

**ANALISIS KINERJA KARYAWAN BAGIAN TATA USAHA PADA
FAKULTAS ADAB DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH**

**Nurbismi
(STIE Sabang Banda Aceh)**

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Kinerja Karyawan Bagian Tata Usaha Pada Fakultas Adab dan Humaniora UIN Ar-Raniry Banda Aceh. Penelitian ini dilaksanakan dengan metode Kualitatif. Sampel penelitian ini menggunakan beberapa narasumber yang pantas yakni dapat memberikan informasi yang akurat tentang topik yang peneliti teliti. Analisa data dilakukan dengan metode Kualitatif dimana informasi yang didapat melalui wawancara dengan narasumber, kemudian di kaitkan dengan tiori yang relavan sesuai dengan topik yang dikaji dan dibahas dalam Bab IV. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Analisis Kinerja Karyawan Bagian Tata Usaha Pada Fakultas Adab dan Humaniora UIN Ar-Raniry Banda Aceh, pada umumnya telah dicapai dengan baik, baik dari aspek kuantitas maupun aspek kualitas. Sehingga tujuan organisasi pada Bagian Tata Usaha tersebut dapat terwujud dengan baik. Namun perlu ditingkatkan antara lain kemampuan menganalisisdata dan informasi, ketelitian dalam bekerja untuk menghindari terjadinya kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Kata Kunci : Karyawan, Kinerja Karyawan dan Bagian Tata Usaha.

PENDAHULUAN

Latar Belakang Permasalahan

Dalam era globalisasi kemajuaan suatu organisasi sangat ditentukan dari kinerja pegawai/karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan. Oleh sebab itu setiap organisasi pada umumnya mengharapkan para karyawan mampu melaksanakan tugasnya dengan efektif, efisien, produktif dan professional. Hal ini bertujuan agar organisasi memiliki kinerja karyawan yang berkualitas dan sekaligus memiliki daya juang yang tinggi. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi suatu organisasi yang telah ditetapkan baik pada organisasi bisnis maupun organisasi sektor publik (organisasi non bisnis), namun dalam penelitian ini dititik beratkan pada kinerja karyawan organisasi sektor publik (non bisnis).

Menurut Mangkunegara (2009:67) mengemukakan “kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Untuk mengetahui kinerja karyawan yang berkualitas dan dapat mengembangkan organisasi secara efektif dan efisien, maka perlu dilakukan penilaian terhadap kinerja (*performance appraisal*) karyawan secara pribadi/individu, karena dengan penilaian kinerja tersebut dapat diketahui sebenarnya tentang kondisi karyawan tersebut. Penilaian kinerja adalah usaha untuk merencanakan dan

mengontrol proses pengelolaan pekerjaan. Dari penjelasan diatas dapat dipahami bahwa kinerja karyawan dalam suatu organisasi antara lain organisasi sektor publik perlu dilakukan penilaian kinerja terhadap karyawan organisasi tersebut guna dapat mengetahui apakah kinerja karyawan dapat mencapai tujuan dari organisasi yang telah ditetapkan secara efektif, efisien dan bermanfaat untuk kepentingan publik.

Fakultas Adab dan Humaniora UIN Ar-Raniry Banda Aceh adalah salah satu organisasi sektor publik Perguruan Tinggi Islam yang mempunyai visi terbentuknya sarjana muslim yang memiliki keunggulan akhlak dan akademik, serta profesional dalam Ilmu-ilmu Adab dan Humaniora. Dalam pelaksanaan administrasi Fakultas di laksanakan oleh Bagian Tata Usaha yang mempunyai tugas pokok melaksanakan penyusunan konsep rencana dan program kerja, pelaksanaan administrasi akademik, administrasi kemahasiswaan, administrasi kepegawaian, administrasi keuangan dan inventaris kekayaan negara, tata arsip, tata surat, penilaian prestasi dan proses penyelenggaraan kegiatan serta penyusunan laporan pertanggung jawaban Fakultas. Jumlah personil sebagai staf untuk melaksanakan kegiatan operasional pada Bagian Tata Usaha Fakultas berjumlah 19 orang staf, terdiri dari 17 PNS, dan 2 orang tenaga kontrak. Setiap staf mulai dari Jabatan Kepala Bagian Tata Usaha, Sub.Bagian Tata Usaha dan staf telah ditentukan uraian tugas atau job kerja untuk masing-masing sesuai kedudukannya. Selain itu dan untuk

kelancaran pelaksanaan operasional, maka kedudukan personil baik sebagai pejabat struktural maupun staf disesuaikan dengan jenjang pendidikan dan kinerja yang dimilikinya serta pengalaman kerjanya.

Namun, berdasarkan pengamatan penulis dilapangan masih terjadi kekurangan atau permasalahan yaitu kinerja karyawan Bagian Tata Usaha pada Fakultas Adab dan Humaniora UIN Ar-Raniry Banda Aceh belum sesuai dengan apa yang diharapkan/ belum optimal sebagaimana yang diharapkan, Hal ini dapat diketahui dari hasil wawancara penulis dengan beberapa orang karyawan bahwa 1) rendahnya rasa tanggung jawab pegawai dalam menyelesaikan perkerjaanya masing-masing, 2) Sering mengalami kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari 3) pegawai kurang memahami tujuan dan target kerja yang akan dicapai, dan 4) pegawai belum mempunyai rencana kerja yang konkrit dan menyeluruh.

Berdasarkan penjelesan di atas, maka penulis tertarik untuk membuat penelitian dengan judul “Analisis Kinerja Karyawan Bagian Tata Usaha Pada Fakultas Adab Dan Humaniora Universitas Islam Negeri (UIN) Ar-Raniry Banda Aceh”.

Metode Pengumpulan Data dan

Analisis Data

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yaitu salah satu bentuk metode yang dapat mengungkapkan keadaan yang

sebenarnya. Metode adalah proses, prinsip dan prosedur yang digunakan untuk mendekati permasalahan dan memberi jawaban. Dalam hal ini Sukardi (2005:15) menyatakan bahwa “Penelitian kualitatif merupakan metode penelitian yang berusaha menggambarkan objek atau subjek yang diteliti sesuai dengan apa adanya dengan tujuan menggambarkan secara sistematis fakta dan karakteristik objek yang diteliti secara tepat”.

Untuk memenuhi standar kelayakan dari kebutuhan kegiatan penelitian, penulis memperoleh data dan mengumpulkannya melalui sumber data primer dari responden yang bertujuan untuk menjawab berbagai macam pertanyaan penelitian yang telah disusun sebelumnya. Selanjutnya penulis melakukan upaya-upaya inventarisasi data dengan baik dan sistematis untuk pengkajian data penelitian.

1. Data Primer

Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengumpulan data di lapangan yang dilakukan melalui metode wawancara secara mendalam, pengamatan langsung (observasi), dan distribusi angket yang memuat sejumlah pertanyaan (kuesioner) untuk memperoleh data yang diperlukan.

Adapun yang menjadi sumber data primer dalam penelitian ini antara lain : (a) Struktur organisasi Tata Usaha Fakultas Adab, dan Humaniora (b) Jumlah karyawan pada Bagian Tata Usaha, dan (c) Dokumen-

dokumen penting yang penulis temukan pada Bagian Tata Usaha Fakultas Adab dan Humaniora UIN Ar-Raniry Banda Aceh. Untuk mendapatkan data primer ini, penulis mengadakan penelitian lapangan pada Bagian Tata Usaha Fakultas Adab dan Humaniora UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

2. Metode Wawancara dan Obserevasi

Metode ini dilakukan dengan melakukan Tanya jawab langsung dengan semua informan yang terlibat. Dalam wawancara ini pertanyaan dan jawaban akan bersifat verbal atau semacam percakapan yang bertujuan untuk memperoleh data atau sejumlah informasi sesuai dengan kebutuhan penelitian. Adapun yang menjadi sasaran informan dalam penelitian ini adalah kepala bagian, kepala sub bagian, dan karyawan pada Bagian Tata Usaha Fakultas Adab dan Humaniora UIN Ar-Raniry Banda Aceh. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan wawancara, tanpa menyediakan pilihan jawaban dalam daftar wawancara, karena jawaban yang dikehendaki adalah jawaban murni dari informan.

Observasi atau pengamatan adalah pengambilan data dengan melakukan pengamatan dan tanpa mengajukan pertanyaan kepada responden (Sekaran, 2006: 102). Observasi dilakukan dengan cara mencari data secara langsung di lapangan, dalam penelitian tersebut, juga dapat menggunakan sumber-sumber non-manusia seperti dokumen dan catatan yang tersedia.hal-hal yang

diobservasi adalah dokumen yang digunakan.

3. Dokumentasi

Dokumentasi, yaitu pengumpulan data tambahan yang diperoleh dari dokumen/arsip dan dokumen resmi lainnya yaitu terkait dengan daftar hadir, uraian tugas, program kerja, struktur organisasi, laporan manajerial (kinerja) dan dokumen lain yang dianggap perlu setelah berada dilapangan.

ANALISIS HASIL PENELITIAN DAN TEORI

1. Hasil Penelitian Lapangan.

Untuk memperoleh data-data dilapangan dilakukan melalui pengamatan/ observasi dilapangan, dan wawancara dengan beberapa narasumber sebagai subjek penelitian, serta dokumentasi sebagai data pendukung. Data-data yang dianggap penting sebagai hasil yang diperoleh di lapangan. Data hasil lapangan secara transparan dan mendalam dikaitkan dengan kajian teoritis dan disajikan dalam bentuk deskriptif berlandaskan temuan dilapangan. Analisa dilakukan berdasarkan fokus masalah, yaitu sejauh mana kinerja karyawan Pada Bagian Tata Usaha Fakultas Adab dan Humaniora Ar-Raniry Banda Aceh (Moleong, 2011:256).

2. Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan prestasi karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan. Kinerja mengacu pada prestasi yang dicapai oleh seorang karyawan yang diukur secara kualitas dan kuantitas

dalam satu priode tertentu berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan. Pengertian kinerja atau prestasi kerja sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan (Tika, 2006).

Menurut Mangkunegara, (2009:67) mengatakan bahwa Kinerja (prestasi kerja) pegawai adalah hasil kerja secara kualitatif dan kuantitatif yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung-jawab yang diberikan kepadanya. Untuk mengetahui kinerja perlu dilakukan pengukuran kinerja, yaitu mengukur kinerja orang-orang yang ada dalam organisasi. Pada awalnya pengukuran kinerja dilakukan dengan mengukur kinerja seluruh organisasi, kemudian unit-unit organisasi yang mendukungnya, dan akhirnya pengukuran juga pada kinerja orang-orang yang ada didalamnya.

Dalam pengukuran kinerja terdapat aspek-aspek standar kinerja sebagai berikut (Mangkunegara, 2005:17):

a. Aspek kuantitatif:

- 1) Proses kerja dan kondisi pekerjaan,
- 2) Waktu yang digunakan atau lamanya melaksanakan pekerjaan,
- 3) Jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan,
- 4) Jumlah dan jenis pemberian pelayanan dalam bekerja

b. Aspek kualitatif:

- 1) Ketepatan kerja dan kualitas pekerjaan,
- 2) Tingkat kemampuan dalam bekerja,

- 3) Kemampuan menganalisis data atau informasi, kemampuan atau kegagalan menggunakan mesin atau peralatan,
- 4) Kemampuan mengevaluasi (keluhan atau keberatan konsumen)

Dengan demikian penjabaran kinerja pegawai Bagian Tata Usaha Pada Fakultas Adab dan Humaniora UIN Ar- Raniry dapat dilihat sebagai berikut:

1. Aspek Kuantitatif

1). Proses kerja dan kondisi pekerjaan.

Hasil wawancara peneliti dengan Staf Sub.Bagian Kepegawaian sebagai berikut: Saya merasa dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik karena saya tidak pernah menunda pekerjaan saya, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan, namun kami sebagai pegawai belum mempunyai sasaran kerja yang jelas (SKP). Terkait dengan kondisi pekerjaan masih terbatas seperti minimnya peralatan, kompensasi yang belum memadai, dan sebagainya, namun saya merasa cukup puas.

Sedangkan hasil wawancara peneliti dengan Kasubbag. Kepegawaian dan Administrasi Umum diruang kerjanya diperoleh keterangan sebagai berikut: Ya kondisi pekerjaan di kantor kami masih belum memadai, namun tidak menghalangi kelancaran pekerjaan karyawan.

Disamping itu hasil wawancara dengan staf Sub.Bagian Akademik, diperoleh informasi sebagai berikut: Setiap pekerjaan yang diberikan kepada kami dapat diselesaikan dengan baik, dan tidak pernah tertunda sesuai dengan pedoman yang ada, dan mengenai kondisi kerja yang belum memadai seperti kenyamanan kerja, perhatian yang masih kurang dari atasan, peralatan belum memadai dan sebagainya. Kami belum mempunyai sasaran kerja pegawai yang jelas. Selanjutnya hasil konfirmasi peneliti dengan Kepala Sub.Bag Akademik diperoleh informasi sebagai berikut : Ya memang benar fasilitas kerja masih kurang sehingga kondisi kerja belum nyaman secara maksimal.

Dari penjelasan tersebut dapat dipahami bahwa beban tugas (prestasi kerja) karyawan Bagian Tata Usaha Fakultas Adab dan Humniora UIN Ar-Raniry Banda Aceh telah berjalan sesuai dengan proses kerja yang ada, namun lingkungan kerja (kondisi kerja) perlu ditingkatkan untuk memaksimalkan kinerja karyawan, karena karyawan akan mampu mencapai kinerja maksimal jika ia memiliki motivasi kerja yang tinggi. Motivasi yang tinggi perlu dimiliki oleh karyawan dan harus ditumbuhkan. Hal ini akan membentuk sebagai suatu kekuatan diri jika lingkungan kerja (kondisi kerja) turut mendukungnya, sehingga pencapaian kinerja akan lebih mudah. Oleh karena itu perlu menciptakan lingkungan (kondisi kerja) yang kondusif guna mencapai kinerja pegawai maksimal (Mangkunegara (2009:68).

Selain itu, hal tersebut juga didukung oleh pendapat Edy Sutrisno (2009:118) yang mengatakan bahwa lingkungan pekerjaan (kondisi kerja) adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan. Lingkungan (kondisi kerja) ini meliputi tempat kerja, fasilitas kerja, alat bantu pekerjaan dan lainnya. Kondisi kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi tersendiri bagi para karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

2) Waktu yang digunakan atau

lamanya melaksanakan pekerjaan.

Hasil wawancara peneliti dengan Staf Keuangan dan Perencanaan sebagai berikut: Jam kerja kami dari pukul 08.00 sampai dengan pukul 16.45, dengan waktu istirahat jam 12 s/d 14.00. Waktu 1 hari pekerjaan pasti digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan. Memang pada jam masuk dan pulang yang tidak tepat waktu, namun tidak mengganggu penyelesaian pekerjaan, sehingga kami tidak pernah sampai membawa pulang pekerjaan. Ditambahkan juga oleh Kasubbag. Kepegawaian dan Perencanaan dengan keterangan sebagai berikut: memang masih ada pegawai yang tidak disiplin baik masuk dan pulang kantor. Jadi pemanfaatan waktu oleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sudah baik namun perlu ditingkatkan.

3) Jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan.

Hasil wawancara peneliti dengan Staf Keuangan diperoleh informasi sebagai berikut: Dalam pekerjaan keuangan ini, kalau terjadi kesalahan adalah wajar karena menyangkut dengan angka-angka, akan tetapi kesalahan-kesalahan tersebut langsung diperbaiki. Kesalahan ini terjadi biasanya terhadap pekerjaan yang tidak ada petunjuk teknisnya.

Disamping itu, informasi dari Staf bagian Keuangan menambahkan sebagai berikut: Kami dalam menyelesaikan pekerjaan telah diberikan petunjuk sehingga kalau terjadi kesalahan dapat dengan cepat diperbaiki. Hal ini terjadi terutama pada karyawan atau staf yang masih baru. Terhadap pekerjaan lain yang tidak didukung oleh petunjuk, kami dipandu oleh atasan langsung atau staf yang ditunjuk, sehingga kesalahan dapat diperbaiki kembali.

Selanjutnya Kasubbag. Kepegawaian dan Administrasi Umum memberikan informasi sebagai berikut: Kalau kesalahan yang dilakukan oleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya disebabkan karena kelalaian, akan diberikan teguran atau sanksi dan apabila kesalahan itu terjadi karena disebabkan tidak disengaja seperti pekerjaan tersebut tidak ada petunjuknya, maka kepada staf yang bersangkutan diberikan kesempatan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut.

4) Jumlah dan jenis pemberian pelayanan dalam bekerja

Menurut keterangan yang diperoleh dari wawancara peneliti dengan Staf Akademik dan Kemahasiswaan diperoleh informasi sebagai berikut:

Kami telah memberikan pelayanan yang baik kepada setiap mahasiswa dan dosen yang terkait dengan proses pembelajaran, seperti kartu rencana studi mahasiswa, kartu hasil studi dan sebagainya, baik secara online maupun melalui akademik. Disamping itu, pelayanan yang dilakukan menghubungi mahasiswa apabila diperlukan, seperti ada perkuliahan khusus yang sifat mendesak, dll. Dan ada pelayanan melalui papan pengumuman baik di online maupun papan pengumuman kampus. Namun demikian, masih terdapat kekurangan kekurangan, karena jumlah mahasiswa tidak seimbang dengan tenaga akademik yang ada, sehingga ada mahasiswa yang merasa tidak puas dengan pelayanan kami.

Selanjutnya hasil wawancara peneliti dengan staf keuangan memberikan informasi sebagai berikut: Kami dalam memberikan pelayanan sudah cukup baik, seperti pembayaran gaji pegawai yang tepat waktu dan pelayanan keuangan lainnya.

Hasil wawancara dengan Kasubbag. Akademik dan Kemahasiswaan memberikan informasi sebagai berikut: Bahwa pelayanan yang diberikan oleh staf di

Bagian Akademik dan Kemahasiswaan masih dianggap kurang, karena jumlah mahasiswa tidak seimbang dengan jumlah staf akademik yang ada, sehingga belum dapat melayani mahasiswa secara keseluruhan dalam waktu tertentu, akan tetapi pelayanan yang telah diberikan oleh staf sudah cukup baik dan memadai.

2. Aspek Kualitatif

1. Ketepatan kerja dan kualitas pekerjaan.

Wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan Staf Kepegawaian dan Umum menyatakan bahwa: “Kami selalu bekerja tepat waktu. Pada umumnya kami staf, datang dan pulang sesuai dengan jam kerja, walaupun ada diantara kami tidak disiplin, tapi jumlahnya relative kecil.

Ditambahkan pula oleh Kasubbag. Kepegawaian dalam wawancaranya dengan peneliti keterangan sebagai berikut: Ya, kami selalu bekerja tepat waktu.

2. Tingkat kemampuan dalam bekerja.

Hasil wawancaranya peneliti dengan Staf Akademik memberikan keterangan sebagai berikut: “Kalau menurut saya, kami merasa mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan kami, dan pekerjaan tidak ada kesulitan. Terjadi kesalahan dapat diselesaikan dengan cepat.

Demikian juga informasi yang disampaikan oleh staf Akademik yang lain antara lain: kami dalam menyelesaikan pekerjaan mampu dan tidak mengalami kesulitan, cuma kadang-kadang merasa jenuh terhadap pekerjaan tersebut, sehingga timbul rasa malas, tapi kalau kemampuan kami tidak mengeluh, kami mampu.

3. Kemampuan menganalisis data atau informasi,

Hasil wawancara peneliti dengan Staf Akademik dan Kemahasiswaan sebagai berikut: “Benar sekali, kami belum mampu menganalisa data-data dan informasi- informasi apalagi menggunakan mesin computer

Ditambahkan oleh Kasubbag. Keuangan dalam wawancaranya dengan peneliti dengan keterangan sebagai berikut: “Untuk analisa data-data dan informasi belum sepenuhnya dilakukan oleh karyawan atau staf dan biasanya dilaksanakan tingkat pimpinan.

4. Kemampuan mengevaluasi (keluhan atau keberatan)

Salah satu kinerja karyawan dalam membantu mengevaluasi dan menyelesaikan keluhan atau keberatan mahasiswa baik dalam proses belajar-mengajar, dibidang kemahasiswaan maupun keluhan lainnya. Hal ini dapat terlaksana berkat peran hubungan antar pribadi sebagai pemimpin (*leader*) dengan karyawan melalui mengadakan *sharing* dan *meeting* secara rutin untuk membahas target

dan kendala yang dihadapi karyawan dalam pekerjaannya.

Hal ini sesuai dengan pendapat Mc Clelland (2002) dalam Manungkunegara (2009:69) mengatakan ada hubungan positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kinerja pegawai dan ada enam karakteristik dari pegawai yang memiliki motif berprestasi tinggi, diantaranya pegawai mempunyai tanggungjawab yang tinggi dan mampu mengevaluasi terhadap realisasi pekerjaan yang telah dilaksanakan oleh pegawai yang bersangkutan.

Kinerja (prestasi kerja) yang dicapai oleh karyawan dan staf Bagian Tata Usaha Fakultas Adab dan Humaniora UIN Ar-Raniry, tidak terlepas dari terjadinya hubungan pribadi yang baik antara unsur pimpinan, dan karyawan dengan peran pemimpin sebagai *figurehead*, *leader*, dan *monitor*.. Hal ini, sesuai dengan pendapat Rivai (2007) dalam Lisdianingrum (2008 :169) mengatakan bahwa kinerja yang dicapai oleh pegawai atau karyawan tidak terlepas peran yang dilakukan oleh pemimpin, melalui 1) hubungan antar pribadi, meliputi : peran pemimpin sebagai figur atasan (*figurehead*), pemimpin (*leader*), dan penghubung (*liaison*).2) pemberian informasi yaitu : yaitu pemimpin sebagai pengawas (*monitor*), pemimpin sebagai penyebar informasi (*disseminator*), dan pemimpin sebagai juru bicara (*spokesperson*). dan 3) melalui pengambilan keputusan : pengusaha (*entrepreneur*), pemimpin sebagai pereda gangguan (*disturbance handler*), pemimpin sebagai

pengalokasi sumber daya (*resource allocators*), dan pemimpin sebagai perunding (*negosiator*).

Disamping itu T Sandang, P (2005) dalam Fachrizal, 2013:175). mengatakan: Dalam hubungannya pemimpin dengan bawahan, ada dua hal yang biasanya dilakukan oleh pemimpin secara flexible terhadap bawahan atau pengikutnya, yakni : hubungan perilaku mengarahkan dan perilaku mendukung. Perilaku mengarahkan dapat dirumuskan sebagai sejauh mana seorang pemimpin melibatkan diri dalam komunikasi satu arah. Bentuk pengarahan dalam komunikasi satu arah ini antara lain, menetapkan peranan yang seharusnya dilakukan pengikut, memberitahukan tentang apa yang seharusnya bisa dikerjakan, dimana melakukan hal tersebut, bagaimana melakukannya dan melakukan pengawasan secara ketat kepada pengikutnya. Perilaku mendukung adalah sejauh mana seorang pemimpin melibatkan diri dalam komunikasi dua arah, misalnya mendengar, menyediakan dukungan dan dorongan, memudahkan interaksi dan melibatkan para pengikutnya dalam pengambilan keputusan.

Dengan demikian kinerja (prestasi kerja) karyawan di Bagian Tata Usaha Fakultas Adab dan Humaniora UIN Ar- Raniry Banda Aceh, pada umumnya telah berjalan dengan baik, baik secara administrasi maupun dalam pelayanan sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai sebagaimana mestinya.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab dimuka, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kinerja (prestasi Kerja) Karyawan Bagian Tata Usaha Pada Fakultas Adab dan Humaniora UIN Ar-Raniry Banda Aceh pada umumnya telah dicapai, baik dari aspek kuantitas maupun aspek kualitas, sehingga tujuan organisasi pada Bagian Tata Usaha tersebut dapat terwujud dengan baik.
2. Namun, ada beberapa unsur dari kinerja karyawan tersebut yang perlu ditingkatkan antara kemampuan menganalisa data dan informasi, ketelitian dalam bekerja untuk menghindari terjadinya kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan termasuk disiplin seperti masuk dan pulang kantor.

Daftar Pustaka

Edy Sutrisno, (2009), ***Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan PT Slamet Intervcening, Skripsi, Fakultas Ekonomi Universita Diponegoro Semarang***

Fachrizal, (2013), ***Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Mediasi Komitmnrn pada PT Alam Kayu Sakti Semarang, Penelitian Dosen, Journal Ekonomi dan Keuangan, Vol. 3, p. 123-140, april 2012.***

Mangkunegara, Anwar Prabu (2009), ***Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan***, Penertbit : Remaja Rosda Karya; Bandung.

Moleong, Lexy J, (2005), ***Metodelogi Penelitian Kualitatif***, Bandung: Remaja Rosdakarya;

Sukardi, Dewa Ketut, (2005), ***Bimbingan dan Penyuluhan Belajar di Sekolah,***

Surabaya: Usaha Nasional;

