Langsa. Skripsi ini telah diterima untuk memenuhi syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada program Studi Manajemen Keuangan Syariah.

Langsa, 30 Januari 2023

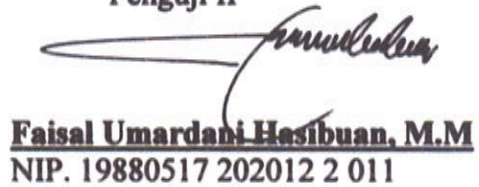
Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi

Program Studi Manajemen Keuangan Syariah IAIN Langsa

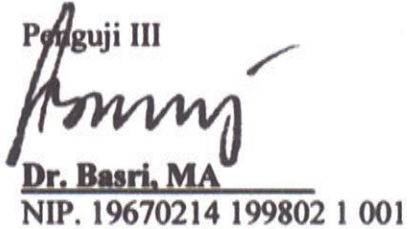
Penguji I

  
**Dr. Abdul Hamid, MA**  
NIP. 19730731 200801 1 007

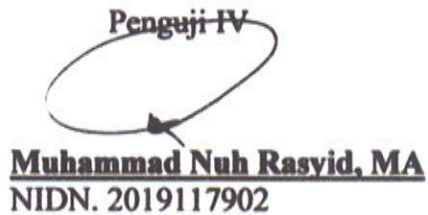
Penguji II

  
**Faisal Umardani Hasibuan, M.M**  
NIP. 19880517 202012 2 011

Penguji III

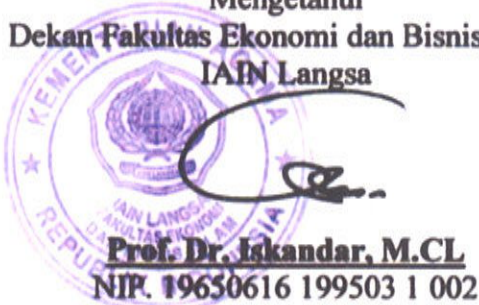
  
**Dr. Basri, MA**  
NIP. 19670214 199802 1 001

Penguji IV

  
**Muhammad Nuh Rasyid, MA**  
NIDN. 2019117902

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
IAIN Langsa

  
**Prof. Dr. Iskandar, M.CL**  
NIP. 19630616 199503 1 002

## SURAT PERNYATAAN KARYA SENDIRI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

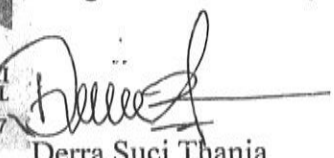
Nama : Derra Suci Thania  
NIM : 4032017073  
Fakultas/ Jurusan : FEBI / Manajemen Keuangan Syariah  
Alamat : Karang Anyar

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul **“Penerapan Manajemen Kinerja Dalam Meningkatkan Kualitas Kerja Karyawan Pada Kantor Bulog Cabang Langsa”** adalah benar hasil karya saya sendiri dan original sifatnya. Apabila di kemudian hari ternyata/terbukti hasil plagiat karya orang lain, maka akan dibatalkan dan saya siap menerima sanksi akademik sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenar-benarnya.

Langsa, Januari 2023  
Yang Memohon Pernyataan



  
Derra Suci Thania  
NIM : 4032017073

## KATA PENGANTAR



Alhamdulillah Robbil' Alamin, segala puji dan syukur hanya milik Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat dan kasih sayang-Nya kepada kita semua karena hanya dengan ridho-Nya lah penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Penerapan Manajemen Kinerja Dalam Meningkatkan Kualitas Kerja Karyawan Pada Kantor Bulog Cabang Langsa”**. Shalawat dan salam semoga selalu tercurahkan kepada junjungan Nabi Besar kita Muhammad SAW beserta keluarga dan para sahabatnya.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis juga tidak luput dari berbagai masalah dan menyadari sepenuhnya bahwa keberhasilan yang diperoleh bukanlah semata-mata hasil usaha penulis sendiri, melainkan berkat bantuan, dorongan, bimbingan dan pengarahan yang tidak ternilai harganya dari pihak lain, yakni ucapan terima kasih yang tak terhitung kepada :

1. Alm dan Almh orang tua tercinta yang telah tiada.
2. Abangda tercinta Andi Tarlis, SE.,M.M yang selalu memberikan motivasi dalam menyelesaikan skripsi.
3. Bapak Prof. Dr. Iskandar Budiman, MCL selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Langsa.
4. Bapak Dr. Abdul Hamid, MA selaku pembimbing I dalam skripsi ini yang tak henti-hentinya membimbing sampai akhir.

5. Bapak Faisal Umardani Hasibuan, M.M selaku pembimbing II dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Ketua Prodi Manajemen Keuangan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
7. Karyawan Perum Bulog Cabang Langsa yang memberikan informasi terhadap skripsi ini.
8. Sahabat serta teman-teman seperjuangan di Prodi Manajemen Keuangan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Langsa.
9. Seluruh pihak yang ikut membantu dan memberikan dukungan serta saran demi selesainya skripsi ini, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Semoga Allah SWT memberikan balasan yang berlipat ganda kepada semua pihak atas bantuan dan amal baiknya yang telah diberikan kepada penulis dalam menyusun skripsi ini sampai selesai, Apabila nantinya terdapat kekurangan dalam penulisan skripsi akibat dari keterbatasan pengetahuan dan kemampuan peneliti. Akhir kata peneliti mohon maaf Wassalam.

Langsa, November 2022  
Penulis,

**Derra Suci Thania**  
NIM. 4032017073

## **ABSTRAK**

Dalam persaingan yang semakin ketat di pasar global sekarang ini, banyak organisasi bisnis terkena musibah kalang bersaing, menderita kerugian, bahkan menderita kebangkrutan, yang disebabkan rendahnya produktivitas sumber daya manusia dalam organisasi bisnis tersebut. Saat ini hampir semua organisasi menghadapi banyak tantangan dari lingkungan. Setiap waktu perubahan-perubahan terjadi begitu cepat dan kadang-kadang tidak dapat diduga. Penelitian berjudul penerapan manajemen kinerja dalam meningkatkan kualitas kerja karyawan pada kantor bulog cabang langsa. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui manajemen kinerja karyawan pada kantor bulog cabang langsa dan mengetahui kualitas kinerja karyawan pada kantor bulog cabang langsa. Penelitian ini menggunakan metodologi penelitian kualitatif. Hasil penelitian yaitu penerapan manajemen kinerja pada Perum Bulog Kantor Cabang Langsa pada dasarnya dengan menggunakan manajemen kinerja pelayanan publik yang sudah diterapkan oleh Perusahaan Umum Bulog Kantor Pusat Jakarta. Namun demikian untuk menjalankan kinerja karyawan Perusahaan Umum Bulog Kantor Cabang Langsa perlu adanya penerapan perencanaan kerja, pembagian kerja pada sub-sub bagian, dan strategi yang digunakan oleh Perusahaan Umum Bulog Kantor Cabang Langsa dalam upaya pencapaian kinerja karyawan. Perusahaan Umum Bulog Kantor Cabang Langsa peneliti mendapati kualitas kerja karyawan yang dilakukan oleh Bulog Kantor Cabang Langsa bagi karyawan yaitu adanya ketepatan waktu, adanya keterampilan yang dimiliki oleh karyawan, antusias dalam bekerja, dan siap mengambil resiko. Mengingat Perusahaan Umum Bulog Cabang Langsa dalam kegiatannya mengelola unit bisnis sehingga kualitas kerja karyawan perlu ditingkatkan.

**Kata kunci : Manajemen kinerja, Kualitas kerja, Kantor Bulog cabang Langsa**

## ABSTRACT

*In today's increasingly fierce competition in the global market, many business organizations are affected by the disaster of competition, suffer losses, and even suffer bankruptcy, which is caused by the low productivity of human resources in these business organizations. Currently almost all organizations face many challenges from the environment. Every time the changes occur so fast and sometimes unpredictable. The study entitled the application of performance management in improving the quality of work of employees at the Langsa branch of the Logistics Office. This study aims to determine the performance management of employees at the Langsa branch of the Bulog office and to determine the quality of employee performance at the Langsa branch of the Bulog office. This study uses a qualitative research methodology. The results of the study are the implementation of performance management at the Langsa Branch Office of Bulog Public Corporation basically by using public service performance management that has been implemented by Bulog Public Company Head Office Jakarta. However, to carry out the performance of the employees of the Bulog Public Company Langsa Branch Office, it is necessary to implement work planning, division of labor into sub-sections, and the strategies used by the Bulog Public Company Langsa Branch Office in an effort to achieve employee performance. Bulog Public Company, Langsa Branch Office, researchers found the quality of work performed by Bulog Langsa Branch Office for employees, namely timeliness, skills possessed by employees, enthusiastic at work, and ready to take risks. Considering that the Langsa branch of Bulog Public Company in its activities manages business units so that the quality of employee work needs to be improved.*

*Keywords : Performance management, quality of work, Langsa branch of Bulog Office*

## DAFTAR ISI

|                                                   | Halaman     |
|---------------------------------------------------|-------------|
| <b>LEMBAR PENGESAHAN.</b> .....                   | <b>i</b>    |
| <b>TRANSLITERASI.</b> .....                       | <b>ii</b>   |
| <b>KATA PENGATAR.</b> .....                       | <b>iii</b>  |
| <b>ABSTRAK.</b> .....                             | <b>iv</b>   |
| <b>ABSTRACT.</b> .....                            | <b>v</b>    |
| <b>DAFTAR ISI.</b> .....                          | <b>vi</b>   |
| <b>DAFTAR TEBEL.</b> .....                        | <b>vii</b>  |
| <b>DAFTAR GAMBAR.</b> .....                       | <b>viii</b> |
| <br><b>BAB I    PENDAHULUAN</b>                   |             |
| 1.1 Latar Belakang Masalah .....                  | 1           |
| 1.2 Identifikasi Masalah. ....                    | 6           |
| 1.3 Batasan Masalah.....                          | 6           |
| 1.4 Rumusan Masalah .....                         | 7           |
| 1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian.....            | 7           |
| 1.6 Penjelasan Istilah .....                      | 8           |
| 1.7 Sistematika Penulisan .....                   | 9           |
| <br><b>BAB II    LANDASAN TEORI</b>               |             |
| 2.1 Manajemen Kinerja .....                       | 10          |
| 2.1.1 Pengertian Manajemen Kinerja .....          | 10          |
| 2.1.2 Tujuan dan Manfaat Manajemen Kinerja .....  | 12          |
| 2.2 Siklus Manajemen Kinerja .....                | 14          |
| 2.3 Kualitas Kerja .....                          | 18          |
| 2.3.1 Pengetian Kualitas Kerja. ....              | 18          |
| 2.4. Indikator Kinerja.....                       | 19          |
| 2.5 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....         | 22          |
| 2.6 Manajemen Sumber Daya Manusia.....            | 23          |
| 2.6.1 Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia..... | 23          |

|                               |    |
|-------------------------------|----|
| 2.7 Penelitian Terdahulu..... | 25 |
| 2.8 Kerangka Teoritis. ....   | 35 |

### **BAB III METODE PENELITIAN**

|                                           |    |
|-------------------------------------------|----|
| 3.1 Pendekatan dan Metode Penelitian..... | 36 |
| 3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian.....      | 39 |
| 3.3 Sumber Data Penelitian. ....          | 40 |
| 3.4 Teknik Pengumpulan Data. ....         | 42 |
| 3.5 Teknik Analisa Data. ....             | 45 |
| 3.6 Teknik Keabsahan Data.....            | 49 |

### **BAB IV PENERAPAN MANAJEMEN KINERJA DALAM MENINGKATKAN KUALITAS KERJA KARYAWAN PADA KANTOR BULOG CABANG LANGSA**

|                                                                             |    |
|-----------------------------------------------------------------------------|----|
| 4.1 Profil Penelitian.....                                                  | 52 |
| 4.1.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian.....                                   | 52 |
| 4.1.2 Visi dan Misi Bulog Cabang Langsa.....                                | 55 |
| 4.2 Struktur Organisasi Perusahaan Umum Bulog Kantor<br>Cabang Langsa. .... | 56 |
| 4.3 Tugas dan Fungsi.....                                                   | 57 |
| 4.4 Pembahasan. ....                                                        | 58 |
| 4.4.1 Manajemen Kinerja Karyawan Kantor Bulog<br>Cabang Langsa.....         | 58 |
| 4.4.2 Kualitas Kerja Karyawan Kantor Bulog Langsa. ....                     | 61 |
| 4.5 Analisa Penulis. ....                                                   | 64 |
| 4.6 Perbandingan Peneliti Dengan Peneliti Terdahulu.....                    | 65 |

### **BAB V PENUTUP**

|                     |    |
|---------------------|----|
| 5.1 Kesimpulan..... | 65 |
| 5.2 Saran. ....     | 66 |

|                             |           |
|-----------------------------|-----------|
| <b>DAFTAR PUSTAKA. ....</b> | <b>67</b> |
|-----------------------------|-----------|

### **LAMPIRAN-LAMPIRAN**

## **DAFTAR TABEL**

|                                           |    |
|-------------------------------------------|----|
| Tabel 1.1 Penelitian Terdahulu. ....      | 25 |
| Tabel 3.1 Nama Responden Penelitian. .... | 39 |

## TRANSLITERASI

### 1. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lain lagi dengan huruf dan tanda sekaligus. Di bawah ini daftar huruf Arab itu dan transliterasinya dengan huruf latin :

| Huruf Arab | Nama | Huruf Latin        | Nama                      |
|------------|------|--------------------|---------------------------|
| ا          | Alif | Tidak Dilambangkan | Tidak Dilambangkan        |
| ب          | Ba   | B                  | Be                        |
| ت          | Ta   | T                  | Te                        |
| ث          | Sa   | Ṣ                  | Es (dengan titik diatas)  |
| ج          | Jim  | J                  | Je                        |
| ح          | Ha   | Ḥ                  | Ha (dengan titik dibawah) |
| خ          | Kha  | Kh                 | Ka dan Ha                 |
| د          | Dal  | D                  | De                        |
| ذ          | Zal  | Ẓ                  | Zet (dengan titik diatas) |
| ر          | Ra   | R                  | Er                        |
| ز          | Zai  | Z                  | Zet                       |
| س          | Sin  | S                  | Es                        |
| ش          | Syin | Sy                 | Es dan Ye                 |
| ص          | Sad  | Ṣ                  | Es (dengan titik dibawah) |
| ض          | Dad  | Ḍ                  | De (dengan titik dibawah) |

|   |        |   |                            |
|---|--------|---|----------------------------|
| ط | Ta     | Ṭ | Te (dengan titik dibaah)   |
| ظ | Za     | Ẓ | Zet (dengan titik dibawah) |
| ع | ‘Ain   | ‘ | Koma terbalik (diatas)     |
| غ | Gain   | G | Ge                         |
| ف | Fa     | F | Ef                         |
| ق | Qaf    | Q | Ki                         |
| ك | Kaf    | K | Ka                         |
| ل | Lam    | L | El                         |
| م | Mim    | M | Em                         |
| ن | Nun    | N | En                         |
| و | Wau    | W | We                         |
| ه | Ha     | H | Ha                         |
| ء | Hamzah | ’ | Apostrop                   |
| ي | Ya     | Y | Ye                         |

## 2. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

### a. Vokal Tunggal

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

| Tanda | Nama   | Huruf Latin | Nama |
|-------|--------|-------------|------|
| ـَ    | Fathah | A           | a    |
| ـِ    | Kasrah | I           | i    |
| ـُ    | Dammah | U           | u    |

b. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

| Tanda | Nama           | Gabungan Huruf | Nama    |
|-------|----------------|----------------|---------|
| يَـ   | fathah dan ya  | ai             | a dan i |
| وُـ   | fathah dan wau | au             | a dan u |

Contoh:

|         |   |          |
|---------|---|----------|
| Kataba  | = | كَتَبَ   |
| Fa‘ala  | = | فَعَلَ   |
| Žakira  | = | ذَكَرَ   |
| Yazhabu | = | يَذْهَبُ |
| Suila   | = | سُئِلَ   |
| Kaifa   | = | كَيْفَ   |
| Haula   | = | هَوَلَ   |

### 3. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

| Harakat dan Harakat | Nama            | Huruf dan Tanda | Nama                |
|---------------------|-----------------|-----------------|---------------------|
| اَ / آ              | fathah dan alif | Ā               | A dan garis di atas |
| إِـ                 | kasrah dan ya   | Ī               | I dan garis di atas |
| أُـ                 | dammah dan wau  | Ū               | U dan garis di atas |

Contoh:

|      |   |       |
|------|---|-------|
| Qāla | = | قَالَ |
| Ramā | = | رَمَى |

|        |   |         |
|--------|---|---------|
| Qīla   | = | قِيلَ   |
| Yaqūlu | = | يَقُولُ |

#### 4. Ta Marbutah

Transliterasi ta marbutah ada dua:

a. Ta marbutah hidup

Ta marbutah yang hidup atau mendapat harakat fathah, kasrah dan dammah, transliterasinya adalah /t/.

b. Ta marbutah mati

Ta marbutah yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah /h/.

c. Kalau pada kata yang terakhir dengan ta marbutah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang **al** serta bacaan kedua kata itu terpisah maka ta marbutah itu ditransliterasikan dengan **ha (h)**.

Contoh:

|                          |   |                             |
|--------------------------|---|-----------------------------|
| Rauḍah al-Aṭfal          | = | رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ       |
| Rauḍhatul aṭfal          |   |                             |
| al-Madīnah al-Munawwarah | = | الْمَدِينَةُ الْمُنَوَّرَةُ |
| al-Madīnatul-Munawwarah  |   |                             |
| Ṭalḥah                   | = | طَلْحَة                     |

#### 5. Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau tasydid yang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda syaddah atau tanda tasydid dalam transliterasi ini tanda syaddah tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu.

Contoh:

|         |   |          |
|---------|---|----------|
| Rabbana | = | رَبَّنَا |
| Nazzala | = | نَزَّلَ  |
| al-Birr | = | الْبِرُّ |
| al-Ḥajj | = | الْحَجُّ |
| Nu'imma | = | نُعِمَّ  |

## 6. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, namun dalam transliterasi ini kata sandang itu dibedakan atas kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah dan kata sandang yang diikuti huruf qamariah.

a. Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf /ج/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

b. Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah.

Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah ditransliterasikan sesuai aturan yang digariskan di depan dan sesuai dengan bunyinya.

Contoh:

|              |   |              |
|--------------|---|--------------|
| ar-Rajulu    | = | الرَّجُلُ    |
| as-Sayyidatu | = | السَّيِّدَةُ |
| asy-Syamsu   | = | الشَّمْسُ    |
| al-Qalamu    | = | القَلَمُ     |
| al-Badī'u    | = | البَدِيعُ    |
| al-Jalālu    | = | الْجَلالُ    |

## 7. Hamzah

Dinyatakan di depan bahwa hamzah ditransliterasikan dengan apostrop. Namun, itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan di akhir kata. Bila hamzah itu terletak di awal kata, ia dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

Contoh:

|            |   |             |
|------------|---|-------------|
| Ta'khuḏūna | = | تَأْخُذُونَ |
| an-Nau'    | = | النَّوْءُ   |
| Syai'un    | = | شَيْءٌ      |
| Inna       | = | إِنَّ       |
| Umirtu     | = | أَمِرْتُ    |
| Akala      | = | أَكَلَ      |

## 8. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik *fi'il*, *isim* maupun *harf* ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harkat yang dihilangkan sehingga dalam transliterasi, penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya.

Contoh:

وَإِنَّ اللَّهَ لَهُوَ خَيْرُ الرَّازِقِينَ

Wa innallāha lahuwa khair ar-rāziqīn

Wa innallāha lahuwa khairurrāziqīn

فَأَوْفُوا الْكَيْلَ وَالْمِيزَانَ

Fa aufu al-kaila wa al-mīzān

Fa auful- kaila wa-mīzān

إِبْرَاهِيمَ الْخَلِيلَ

Ibrāhīm al-Khalīl

Ibrāhīm al-Khalīl

بِسْمِ اللَّهِ مَجْرَهَا وَمَرْسَاهَا

Bismillāhi majrehā wa mursāhā

وَلِلَّهِ عَلَى النَّاسِ حُجُّ الْبَيْتِ مَنِ اسْتَطَاعَ إِلَيْهِ سَبِيلًا

Walillāhi ‘alan-nāsi ḥijju al-baiti manistatā‘a ilaihi sabīlā

Walillāhi ‘alan-nāsi ḥijjul-baiti manistatā‘a ilaihi sabīlā

## 9. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, diantaranya: huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri dan permulaan kalimat. Bilamana nama dari itu didahului oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Contoh:

وَمَا مُحَمَّدٌ إِلَّا رَسُولٌ

Wa mā Muhammadun illa rasūl

إِنَّ أَوَّلَ نَبْتٍ وُضِعَ لِلنَّاسِ لَلَّذِي بِبَكَّةَ مُبَارَكًا

Inna awwala baitin wudi'a linnāsi lallazī biBakkata mubārakan

شَهْرُ رَمَضَانَ الَّذِي أُنْزِلَ فِيهِ الْقُرْآنُ

Syahru Ramadān al-lazī unzila fih al-Qur'an

Syahru Ramadanal-lazī unzila fihil-Qur'an

وَلَقَدْ رَآهُ بِالأُفُقِ الْمُبِينِ

Wa laqad raāhu bi al-ufuq al-mubīn

Wa laqad raāhu bil-ufuqil-mubīn

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ

Alhamdu lillāhi rabb al-‘ālamīn

Alhamdu lillāhi rabbil-‘ālamīn

Penggunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku bila dalam tulisan Arab-nya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harkat yang dihilangkan, huruf kapital tidak dipergunakan.

Contoh:

نَصْرٌ مِنَ اللَّهِ وَفَتْحٌ قَرِيبٌ

Naṣrun minallāhi wa faṭḥun qarīb

لِلَّهِ الْأَمْرُ جَمِيعًا

Lillāhi al-amru jamī'an

Lillāhil-amru jamī'an

وَاللَّهُ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمٌ

Wallāhu bikulli syaiin 'alīm

## 10. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian yang tak terpisahkan dengan Ilmu Tajwid. Karena itu peresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai dengan pedoman tajwid.

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Dalam pengelolaan sebuah organisasi atau perusahaan, diperlukan tata kelola atau manajerial yang baik. Pengetahuan dasar manajemen perlu dipahami dan diterapkan dengan baik oleh manajer sehingga akan sangat membantu dalam melaksanakan tugastugasnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Manajemen yang baik adalah kunci kesejahteraan masyarakat yang terdiri dari berbagai macam organisasi. Salah satu aspek kunci dalam manajemen adalah bagaimana manajer dapat mengenali peran dan pentingnya para pihak yang akan menunjang pencapaian tujuan perusahaan.

Pengeluaran organisasi dalam sumber daya manusia adalah paling dominan dibanding pengeluaran dalam sumber daya yang lain. Dalam persaingan yang semakin ketat di pasar global sekarang ini, banyak organisasi bisnis terkena musibah kalang bersaing, menderita kerugian, bahkan menderita kebangkrutan, yang disebabkan rendahnya produktivitas sumber daya manusia dalam organisasi bisnis tersebut. Masalah yang menimpa organisasi bisnis tersebut dapat diselesaikan dengan mencari penyebab pokok yang menimbulkan masalah tersebut. Penyebab umum masalah tersebut adalah

karena organisasi bisnis masih menerapkan manajemen kinerja (*performance management*) tradisional.<sup>1</sup>

Saat ini hampir semua organisasi menghadapi banyak tantangan dari lingkungan. Setiap waktu perubahan-perubahan terjadi begitu cepat dan kadang-kadang tidak dapat diduga. Perubahan-perubahan ini antara lain dalam bidang ekonomi, teknologi, pasar dan persaingan. Perubahan ini mengharuskan organisasi untuk mengubah semua kebiasaan yang sudah dilakukan selama ini untuk menghadapi tingkat persaingan yang tinggi dan untuk mencapai sasaran yang diinginkan sesuai perkembangan zaman.

Manusia mempunyai peran yang penting dalam mewujudkan tujuan organisasi. Betapa baik dan sempurnanya perencanaan serta pengawasan dalam suatu organisasi, tanpa didukung minat dan semangat kerja dari pegawai, maka tujuan yang ditetapkan oleh suatu organisasi atau perusahaan sulit untuk dicapai pada tingkat yang optimal. Hasil kinerja pegawai tergantung pada kemauan para pegawai untuk menghasilkan sesuatu.<sup>2</sup>

Sumber daya manusia merupakan unsur penggerak yang paling penting dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Tujuan pembentukan sebuah perusahaan adalah untuk mencapai tujuan bersama dan kelangsungan hidup sebuah perusahaan ditentukan oleh keberhasilannya dalam mencapai

---

<sup>1</sup> West, M. A. *Mengembangkan kreativitas dalam organisasi*. (Yogyakarta: Kanisius. 2000), hlm. 56

<sup>2</sup> Fathoni, Abdurrahman, *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2010), hlm. 72

tujuan tersebut. Keberhasilan untuk mencapai tujuan bersama tersebut diperlukan sebuah manajemen yang baik dan benar serta memiliki daya saing dalam mengelola sumber daya yang dimiliki.<sup>3</sup>

Semua kegiatan organisasi/lembaga berprospek untuk menghasilkan sumber daya manusia (SDM) yang bermutu yakni SDM yang mampu memenuhi tuntutan tugas dan mengembangkan diri dengan sebaik-baiknya, sebab hanya dengan sumber daya yang berkualitaslah sebuah organisasi/lembaga dapat di kembangkan. Dengan kata lain, pemberdayaan semua anggota pengelolaan organisasi/lembaga harus dilakukan secara bermutu dan berkelanjutan.<sup>4</sup>

Dalam sistem ekonomi global yang merupakan sistem tanpa batas-batas Negara yang secara bertahap menjadi kenyataan, lingkungan bisnis cepat sekali berubah. Terutama dengan didukung oleh perkembangan teknologi informasi dan transportasi yang semakin pesat, globalisasi menjanjikan kesempatan setiap orang di mana saja untuk akses ke yang terbaik di seluruh dunia. Makalah ini membahas bagaimana cara melakukan perbaikan manajemen kinerja untuk mengantar kinerja karyawan, tim, dan organisasi ke yang terbaik.

---

<sup>3</sup> Dessler, Gary. Manajemen Sumber Daya Manusia edisi. 1.(Jakarta Barat: PT Indeks.2010), hlm. 35.

<sup>4</sup>Tampubolon, *Perguruan Tinggi Bermutu Paradigma,Paradigma Baru Manajemen Pendidikan Tinggi Menghadapi Tanggangan Abad Ke-21*”,(Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.), hlm. 15.

Manajemen merupakan suatu proses yang sangat dibutuhkan dalam dunia perusahaan, karena dalam proses manajemen terdapat langkah-langkah atau tahapan dalam mencapai tujuan perusahaan sehingga dapat mencapai tujuan tersebut secara efektif dan efisien.<sup>5</sup>

Selain proses manajemen yang perlu diperhatikan dalam sebuah instansi atau organisasi, kinerja dalam sebuah instansi juga perlu diperhatikan. Karena, kinerja merupakan hasil kerja dan juga penilaian atas kerja seseorang yang berkecimpung dalam dunia kerja sebuah instansi. Oleh karenanya, kinerja juga membutuhkan manajemen, agar hasil yang diperoleh atau kinerja dari para pekerja atau karyawan dapat mencapai hasil yang ditujukan oleh perusahaan.

Badan Urusan Logistik (BULOG) Cabang Langsa yang berada dibawah wilayah Badan Urusan Logistik Aceh adalah perusahaan umum milik Negara yang bergerak dibidang logistik pangan. Awalnya Badan Urusan Logistik bergerak dalam pendistribusian raskin, penyediaan stok cadangan pemerintah, dan penyerapan gabah masyarakat. Dengan adanya regulasi pemerintah perusahaan Badan Urusan Logistik bertugas meliputi usaha logistik/ pergudagnag, survey dan pemberantasan hama . Sebagai perusahaan yang tetap mengemban tugas publik dari pemerintah, BULOG tetap melakukan kegiatan menjaga Harga Dasar Pembelian untuk gabah, stabilisasi harga

---

<sup>5</sup> Nasrullah Nursam. Manajemen Kinerja. *Journal of Islamic Education Management*. Vol, 2. No. 2 Oktober 2017

khususnya harga pokok, menyalurkan beras untuk bantuan sosial (Bansos) dan pengelolaan stok pangan.<sup>6</sup>

Dengan adanya regulasi yang dikeluarkan oleh pemerintah sehingga tugas dan fungsi yang dijalankan Badan Urusan Logistik hanya menyalurkan Bantuan Sosial dan penyediaan Rumah Pangan Kita (RKP), dengan begitu semakin kurangnya tugas Bulog yang diberikan oleh pemerintah semakin menurun juga semangat kinerja Bulog Cabang Langsa.

Penurunan kinerja karyawan ini berampak pada perusahaan, salah satunya yaitu adanya pengurangan hak yang diberikan perusahaan kepada karyawan sehingga perusahaan agar dapat memikirkan kembali untuk menaikkan semangat kinerjanya agar apa yang diinginkan perusahaan sesuai dengan visi dan misi tercapai.

Hasil pra penelitian di lakukan pada Kantor Badan Urusan Logistik Cabang Langsa kepada salah satu karyawan menyatakan bahwa semangat kinerja karyawan salah satunya didorong oleh adanya penyemangat yang dapat menggugah kinerja karyawan diantaranya adalah lingkungan kerja, adanya motivasi, dan disiplin kerja.<sup>7</sup> Hal inilah yang perlu diterapkan dan ditingkatkan kembali oleh perusahaan, dengan adanya perubahan status atau regulasi perusahaan Badan Urusan Logistik terhadap fungsi dan kerja dari pemerintah

---

<sup>6</sup> <https://www.bulog.co.id/beraspangan/ketahanan-pangan/> diakses tanggal 25 Desember 2019

<sup>7</sup> Hasil observasi peneliti kepada Roswanti, Kasi Adm & Keuangan Bulog Cabang Langsa. Tanggal 12 April 2021

sehingga adanya penurunan kualitas kinerja karyawan pegawai maka perusahaan harus menerapkan unsur-unsur seperti lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja agar perusahaan dapat berjalan sesuai dengan apa yang dicitakan.

Dari latar belakang masalah diatas terhadap manajemen kinerja dalam memingkatkan kualitas kinerja di Badan Urusan Logistik Cabang Langsa, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih mendalam sehingga peneliti memberikan judul **“Penerapan Manajemen Kinerja Dalam Meningkatkan Kualitas Kerja Karyawan Pada Kantor Bulog Cabang Langsa”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Identifikasi masalah penelitian yaitu :

- a. Manajemen kinerja karyawan pada Kantor Bulog Cabang Langsa.
- b. Kualitas kinerja karyawan Kantor Bulog Cabang Langsa.

## **1.3 Batasan Masalah**

Agar dalam penelitian ini tidak terjadinya pembahasan terlalu luas, maka peneliti membuat batasan masalah berdasarkan judul yang akan diteliti yaitu Penerapan Manajemen Kinerja Dalam Meningkatkan Kualitas Kerja Karyawan Pada Kantor Bulog Cabang Langsa.

#### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, peneliti menentukan rumusan masalah dalam penelitian sebagai berikut :

- a. Bagaimana manajemen kinerja karyawan pada Kantor Bulog Cabang Langsa ?
- b. Bagaimana kualitas kinerja karyawan pada Kantor Bulog Cabang Langsa ?

#### **1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

##### **1.5.1 Tujuan Penelitian**

- a. Untuk mengetahui bagaimana manajemen kinerja karyawan pada Kantor Bulog Cabang Langsa.
- b. Untuk mengetahui bagaimana kualitas kinerja karyawan pada Kantor Bulog Cabang Langsa.

##### **1.5.2 Manfaat Penelitian**

- a. Manfaat teoritis dan akademis, diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan acuan serta dapat digunakan untuk menambah wawasan, pengetahuan, dan pemahaman mengenai judul yang diteliti.
- b. Manfaat praktis, diharapkan untuk memberikan manfaat dan pengetahuan yang lebih luas terhadap judul penelitian yang telah diteliti khususnya di Kantor Badan Urusan Logistik Cabang Langsa.

## 1.6 Penjelasan Istilah

### a. Manajemen Kinerja

Manajemen kinerja terdiri dari dua kata, yaitu “manajemen dan kinerja”. Menurut Stooner yang dikutip oleh Sulistyorini dalam buku manajemen pendidikan islam, manajemen diartikan sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan pengguna sumber daya- sumber daya organisasi lainnya agar dapat mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Sedangkan Menurut Melayu S. P. Hasilbuan yang dikutip oleh Saefullah dalam buku manajemen pendidikan islam, manajemen merupakan ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif, yang didukung sumber-sumber lain dalam organisasi untuk mencapai tujuan tertentu.<sup>8</sup>

### b. Kualitas Kinerja

Menurut Moeheriono pengertian kinerja atau Performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan di ukur jika individu atau sekelompok karyawan telah

---

<sup>8</sup> Sulistyorini, *Manajemen Pendidikan Islam: Konsep, Strategi dan Aplikasi*, (Yogyakarta: Teras, 2010), hlm. 11

mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi

## **1.7 Sistematika Penulisan**

Bab I Pendahuluan yang menjelaskan mengenai latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, penjelasan istilah, yang berkaitan dengan penelitian.

Bab II Landasan Teori yang akan memaparkan mengenai manajemen kinerja dalam meningkatkan kerja karyawan pada Bulog Cabang Langsa dan teori-teori yang dipakai berkaitan dengan penelitian ini.

Bab III Metodologi Penelitian dalam penelitian ini meliputi pendekatan penelitian, lokasi dan waktu penelitian, subyek penelitian, sumber data penelitian, instrument pengumpulan data, dan analisis data yang digunakan dalam penelitian.

Bab IV merupakan bab hasil dan pembahasan dalam penelitian yang membahas dari rumusan masalah serta mendapatkan hasil dalam penelitian ini.

Bab V merupakan bab kesimpulan dalam penelitian ini sehingga mengetahui manajemen kinerja pada Bulog Cabang Langsa.

## **BAB IV**

### **PENERAPAN MANAJEMEN KINERJA DALAM MENINGKATKAN KUALITAS KERJA KARYAWAN PADA KANTOR BULOG CABANG LANGSA**

#### **4.1 Profil Penelitian**

##### **4.4.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian**

Perjalanan Perum BULOG dimulai pada saat dibentuknya BULOG pada tanggal 10 Mei 1967 berdasarkan keputusan presidium kabinet No.114/U/Kep/5/1967, dengan tujuan pokok untuk mengamankan penyediaan pangan dalam rangka menegakkan eksistensi Pemerintahan baru. Selanjutnya direvisi melalui Keppres No. 39 tahun 1969 tanggal 21 Januari 1969 dengan tugas pokok melakukan stabilisasi harga beras, dan kemudian direvisi kembali melalui Keppres No 39 tahun 1987, yang dimaksudkan untuk menyongsong tugas BULOG dalam rangka mendukung pembangunan komoditas pangan yang multi komoditas. Perubahan berikutnya dilakukan melalui Keppres No. 103 tahun 1993 yang memperluas tanggung jawab BULOG mencakup koordinasi pembangunan pangan dan meningkatkan mutu gizi pangan, yaitu ketika Kepala BULOG dirangkap oleh Menteri Negara Urusan Pangan.<sup>51</sup>

---

<sup>51</sup> <https://www.bulog.co.id/beraspangan/ketahanan-pangan/> diakses tanggal 25 Desember 2019

Pada tahun 1995, keluar Keppres No 50, untuk menyempurnakan struktur organisasi BULOG yang pada dasarnya bertujuan untuk lebih mempertajam tugas pokok, fungsi serta peran BULOG. Oleh karena itu, tanggung jawab BULOG lebih difokuskan pada peningkatan stabilisasi dan pengelolaan persediaan bahan pokok dan pangan. Tugas pokok BULOG sesuai Keppres tersebut adalah mengendalikan harga dan mengelola persediaan beras, gula, gandum, terigu, kedelai, pakan dan bahan pangan lainnya, baik secara langsung maupun tidak langsung, dalam rangka menjaga kestabilan harga bahan pangan bagi produsen dan konsumen serta memenuhi kebutuhan pangan berdasarkan kebijaksanaan umum Pemerintah. Namun tugas tersebut berubah dengan keluarnya Keppres No. 45 tahun 1997, dimana komoditas yang dikelola BULOG dikurangi dan tinggal beras dan gula. Kemudian melalui Keppres No 19 tahun 1998 tanggal 21 Januari 1998, Pemerintah mengembalikan tugas BULOG seperti Keppres No 39 tahun 1968. Selanjutnya melalui Keppres No 19 tahun 1998, ruang lingkup komoditas yang ditangani BULOG kembali dipersempit seiring dengan kesepakatan yang diambil oleh Pemerintah dengan pihak IMF yang tertuang dalam Letter of Intent (LoI).<sup>52</sup>

Pada tahun 1995, keluar Keppres No 50, untuk menyempurnakan struktur organisasi BULOG yang pada dasarnya bertujuan untuk lebih mempertajam tugas pokok, fungsi serta peran BULOG. Oleh karena itu,

---

<sup>52</sup> *Ibid*

tanggung jawab BULOG lebih difokuskan pada peningkatan stabilisasi dan pengelolaan persediaan bahan pokok dan pangan. Tugas pokok BULOG sesuai Keppres tersebut adalah mengendalikan harga dan mengelola persediaan beras, gula, gandum, terigu, kedelai, pakan dan bahan pangan lainnya, baik secara langsung maupun tidak langsung, dalam rangka menjaga kestabilan harga bahan pangan bagi produsen dan konsumen serta memenuhi kebutuhan pangan berdasarkan kebijaksanaan umum Pemerintah. Namun tugas tersebut berubah dengan keluarnya Keppres No. 45 tahun 1997, dimana komoditas yang dikelola BULOG dikurangi dan tinggal beras dan gula. Kemudian melalui Keppres No 19 tahun 1998 tanggal 21 Januari 1998, Pemerintah mengembalikan tugas BULOG seperti Keppres No 39 tahun 1968. Selanjutnya melalui Keppres No 19 tahun 1998, ruang lingkup komoditas yang ditangani BULOG kembali dipersempit seiring dengan kesepakatan yang diambil oleh Pemerintah dengan pihak IMF yang tertuang dalam Letter of Intent (LoI).<sup>53</sup>

#### **4.4.2 Visi dan Misi Perusahaan Umum BULOG**

##### **Visi Perusahaan Umum BULOG**

“Menjadi Perusahaan pangan yang unggul dan terpercaya dalam mendukung kedaulatan pangan”

---

<sup>53</sup> *Ibid*

### Misi Perusahaan Umum BULOG

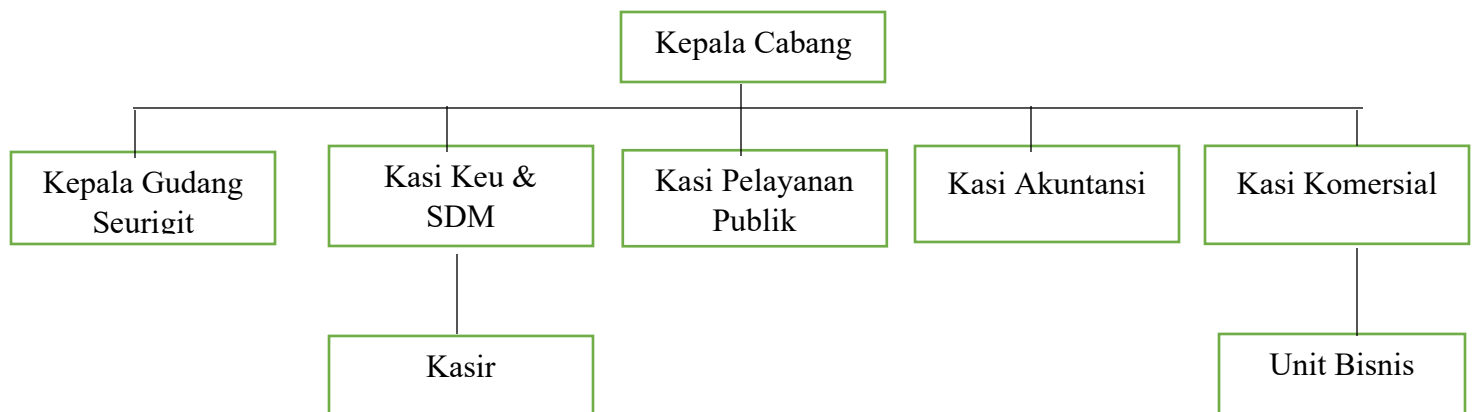
1. Menjalankan usaha logistik pangan pokok dengan mengutamakan layanan kepada masyarakat
2. Melaksanakan praktik manajemen unggul dengan sumber daya manusia yang profesional, teknologi yang terdepan dan sistem yang terintegrasi.
3. Menerapkan prinsip tata kelola perusahaan yang baik serta senantiasa melakukan perbaikan yang berkelanjutan.
4. Menjamin ketersediaan, keterjangkauan, dan stabilitas komoditas pangan pokok.

### **4.2 Struktur Organisasi Perusahaan Umum BULOG Kantor Cabang Langsa**

Adapun struktur organisasi Perusahaan BULOG Kantor Cabang Langsa sebagai berikut :

Gambar 4.1

## Struktur Organisasi Perusahaan BULOG Kantor Cabang Langsa



Sumber : BULOG Kantor Cabang Langsa,2022

### 4.3 Tugas dan Fungsi

Adapun tugas dan fungsi sebagai berikut :

a. Kepala Cabang

Menjalankan manajemen perusahaan yang telah dituangkan dalam peraturan perusahaan, mulai dari pergudangan, unit usaha, dan keuangan perusahaan.

b. Kepala Gudang

Menerima dan menyalurkan persediaan barang yang ada didalam gudang.

c. Kasi Keu & SDM

Mengkoordinir kebutuhan SDM perusahaan, keuangan perusahaan dan menjaga asset perusahaan.

d. Kasi Pelayanan Publik

Menyalurkan persediaan barang, penyerapan gabah beras, dan stabilisasi harga pasar.

e. Kasi Kauntansi

Pencatatan laporan keuangan perusahaan.

f. Kasi Komersial

Menjalankan unit bisnis perusahaan seperti Rumah Pangan Kita

## **4.4 Pembahasan**

### **4.4.1 Manajemen Kinerja Karyawan Kantor Bulog Cabang Langsa**

Dalam pengelolaan sebuah organisasi atau perusahaan, diperlukan tata kelola atau manajerial yang baik. Pengetahuan dasar manajemen perlu dipahami dan diterapkan dengan baik oleh manajer sehingga akan sangat membantu dalam melaksanakan tugastugasnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Manajemen yang baik adalah kunci kesejahteraan masyarakat yang terdiri dari berbagai macam organisasi. Salah satu aspek kunci dalam manajemen adalah bagaimana manajer dapat mengenali peran dan pentingnya para pihak yang akan menunjang pencapaian tujuan perusahaan.

Pengeluaran organisasi dalam sumber daya manusia adalah paling dominan dibanding pengeluaran dalam sumber daya yang lain. Dalam persaingan yang semakin ketat di pasar global sekarang ini, banyak organisasi bisnis terkena musibah kalang bersaing, menderita kerugian, bahkan menderita kebangkrutan, yang disebabkan rendahnya produktivitas sumber daya manusia dalam organisasi bisnis tersebut. Masalah yang menimpa organisasi bisnis tersebut dapat diselesaikan dengan mencari penyebab pokok yang menimbulkan masalah tersebut. Penyebab umum masalah tersebut adalah karena organisasi bisnis masih menerapkan manajemen kinerja (performance management) tradisional.

Hasil wawancara peneliti kepada Roswanty sebagai berikut :

“Penerapan manajemen kinerja di kantor bulog cabang langsa sejak awal sudah ada ketentuannya dari kantor pusat, apalagi bulog ini statusnya adalah karyawan BUMN bukan pegawai negeri sipil, jadi untuk penerapan manajemen kinerjanya lebih ketat dan tersistem. Bulog merupakan lembaga non departemen yang bertugas menaungi masalah pangan di Indonesia khususnya di aceh yaitu kota langsa. Untuk penerapan manajemen kinerja sebuah organisasi memang perlu dibutuhkan agar perusahaan jalan dengan maksimal. Bulog langsa memiliki tugas berat yang diberikan oleh pemerintah diantaranya pendistribusian barang kebutuhan pangan, rumah pangan kita, dan penyaluran bantuan non tunai maka dari itu penerapan manajemen kinerja yang ada di bulog kantor cabang langsa benar-benar tersistem oleh manajemen kantor pusat. Selanjutnya untuk mencapai prestasi kerja perusahaan bulog menggunakan sistem informasi kerja seperti SIL yang sudah diciptakan oleh bulog kantor pusat dan cara penilaian lainnya seperti DP3 dan ini biasanya dilakukan setiap tahunnya untuk mengukur keberhasilan kinerja karyawan”.<sup>54</sup>

---

<sup>54</sup> Hasil wawancara kepada Roswanty (Kasi ADM & Keu) Bulog Cabang Langsa, tanggal 14 November 2022

Hasil wawancara kepada Muhammad Rizki sebagai berikut :

“Perusahaan Umum BULOG ini benar-benar menerapkan manajemen kinerjanya dengan baik, perusahaan menjalankan visi dan misinya agar keinginan perusahaan tercapai dengan apa yang diharapkan, apalagi tugas dan fungsi yang diberikan oleh kantor pusat benar-benar dijalankan. Kinerja merupakan hasil yang dicapai dari pekerjaan apa yang dilakukannya dan bagaimana cara mengerjakannya. Bulog merupakan lembaga non departemen yang diberikan tugas untuk menjaga stabilisasi harga-harga barang dan penyerapan harga gabah ditambah lagi tugas bulog yaitu mengelola hasil produksi dan kemudian dipasarkan ke pasar kembali sebab ini merupakan unggulan produk dari bulog, dan ini juga dilihat atas keberhasilan-keberhasilan yang dijalankan oleh bulog. Saya sebagai kasi akuntansi untuk melihat keberhasilan yang dicapai yaitu dengan laporan seperti SILO (sistem pencatatan informasi logistik akuntansi) dari setiap buannya”.<sup>55</sup>

Hasil wawancara kepada Ifran Surya Sukmana sebagai berikut :

“Manajemen kinerja yang saya pahami adalah bagaimana cara perusahaan menjalankannya untuk mencapai tujuan visi dan misinya. Saya selaku kasir atau juru bayar di bulog adalah bertugas untuk menjalankan kegiatan operasional perusahaan yang berkaitan dengan keuangan misalnya pembayaran gaji, rekapan pajak, penerimaan pendapatan dari hasil penjualan dan lainnya sesuai dengan berkaitan dengan keuangan. Dan ini segala transaksi juga kami gunakan secara tersistem misalnya pembayaran gaji sudah menggunakan phairol dari giro langsung ke rekening karyawan, rekapan pajak dari karyawan dan lainnya sudah menggunakan sistem logistik perusahaan agar tidak ada kesalahan dari transaksi”.<sup>56</sup>

Dari hasil wawancara diatas peneliti menyimpulkan bahwa sistem manajemen kinerja yang ada pada Perusahaan Umum Bulog Kantor Cabang Langsa dalam pelaksanaannya sudah ditentukan oleh Perusahaan Umum Bulog

---

<sup>55</sup> Hasil wawancara kepada Muhammad Rizki (Kasi Akuntansi) Bulog Cabang Langsa, tanggal 14 November 2022

<sup>56</sup> Hasil wawancara kepada Ifran Surya Sukmana (Kasir) Bulog Cabang Langsa, tanggal 14 November 2022

Pusat guna untuk mencapai visi dan misi perusahaan. Seperti dalam pelaksanaannya dalam masing-masing bidang dengan menggunakan tingkat pengukuran seperti pelaporan keuangan, akuntansi, pembayaran gaji dan operasional lainnya dengan menggunakan Sistem Informasi Logistik (SILO), dengan sistem manajemen inilah perusahaan dapat melihat atas ketercapaian dari segala kegiatannya.

Teori yang dikemukakan oleh Sheila J Costello dalam Poltak yaitu untuk keberhasilan sebuah organisasi bertujuan untuk menjalankan visi dan misi sebuah perusahaan diturunkan kepada tujuan organisasi yaitu pada Perusahaan Umum Bulog Kantor Cabang Langsa, diketahui bahwa kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Sedangkan menurut teori yang dikemukakan oleh Amstrong dan Baron dalam Wibowo kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi.

#### **4.4.2 Kualitas Kerja Karyawan Kantor Bulog Cabang Langsa**

Kualitas kerja merupakan suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna. Hal inilah yang menyebabkan antara perusahaan yang satu dengan perusahaan yang lain akan bersaing dalam hal

meningkatkan kualitas, baik itu kualitas peningkatan sumber daya manusia maupun kualitas produk.

Kualitas kerja merupakan suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna. Karena pada dasarnya untuk melihat sampai sejauh mana peranan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan, maka dapat dilihat dari hasil kerja seorang karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut. Untuk dapat melahirkan sumber daya manusia yang berkualitas tidak saja diperlukan pekerja yang handal, melainkan juga perlu suatu proses yang mendukung terwujudnya pekerja yang produktif sesuai dengan yang diharapkan. Seperti pada penetapan jaminan kerja sesuai dengan harapan pegawai juga akan meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga kualitas kerja karyawan sesuai harapan perusahaan.

Kemampuan karyawan tercermin dari kinerjanya. Kinerja pada umumnya diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Hasil wawancara kepada M.Kosim sebagai berikut :

“Saya selaku kasi pelayanan public bertugas menyerap gabah dan menyalurkannya kembali dalam bentuk beras sesuai dengan perencanaan atau permintaan dari pemerintah kepada masyarakat Alhamdulillah tercapai setiap

bulannya. Penyerapan gabah beras kami beli kepada para petani juga berhasil dan melewati target sesuai dengan platform realisasi kerja. Tercapainya penyerapan dan penyaluran ini juga merupakan kinerja perusahaan umum bulog kantor cabang langsa yang bertanggung jawab kepada kantor pusat dan pemerintah. Apalagi ditambah saat ini kinerja bulog untuk menyalurkan bantuan langsung tunai dalam bentuk pangan ataupun sembako, dan kemudian bulog juga memiliki produk untuk dipasarkan bekerjasama dengan Rumah Pangan Kita unit bisnis bulog, dan ini semua juga berhasil dicapainya”.<sup>57</sup>

Hasil wawancara kepada Hengki Kurniawan sebagai berikut :

“Unit bisnis yang dimiliki bulog salah satunya yaitu bagian komersial, komersial ini membidangi bisnis yang dimiliki bulog seperti rumah pangan kita, dan produk-produk bulog itu sendiri. Sedangkan untuk pengembangan unit bisnis pada produk yang dimiliki oleh bulog terkadang mengalami kesulitan dalam pemasaran dan persaingan harga, harga dipasar memang tidak dapat bisa di atasi sebab mereka yang menguasai pasar. Namun demikian ada momen-momen tertentu yang dapat menyaingi harga pasar dan menekan harga pasar yaitu dengan menggelar operasi pasar dan menjalin sinergitas kepada rumah pangan kita. Alhamdulillah dengan program ini yang dilakukan selalu tercapai dalam pelaksanaannya”.<sup>58</sup>

Dari hasil wawancara peneliti diatas kualitas kerja karyawan Perum Bulog Kantor Cabag Langsa yaitu dilihat dari tingkat keberhasilan pencapaian kerja yang dilakukan oleh karyawan pada masing-masing bidang diantaranya bidang pelayanan publik yang bertubuh penyerapan gabah dan menyalurkan barang komersil yang dimiliki oleh bulog, selanjutnya pada bidang komersial yaitu pelaksanaan dalam menyalurkan produk-produk bulog kepada masyarakat dan atau rumah pangan kita yang dimiliki oleh perum bulog, dan

---

<sup>57</sup> Hasil wawancara kepada M.Kosim (Kasi Pelayanan Publik) Bulog Cabang Langsa, tanggal 14 November 2022

<sup>58</sup> Hasil wawancara kepada Hengki Kurniawan (Kasi Komersial) Bulog Cabang Langsa, tanggal 14 November 2022

hal ini secara keseluruhan dalam pencapaian kinerjanya menunjukkan hasil sesuai dengan apa yang diharapkan oleh bulog itu sendiri.

Dalam hal ini kinerja termasuk merupakan bagaimana untuk mengetahui proses pekerjaan berlangsung (implementasi dari rencana yang telah disusun) untuk mencapai suatu tujuan organisasi. Menurut Kasmir kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Sedangkan menurut Wibowo dalam buku manajemen kinerja, kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi ekonomi. Sehingga peneliti menyimpulkan kinerja adalah kemampuan hasil yang kuat dimiliki oleh karyawan untuk tujuan organisasi.

#### **4.5 Analisa Penulis**

Dari hasil pembahasan diatas analisis penulis yaitu sistem manajemen kinerja yang ada pada Perusahaan Umum Bulog Kantor Cabang Langsa dalam pelaksanaannya sudah ditentukan oleh Perusahaan Umum Bulog Pusat guna untuk mencapai visi dan misi perusahaan. Sedangkan kualitas kerja karyawan Perum Bulog Kantor Cabag Langsa yaitu dilihat dari tingkat keberhasilan pencapaian kerja yang dilakukan oleh karyawan pada masing-masing bidang diantaranya bidang pelayanan publik yang bertubuh penyerapan gabah dan menyalurkan barang komersil yang dimiliki oleh bulog, selanjutnya pada

bidang komersial yaitu pelaksanaan dalam menyalurkan produk-produk bulog kepada masyarakat dan atau rumah pangan kita yang dimiliki oleh perum bulog, dan hal ini secara keseluruhan dalam pencapaian kinerjanya menunjukkan hasil sesuai dengan apa yang diharapkan oleh bulog itu sendiri.

Sehingga penelitian yang berjudul penerapan manajemen kinerja dalam meningkatkan kualitas kerja karyawan pada kantor bulog cabang langsung dari analisa penulis penerapannya mengikuti pada aturan yang dilakukan oleh perum bulog kantor pusat seperti pencapaian kinerja dalam penyaluran barang, sistem informasi logistik dan menjalankan sistem keuangan dengan sistem informasi keuangan yang sudah diterapkan.

#### **4.6 Perbandingan Peneliti Dengan Peneliti Terdahulu**

Penelitian yang dilakukan oleh Sri Wahyuni berjudul Penerapan Manajemen Kinerja Dalam Meningkatkan Kualitas Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Di Kabupaten Enrekang. Dari penelitiannya menunjukkan menunjukkan bahwa manajemen kinerja yang diterapkan Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Enrekang menggunakan manajemen pelayanan publik, manajemen administrasi kependudukan sehingga administrasi pencatatan sipil dan pengelolaan data dan administrasi penduduk. Sedangkan kualitas kerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Enrekang meliputi: kualitas

pelayanan publik yang sudah memadai, disiplin kerja yang belum memadai, kompetensi pegawai belum memadai, dan fasilitas kantor juga belum memadai.

Ismania Hidayati, Endang Siti Astuti, Mohammad Iqbal berjudul Analisis Penerapan Sistem Manajemen Kinerja Berbasis Kompetensi (Studi Pada PT Petrokimia Gresik). Hasil penelitiannya yaitu struktur organisasi yang telah dibentuk dapat dirumuskan deskripsi pekerjaan dari masing-masing elemen struktur dan diidentifikasi kebutuhan kompetensi untuk setiap jabatan.

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Derra Suci Thania berjudul Penerapan Manajemen Kinerja Dalam Meningkatkan Kualitas Kerja Karyawan Pada Kantor Bulog Cabang Langsa dari hasil penelian yaitu sistem manajemen kinerja yang ada pada Perusahaan Umum Bulog Kantor Cabang Langsa dalam pelaksanaannya sudah ditentukan oleh Perusahaan Umum Bulog Pusat guna untuk mencapai visi dan misi perusahaan. Sedangkan kinerja termasuk merupakan bagaimana untuk mengetahui proses pekerjaan berlangsung (implementasi dari rencana yang telah disusun) untuk mencapai suatu tujuan organisasi.

Dari hasil yang telah dilakukan oleh peneliti pada penerapan manajemen kinerja dalam meningkatkan kualitas kerja karyawan di kantor bulog cabang langsa dengan adanya penerapan manajemen kinerja dan sesuai dengan indikator kinerja adanya peningkatan kinerja karyawan diataranya yaitu

adanya keterampilan kerja karyawan, berani mengambil resiko dalam bekerja dan ketepatan waktu dalam bekerja.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, maka dapat disimpulkan bahwa :

- a. Penerapan manajemen kinerja pada Perum Bulog Kantor Cabang Langsa pada dasarnya dengan menggunakan manajemen kinerja pelayanan publik yang sudah diterapkan oleh Perusahaan Umum Bulog Kantor Pusat Jakarta. Namun demikian untuk menjalankan kinerja karyawan Perusahaan Umum Bulog Kantor Cabang Langsa perlu adanya penerapan perencanaan kerja, pembagian kerja pada sub-sub bagian, dan strategi yang digunakan oleh Perusahaan Umum Bulog Kantor Cabang Langsa dalam upaya pencapaian kinerja karyawan.
- b. Dari hasil penelitian yang peneliti lakukan di Perusahaan Umum Bulog Kantor Cabang Langsa peneliti mendapati kualitas kerja karyawan yang dilakukan oleh Bulog Kantor Cabang Langsa bagi karyawan yaitu adanya ketepatan waktu, adanya keterampilan yang dimiliki oleh karyawan, antusias dalam bekerja, dan siap mengambil resiko. Mengingat Perusahaan Umum

Bulog Cabang Langsa dalam kegiatannya mengelola unit bisnis sehingga kualitas kerja karyawan perlu ditingkatkan.

## **5.2 Saran**

- a. Perusahaan Umum Bulog Kantor Cabang Langsa dalam meningkatkan kompetensi kinerja karyawan perlu lebih diperhatikan lagi dan ditingkatkan. Perusahaan juga harus mengadakannya keterampilan bagi karyawan untuk dapat menguatkan kinerjanya dalam menjalankan kinerjanya.
- b. Tingkat kedisiplinan, fasilitas yang dimiliki oleh Perusahaan Umum Bulog Kantor Cabang Langsa perlu lebih ditingkatkan atau diperharui, agar dalam menjalankan kinerjanya lebih memudahkan dengan menggunakan sistem digital yang modern.