

**KINERJA PEGAWAI PT. KERETA API INDONESIA SUB DIVISI  
REGIONAL 3.1 KERTAPATI PALEMBANG**

**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Menempuh Sebagai Persyaratan  
Dalam Menempuh derajat Sarjana-1  
Ilmu Administrasi Publik**



**REZA FIRMANSYAH  
07011281419086**

**Konsentrasi Manajemen Sektor Publik**

**JURUSAN ADMINISTRASI PUBLIK  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS SRIWIJAYA**

**2019**

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI

**KINERJA PEGAWAI DI PT. KERETA API INDONESIA SUB  
DIVISI REGIONAL 3 KERTAPATI PALEMBANG**

**SKRIPSI**

Oleh :

**REZA FIRMANSYAH**  
07011281419086

Telah Disetujui oleh Dosen Pembimbing, juli  
2019

Pembimbing I

Drs. Mardianto, M.si  
0962112519891210001



---

Pembimbing II

Ermanovida, S.Sos., M.Si  
196911191998032001



---

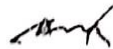
## HALAMAN PERSETUJUAN

Skripsi dengan judul "*Kinerja Pegawai PT. Kereta Api Indonesia Sub Divisi Regional 3.1 Kertapati Palembang*" telah dipertahankan di hadapan Tim Penguji Ujian Komprehensif Skripsi Jurusan Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya pada tanggal 31 Juli 2019.

Indralaya, Desember 2019

Ketua:

1. Drs. Mardianto, M.Si  
NIP. 1962112519891210001



Anggota:

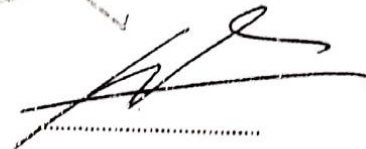
1. Ermanovida, S.Sos., M.Si  
NIP. 196911191998032001



2. Sofyan Effendi, S.Ip., M.Si  
NIP. 197705122003121003



3. Dra. Martina, M.Si  
NIP. 196603051993022001



Mengetahui :

Dekan FISIP



Prof. Dr. Kgs. Muhammad Sobri, M.Si  
NIP. 196311061990031001

Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Publik



Zailani Surya Marpaung, S.Sos., MPA  
NIP. 198108272009121002

## ***Motto dan Persembahan***

*''Jadikanlah Shalat Dan Sabar Sebagai Penolongmu, Tidak Ada Yang Tidak Mungkin Jika Allah Berkehendak, Selalu Berdoa Dan Berusaha''*

**BERANI, YAKIN, TANGGUNG JAWAB**

Reza Firmansyah

*Kupersembahkan Skripsi ini untuk:*

- 1. Kedua orantuaku tercinta, serta keluarga besar.*
- 2. Sahabat-sahabatku yang selalu bembawa keceriaan*
- 3. Jurusan Ilmu Administrasi Publik*
- 4. Almamaterku Universitas Sriwijaya*

## KATA PENGANTAR

Puji syukur yang sebesar-besarnya penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT karena berkat rahmat dan karunia-Nya, penulis masih diberi kesempatan untuk dapat menyelesaikan usulan penelitian dengan judul “Kinerja Pegawai PT. Kereta Api Indonesia Sub Divis Regional 3.1 Kertapati Palembang.”.

Maksud dari penyusunan usulan penelitian ini adalah untuk memenuhi dan melengkapi salah satu syarat kurikulum pada Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya. Untuk itu, dengan ketulusan hati penulis menyampaikan ucapan terima kasih dan rasa hormat yang sebesar-besarnya kepada:

1. Kedua orang tua dan saudara-saudaraku yang telah memberikan semangat dan do'a selama ini.
2. Bapak Prof. Kiagus Muhammad Sobri, M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya, Bapak Prof. Dr. Alfitri, M.Si selaku Wakil Dekan I, Bapak Sofyan Effendi, S.IP., M.Si selaku Wakil Dekan II, dan Bapak Dr. Andy Alfatih, M.PA selaku Wakil Dekan III Fisip Unsri yang telah memberikan kemudahan dalam proses pembuatan usulan penelitian ini.
3. Bapak Zailani Surya Marpaung, S.Sos, MPA selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fisip Unsri dan Ibu Ermanovida, S.Sos, M.Si selaku Sekretaris Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Unsri yang telah memperlancar proses penyusunan usulan penelitian ini.
4. Bapak Drs. Mardianto, M.Si selaku Pembimbing Akademik penulis yang telah memperlancar dalam proses akademik dan penyusunan usulan penelitian ini.
5. Bapak Drs. Mardianto, M.Si selaku Dosen Pembimbing I yang selalu meluangkan waktunya, mendengarkan, memberikan bimbingan, masukan, saran, dan nasehat yang sangat berguna dalam menyelesaikan usulan penelitian ini.
6. Ibu Ermanovida, S.Sos., M.Si selaku Pembimbing II yang selalu meluangkan waktunya, mendengarkan, memberikan bimbingan, masukan, saran dan nasehat yang sangat berguna dalam menyelesaikan usulan penelitian ini.

## ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh keberadaan Kantor PT. Kereta Api Indonesia Sub Divis Regional 3.1 Kertapati Palembang yang memiliki kinerja pegawai yang sangat baik. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan secara spesifik system penilaian kinerja pegawai pada subbag sumber daya manusia kantor PT. Kereta Api Indonesia Sub Divis Regional 3.1 Kertapati Palembang. Teknik pengambilan data meliputi observasi, wawancara, dan dokumentasi. Landasan teori dan pemikiran yang digunakan adalah tentang berbagai hal yang berhubungan dengan kinerja pegawai yang meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, kerjasama, pengetahuan tentang kerja, kemampuan beradaptasi, pengetahuan tentang kebijakan dan tujuan organisasi, inisiatif dan penyampaian ide-ide yang sehat. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini meliputi jenis penelitian, lokasi penelitian, sumber data, Teknik pengumpulan data dan metode analisis data. Jenis penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Penelitian ini dilakukan di kantor PT. Kereta Api Indonesia Sub Divisi regional 3.1 Kertapati Palembang. Teknik pengumpulan data menggunakan Teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi. Sumber data berasal dari pegawai kantor PT. Kereta Api Indonesia Sub Divis Regional 3.1 Kertapati Palembang. Berdasarkan analisis penelitian bahwa Kinerja Kantor PT. Kereta Api Indonesia Sub Divis Regional 3.1 Kertapati Palembang sudah sangat baik. Hal ini dapat dilihat dari terpenuhinya semua indikator penelitian bahkan melebihi apa yang diharapkan, mulai dari kuantitas kerja yang di atur dengan baik, kualitas kerja yang di awasi dengan sedemikian ruapa, kerjasama yang baik, serta indikator-indikator lain dalam penelitian yang berfungsi dengan semestinya. Penelitian ini memberikan saran mempertahankan akan lebih sulit, mengembangkan serta berinovasi lebih baik lagi guna terjadinya evolusi organisasi yang menjadikan organisasi lebih terkemuka dan lebih besar lagi agar menjadi contoh perusahaan-perusahaan lain lama melakukan pengembangan usaha. Dengan kondisi perusahaan yang sudah sangat baik saat ini dapat menjadi acuan perusahaan untuk melesat dan menjadi pioner di bidangnya.

Kata Kunci: Kinerja, Pegawai,

Pembimbing I



**Drs. Mardianto, M.Si**  
NIP. 1962112519891210001

Pembimbing II



**Ermanovida, S.Sos., M.Si**  
NIP. 196911191998032001

**Indralaya, 02 Februari 2020**  
**Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Publik**  
**Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**  
**Universitas Sriwijaya**



**Zailani Surya Marpaung, S.Sos., MPA**  
NIP. 198108272009121002

## ABSTRACT

*This research was motivated by the existence of the PT. Regional Railway Indonesia Sub Division 3.1 Kertapati Palembang which has a very good employee performance. This study aims to describe specifically the performance appraisal system of employees in the human resources subbag of the PT. Sub Divis Regional Railway Indonesia 3.1 Kertapati Palembang. Data collection techniques include observation, interviews, and documentation. The cornerstone of theory and thought that is used is about things related to employee performance which include quantity of work, quality of work, collaboration, knowledge of work, adaptability, knowledge of organizational policies and objectives, initiative and delivery of sound ideas. The research method used in this study includes the type of research, location of research, data sources, data collection techniques and methods of data analysis. This type of research is qualitative descriptive. This research was conducted at the PT. Kereta Api Indonesia Regional Sub Division 3.1 Kertapati Palembang. Data collection techniques using observation techniques, interviews, and documentation. Source of data comes from employees of PT. Sub Divis Regional Railway Indonesia 3.1 Kertapati Palembang. Based on the analysis of research that the Office Performance of PT. Sub Divis Regional Railway Indonesia 3.1 Kertapati Palembang has been very good. This can be seen from the fulfillment of all research indicators even beyond what is expected, starting from the quantity of work that is well managed, the quality of work that is monitored in such a way, good cooperation, and other indicators in research that functions properly. This research provides suggestions that it will be more difficult to maintain, develop and innovate better for the evolution of organizations that make the organization more prominent and even greater as an example of other companies that have long carried out business development. With the condition of the company that is already very good at this time it can be a reference for the company to accelerate and become a pioneer in its field.*

*Keywords: Performance, Employees,*

Pembimbing I



**Drs. Mardianto, M.Si**  
NIP. 1962112519891210001

Pembimbing II



**Ermanovida, S.Sos., M.Si**  
NIP. 196911191998032001

**Indralaya, 02 Februari 2020**  
**Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Publik**  
**Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**  
**Universitas Sriwijaya**



**Zailani Surya Marpaung, S.Sos., MPA**  
NIP. 198108272009121002

# DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI</b> .....	<b>ii</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>iv</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR SINGKATAN</b> .....	<b>xiii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian .....	7
D. Manfaat Penelitian .....	7
1. Manfaat Akademik.....	7
2. Manfaat Praktis .....	7
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Landasan Teori .....	8
1. Kinerja Pegawai .....	8
2. Standar Kinerja Pegawai.....	14
3. Indikator Kinerja Pegawai .....	16
4. Faktor-faktor Kinerja Pegawai.....	21
5. Penilaian Kinerja Pegawai .....	27
6. Manfaat Penilaian Kerja .....	28
B. Teori Yang Digunakan.....	30
C. Penelitian Terdahulu .....	32
D. Kerangka Berpikir.....	36
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Jenis Penelitian .....	38
B. Definisi Konsep .....	38
C. Fokus Penelitian.....	39
D. Unit Analisis .....	40
E. Informan Penelitian.....	40
F. Data dan Sumber Data .....	41
G. Teknik Pengumpulan Data.....	42
H. Teknik Analisis Data .....	43



## **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

A. Gambaran Umum Perusahaan .....	46
1. Sejarah Singkat PT. Kereta Api Indonesia.....	46
2. Visi dan Misi Perusahaan.....	50
3. Kegiatan Usaha Perusahaan .....	51
4. Struktur Organisasi .....	51
B. Pembahasan .....	71
1. Kuantitas .....	72
2. Kualitas .....	73
3. Kerjasama.....	75
4. Pengetahuan Tentang Kerja .....	77
5. Kemampuan Beradaptasi .....	77
6. Pengetahuan Tentang Kebijakan dan Tujuan Organisasi.....	78
7. Inisiatif Menyampaikan Ide-ide Sehat .....	78

## **BA V. PENUTUP**

A. Kesimpulan .....	80
B. Saran .....	81

<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>82</b>
-----------------------------	-----------

<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>83</b>
-----------------------	-----------

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>	<b>Halaman</b>
1. Penelitian terdahulu .....	33
2. Fokus Penelitian.....	39

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar</b>	<b>Halaman</b>
1. Suasana Depan Kantor PT. KAI Sub Divisi Regional 3.1 Kertapati Palembang .....	12
2. Kerangka Berpikir.....	36
3. Model Analisa Data Interaktif Miles dan Huberman.....	45
4. Struktur Organisasi .....	51
5. Suasana Koordinasi Menenai Isu-isu Strategi Pelayanan.....	76

## **DAFTAR LAMPIRAN**

### **Lampiran**

1. Surat Tugas Pembimbing Seminar Usulan Skripsi
2. Lembar Konsultasi Seminar Proposal
3. Pedoman Wawancara
4. Undang - Undang

## **DAFTAR SINGKATAN**

SDM	: Sumber Daya Alam
KAI	: Kereta Api Indonesia
RI	: Republik Indonesia
SUMSEL	: Sumatera Selatan
KBBI	: Kamus Besar Bahasa Indonesia

7. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Unsri yang telah menyumbangkan ilmunya kepada penulis selama mengenyam pendidikan dibangku kuliah.
8. Seluruh karyawan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Unsri yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan usulan penelitian.
9. Seluruh pegawai Kantor PT. Kereta Api Indonesia Sub Divis Regional 3.1 Kertapati Palembang. yang telah bersedia meluangkan waktu untuk wawancara dengan penulis dan senantiasa membantu penulis dalam memberikankelengkapan data-data guna menyelesaikan usulan penelitian ini.
10. Seluruh teman-teman satu angkatan Jurusan Ilmu Administrasi Negara 2014 yang telah memberikan dukungan, semangat, dan motivasi.
11. Semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan usulan penelitian ini yang tidak bisa disebutkan namanya satu persatu.

Semoga segala bantuan dan keikhlasan Bapak/Ibu mendapat balasan dari Allah SWT. Penulis menyadari bahwa usulan penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan, maka dari itu saran dan kritik yang membangun dari semua pihak sangat diharapkan demi penyempurnaan selanjutnya. Semoga usulan penelitian ini dapat memberikan manfaat dan berguna bagi kita semua.

Palembang, Juli 2019

Penulis,

Reza Firmansyah

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A Latar Belakang**

Keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh sejauh mana tujuan organisasi yang telah direncanakan dan dapat dicapai baik dalam organisasi pemerintahan maupun organisasi swasta. Untuk mencapai tujuan tersebut keterlibatan berbagai unsur dalam organisasi sangat penting, diantaranya ialah unsur sumber daya manusia. Organisasi dituntut untuk dapat mengelola sumber daya manusia. Walaupun didukung oleh sarana dan prasarana yang baik namun tidak didukung oleh sumber daya manusia maka kegiatan dalam sebuah organisasi tidak akan berjalan dengan baik. Sumber daya manusia merupakan salah satu factor penentu keberhasilan dalam sebuah organisasi. Organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang mampu bekerja lebih baik dan lebih cepat sehingga diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik juga.

Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh suatu organisasi, khususnya pada tingkat partisipasi terhadap kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi tersebut. Suasana yang kurang kondusif, kurangnya perhatian dari atasan, dan tidak adanya komunikasi yang baik dapat memberikan pengaruh yang buruk terhadap kinerja pegawai. Untuk itu, tercapainya tingkat kinerja kerja yang tinggi bukan hanya disebabkan oleh gaji yang tinggi, dan fasilitas kerja yang cukup, akan tetapi dapat pula oleh hal-hal lain yang bisa menambah semangat kerja karyawan melalui pengembangan sumber daya manusia.

Kinerja pegawai merupakan salah satu ukuran yang sering dipakai dalam menentukan efektivitas sebuah organisasi. Sebuah organisasi atau perusahaan tidak

dapat berkembang apabila kinerja para pegawai juga tidak mengalami peningkatan, terlebih lagi dengan semakin tingginya tingkat persaingan yang ada dalam dunia kerja saat ini.

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dalam sebuah organisasi. Kinerja pegawai mempengaruhi beberapa banyak hal mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kemajuan organisasi. Semakin tinggi atau semakin baik kinerja pegawai maka tujuan organisasi semakin mudah dicapai, begitupula sebaliknya yang terjadi apabila kinerja pegawai rendah atau tidak baik maka kegiatan yang telah direncanakan tidak dapat berjalan dengan baik dan organisasi sulit untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Sumber daya manusia merupakan modal utama dalam sebuah organisasi, karena manusia merupakan penggerak bagi sebuah organisasi yang ingin mencapai tujuannya. Organisasi yang baik adalah organisasi yang dapat memadukan sumber-sumber dayanya untuk memantapkan strategi yang telah dibuat. Sumber daya yang dimaksud dalam hal ini adalah para pegawai, dimana mereka yang melaksanakan strategi sebuah organisasi.

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan perusahaan bukan hanya dilihat dari kerja keras dan kedisiplinan pegawainya, tetapi juga dari kinerja karyawan tersebut. Kinerja pegawai ini ditunjang pula dengan berbagai skill, baik skill yang sudah dimiliki, maupun skill yang diperoleh melalui partisipasi dalam Pelatihan-pelatihan.



Menurut Soelaiman dalam bukunya Manajemen Kinerja (2007, 279) memberikan pengertian atas kinerja adalah sebagai sesuatu yang dikerjakan dan dihasilkan dalam bentuk produk maupun jasa, dalam suatu periode tertentu dan ukuran tertentu oleh seseorang atau sekelompok orang melalui kecakapan, kemampuan, pengetahuan dan pengalamannya. Kinerja yang baik adalah merupakan kinerja yang seharusnya dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi sesuai dengan target yang telah ditentukan (Donnelly, Gibson and Ivancevich, 1994).

Kinerja pegawai dapat diukur dari indikator kinerja yang merupakan tolok ukur dalam pencapaian kerja seseorang. Dengan adanya pengukuran kinerja pegawai, organisasi dapat mengetahui sejauh mana tingkat kinerja pegawai sehingga organisasi dapat memberikan umpan balik terhadap hasil pengukuran kinerja, mendorong perbaikan kinerja, dan pengambilan keputusan sehingga organisasi memiliki sumber daya yang berkualitas dan berdaya saing tinggi. Berdasarkan undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang mencakup ruang lingkup pegawai BUMN dan ketenagakerjaan di Indonesia, pegawai atau tenaga kerja berhak mengembangkan kemampuannya demi menjamin objektivitas pegawai yang didasarkan sistem prestasi dan karir. Kinerja sedang menjadi perhatian pemerintahan, mengingat masih banyaknya kejadian tentang rendahnya kinerja pegawai pada kantor pemerintahan. Dalam hal ini berfokus pada kinerja pegawai khususnya kantor pelayanan angkutan massal seperti halnya di kantor PT. Kereta Api Indonesia sub Divre 3.1 Kertapati. Artinya bahwa masyarakat terus menuntut agar pemerintah dapat berjalan dengan baik dan bersih atau dengan tata kelola yang baik. Dari pernyataan tersebut maka munculah

permasalahan yaitu bagaimana kinerja pegawai di PT. Kereta Api Indonesia sub Divre 3.1 Kertapati Palembang sudah baik atau belum baik



Gambar 1 Suasana Di Depan Kantor di PT. Kereta Api Indonesia sub Divre III Kertapati Palembang.

*Sumber Dokumen Penulis*

Berdasarkan pada pengamatan dan wawancara pra penelitian, diketahui bahwa kinerja pegawai di PT. Kereta Api Indonesia sub Divre 3.1 Kertapati Palembang masih belum baik, hal ini terlihat dari kuantitas kerja berkaitan dengan banyaknya pekerjaan yang dapat terselesaikan dalam kurun waktu tertentu, banyaknya pekerjaan yang di hadapi oleh pegawai berdampak pada kualitas kerja yang di berikan oleh pegawai tersebut masih kurang cepatnya pengelolaan pelayanan dan masih terdapat beberapa pegawai yang kurang paham akan bagian yang dikerjakannya. Berdasarkan hasil pengamatan menunjukkan bahwa masih banyak pegawai yang terlambat datang dan tidak mengikuti apel pagi.

Keterlambatan atau ketidak tepatan waktu dalam penyelesaian tugas tentunya mempengaruhi kinerja dari pegawai. Kinerja pegawai menjadi kurang optimal karena untuk melaksanakan tugas selanjutnya, laporan dari kegiatan yang dilakukan sebelumnya harus sudah selesai, sehingga jika laporan tertunda maka kegiatan selanjutnyapun akan tertunda. Kinerja pegawai yang kurang optimal tersebut disebabkan oleh kurangnya disiplin kerja yang masih belum dipatuhi dengan baik.

Pegawai pengelola sarana dan prasarana pada subbag suber daya manusia dan umum Sub Driver 3.1 kurang bertanggung jawab terhadap tugas yang telah diberikan. Pegawai tidak selalu membukukan pada buku kendali ketika menerima barang baru, pegawai hanya membukukannya pada buku inventaris saja. Pada Standar Operasional Prosedur (SOP) bahwa ketika kantor menerima barang hasil pengadaan/pembelian, pegawai ditugaskan untuk membukukannya pada kartu inventaris dan buku kendali dan diselesaikan dengan waktu yang telah di tentukan. Masalah selanjutnya yaitu pegawai administrasi surat masih kurang teliti terhadap pekerjaan yang dilakukan, masih ada pegawai yang sering melakukan kesalahan dalam memasukkan data indeks surat ke dalam aplikasi tata persuratan. Pegawai tidak meneliti kembali pekerjaan yang dilakukan. Kesalahan dalam memasukkan data indeks surat ke dalam aplikasi dapat mengakibatkan sulit dalam menemukan kembali surat karena data-data yang dimasukkan tidak sesuai dengan data asli. Seharusnya data indeks yang dimasukkan adalah berdasarkan nama pengirim surat namun ada pegawai yang memasukkan data berdasarkan tanggal. Selain itu pegawai juga tidak memberikan tanda terima apabila telah menerima surat tersebut.

Pegawai pada subbag sumberdaya manusia dan umum Sub Drive 3.1 masih bergantung pada pegawai lain untuk menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Tugas pengelolaan arsip dan pengelolaan sarana dan prasarana yang

seharusnya dibebankan kepada pegawai arsip dan pegawai sarana dan prasarana menjadi dilaksanakan secara bersama-sama. Pegawai pada subbag SDM Sub Divre 3.1 bekerja tidak sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

Masalah kinerja pegawai belum mendapatkan perhatian dari pimpinan. Pimpinan masih kurang dalam hal mengawasi kinerja pegawai yang terkait dengan disiplin pegawai dan tanggung jawab pegawai. Masih banyaknya pegawai yang terlambat datang ke kantor dan tidak mendapatkan sanksi tegas, begitu pula dengan pegawai yang tidak mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar. Kondisi ini tentunya akan menghambat kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan tersebut. Berdasarkan berbagai pemikiran itu, penulis termotivasi ingin membahas lebih lanjut lagi mengenai “Kinerja Pegawai” agar dapat mengetahui kinerja para pegawai di Kantor PT KAI Sub Drive 3.1 Kertapati Palembang yang dampaknya terhadap tercapainya tujuan organisasi dan juga kualitas pegawai.

Pada penelitian ini, diharapkan agar pembaca dan peneliti serta paca pegawai mengerti akan pentingnya kinerja pegawai, sehingga pegawai tersebut secara efisien dan efektif dalam melakukan tugasnya. Selain itu juga diharapkan agar pegawai lebih meningkatkan kinerja guna mewujudkan cita-cita organisasi atau perusahaan dalam hal ini PT KAI Sub Divre 3.1 Kertapati Palembang yaitu memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat.

## **B Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, rumusan masalahnya ialah bagaimana kinerja pegawai PT. Kereta Api Indonesia KantorSub Divre 3.1 Kertapati Palembang?

### **C Tujuan**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah agar dapat diketahui bagaimana kinerja pegawai pada di PT. Kereta Api Indonesia sub Divre 3.1 Kertapati Palembang.

### **D Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut:

#### **1. Manfaat Akademik**

Hasil penelitian diharapkan dapat dipakai sebagai pendalaman yang berhubungan dengan sumber daya manusia serta upaya identifikasi faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di PT. Kereta Api Indonesia sub Divre 3.1 Kertapati Palembang.

#### **2. Manfaat Praktis**

Memberikan kontribusi bahan pemikiran dan bahan masukan yang berguna untuk pihak terkait atau instansi juga perusahaan lainnya dan untuk membantu mengatasi berbagai permasalahan yang berhubungan dengan pelaksanaan kegiatan kantor atau administrasi perkantoran yang efektif dan efisien sehingga dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai dan organisasi.

## DAFTAR PUSTAKA

### BUKU:

- Artana, I Wayan Arta. (2012). *Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus di Maya Ubud Resort & Spa*. Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan, Vol. 2, No. 1.
- Pasolong, Harbani. 2013. *Metode Penelitian Admonistrasi publik*, Alfabeta, Bandung.
- Sumadi Suryabrata. 2004. *Metode Penelitian, Edisi Kedua Cetakan Keempat Belas*, PT. Raja Grafindo Persada, Yogyakarta.
- Azwar, S. (2009). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Mahsun, M. (2006). *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2005). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Sastrohadwiryo, B. S. (2003). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju..
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.

Sekretariat Negara. (2014). Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Penilaian Kinerja.

Wibowo. (2010). Manajemen Kinerja. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

#### **JURNAL:**

Artana (2012) *jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*, Vol. 2, No. 1. Hal. 8

Artana, I Wayan Arta. (2012). *Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus di Maya Ubud Resort & Spa*. Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan, Vol. 2, No. 1.

Junaidi. (2002). *Kontribusi Penerapan Balanced Scorecard terhadap Peningkatan Kinerja Perusahaan Jasa Perantara Asuransi PT.XYZ*. Tesis Magister Manajemen Sistem Informasi Akuntansi, Program Pascasarjana Universitas Bina Nusantara, Jakarta.

Nawawi, H. (2006). *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.

Selvi Destiasari. (2015). *Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Cipocok Jaya Kota Serang*. Skripsi Ilmu Administrasi Negara. Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, Serang.

#### **Undang-undang dan peraturan:**

Republik Indonesia. Undang-Undang Nomor Nomor 21 tahun 2002 Tentang Serikat Kerja. Sekretariat Negara: Jakarta

Republik Indonesia. Undang-Undang Nomor Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Sekretariat Negara: Jakarta

Republik Indonesia. Undang-Undang Nomor Nomor 5 tahun 20014 Tentang Penilaian Kerja. Sekretariat Negara: Jakarta