



DOI: <https://doi.org/10.38035/jemsi.v3i6>
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Kinerja Pegawai Honorer Pada Kantor Politeknik Pelayaran Malahayati Aceh

Badruzzaman Badruzzaman¹, Dian Anisah², Tasmiati Emsa³

¹Universitas Iskandar Muda, Banda Aceh, Indonesia

²Universitas Iskandar Muda, Banda Aceh, Indonesia

³Universitas Iskandar Muda, Banda Aceh, Indonesia

Corresponding Author: miaemsa@gmail.com³

Abstract: *Employee performance is one of the factors that influence organizational progress. With employee performance assessment, the organization can find out the level of employee performance so that the organization can provide feedback on the results of performance measurement, encourage performance improvement, and decision making so that the organization has quality and highly competitive resources. This study is a qualitative descriptive qualitative study that aims to obtain information on the performance of honorary employees of the Malahayati Aceh Shipping Polytechnic. This study uses interviews and documentation in obtaining data. The results of the study revealed that: (1) the ability or educational capacity (Capability) of honorary employees is quite good, (2) the length of service of honorary employees in the personnel department of the Malahayati Aceh Shipping Polytechnic office or what is often referred to as Non-Civil Servant Government Employees (PPNPN) depends on the length of their contract, (3) the work productivity of honorary employees in the personnel department of the Malahayati Aceh Shipping Polytechnic office is fairly good, effective, efficient and of high quality, (4) the quality of work (Quality of Work) of honorary employees in the personnel department of the Malahayati Aceh Shipping Polytechnic office has quite good performance.*

Keyword: *Performance, Honorary Employees, Malahayati Maritime Polytechnic Office*

Abstrak: Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kemajuan organisasi. Dengan adanya penilaian 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. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif bersifat deskriptif kualitatif yang bertujuan untuk memperoleh informasi mengenai kinerja pegawai honorer Politeknik Pelayaran Malahayati Aceh. Penelitian ini menggunakan wawancara dan dokumentasi dalam memperoleh data. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa: (1) kemampuan atau kapasitas pendidikan (Capability) pegawai honorer cukup baik, (2) masa kerja pada pegawai honorer di bagian kepegawaian kantor Politeknik Pelayaran Malahayati Aceh atau yang sering disebut dengan Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN) tergantung pada lamanya mereka dikontrak, (3)

produktivitas kerja dari karyawan honorer di bagian kepegawaian kantor Politeknik Pelayaran Malahayati Aceh terbilang baik, efektif, efisien serta berkualitas, (4) kualitas kerja (Quality of Work) pada pegawai honorer di bagian kepegawaian kantor Politeknik Pelayaran Malahayati Aceh kinerja cukup baik.

Kata Kunci: Kinerja, Pegawai Honorer, Kantor Politeknik Pelayaran Malahayati

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh sejauh mana tujuan organisasi yang telah direncanakan dapat dicapai baik organisasi pemerintahan maupun organisasi swasta. Untuk mencapai tujuan tersebut keterlibatan berbagai unsur dalam organisasi sangat penting, diantaranya 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 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 tinggi. Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dalam sebuah organisasi. Kinerja pegawai mempengaruhi seberapa banyak 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, begitu pula 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. Kinerja pegawai dapat diukur dari indikator kinerja yang merupakan tolak ukur dalam pencapaian kerja seseorang. Dengan adanya penilaian 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.

Setiap organisasi atau instansi dalam melaksanakan program selalu diarahkan untuk mencapai tujuannya. Salah satu faktor yang menjadi kriteria untuk mencapai kelancaran tujuan suatu organisasi atau instansi adalah mengidentifikasi dan mengukur kinerja pegawainya. Organisasi merupakan suatu kesatuan kompleks yang berusaha mengalokasikan sumber daya manusia secara penuh demi tercapainya suatu tujuan. Apabila suatu organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut efektif. Seiring dengan perkembangannya, semua organisasi dituntut untuk dapat bersaing memberikan pelayanan yang maksimal, tidak terkecuali organisasi pemerintah. Demikian halnya dengan aparat pemerintah sebagai abdi masyarakat dan abdi pemerintah, dituntut untuk dapat memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat karena hal tersebut sudah merupakan salah satu fungsi yang harus dijalankan oleh pemerintah yang mempunyai tugas menyelenggarakan seluruh proses pelaksanaan pembangunan dalam berbagai sektor kehidupan mulai dari tingkat pusat hingga tingkat daerah.

Dalam era globalisasi dan seiring dengan kemajuan zaman, sebagai suatu instansi pemerintah yang melayani masyarakat, instansi pemerintah juga dituntut mampu untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan dan perkembangan-perkembangan yang terjadi serta terus melakukan perubahan-perubahan. Tercapainya tujuan organisasi sangat ditentukan dari kinerja dan keefektifan para pegawai dalam menjalankan tugas. Setiap organisasi pada umumnya mengharapkan para pegawainya mampu melaksanakan tugasnya dengan efektif, efisien, produktif dan profesional. Semua ini bertujuan agar organisasi memiliki sumber daya

manusia yang berkualitas dan sekaligus memiliki daya saing yang tinggi, sehingga nantinya akan menghasilkan kualitas pelayanan masyarakat yang sesuai dengan harapan masyarakat. Sumber daya organisasi secara garis besar dapat dibedakan kedalam dua kelompok yaitu: sumber daya manusia (human resources) dan sumber daya non manusia (non-human resources). Sumber daya manusia meliputi semua orang yang berstatus anggota dalam organisasi, yang masing-masing memiliki peran dan fungsi. Sedangkan sumber daya non manusia terdiri atas; sumber daya alam (natural resources), modal, mesin, teknologi, material dan lain-lain. Kedua kategori sumber daya tersebut sama-sama pentingnya, akan tetapi sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor dominan, karena satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, karsa, pengetahuan dan keterampilan, motivasi, karya dan prestasi.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Setiap pekerjaan memiliki kriteria pekerjaan yang spesifik, atau dimensi kerja yang mengidentifikasi elemen-elemen yang paling penting dari suatu pekerjaan. Organisasi atau instansi perlu mengetahui berbagai kelemahan dan kelebihan pegawai sebagai landasan untuk memperbaiki kelemahan dan menguatkan kelebihan dalam rangka meningkatkan produktifitas dan pengembangan pegawai sehingga kinerja pegawai pada setiap instansi harus dioptimalkan demi tercapainya tujuan instansi tersebut.

Untuk itu perlu dilakukan penilaian kinerja secara periodik yang berorientasi pada masa lalu atau masa yang akan datang. Penilaian disini dimaksudkan untuk mengetahui apakah unjuk kerja dari pegawai sudah memenuhi standar kerja yang diharapkan atau belum. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan sering tidak memperhatikan kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering atasan tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga organisasi atau instansi menghadapi krisis yang serius. Kesan-kesan buruk instansi yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda-tanda peringatan adanya kinerja yang merosot.

Berbicara mengenai kinerja dan pencapaian tujuan organisasi tidak terlepas dari siapa yang ada dan menjalankan organisasi tersebut, tidak lain adalah manusia itu sendiri. Sebagai unsur organisasi, manusia memiliki peran yang sangat penting dalam menjalankan fungsinya dalam rangka kemajuan organisasi. Potensi setiap individu yang ada dalam organisasi harus dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan hasil yang maksimal. Di mana keberhasilan organisasi sangat tergantung pada peran manusia didalamnya karena manusia sebagai sumber daya yang potensial dan merupakan sumber kekuatan untuk menggerakkan roda aktivitas organisasi. Sumber daya manusia harus diarahkan dan dikoordinasikan untuk menghasilkan kontribusi terbaik bagi organisasi, sehingga apa yang menjadi tujuan organisasi dapat terwujud.

Salah satu fungsi pemerintah yang utama adalah menyelenggarakan pelayanan umum sebagai wujud dari tugas umum pemerintahan untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat. Birokrasi merupakan instrumen pemerintah untuk mewujudkan pelayanan publik yang efisien, efektif, berkeadilan, transparan dan akuntabel.

Hal ini berarti bahwa untuk mampu melaksanakan fungsi pemerintah dengan baik maka organisasi birokrasi harus profesional, tanggap, aspiratif terhadap berbagai tuntutan masyarakat yang dilayani. Seiring dengan hal tersebut pembinaan aparatur negara dilakukan secara terus menerus, agar dapat menjadi alat yang efisien dan efektif, bersih dan berwibawa, sehingga mampu menjalankan tugastugas umum pemerintah maupun untuk menggerakkan pembangunan secara lancar dengan dilandasi semangat dan sikap pengabdian terhadap masyarakat. Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka peneliti tertarik untuk

mengadakan suatu penelitian tentang Kinerja Pegawai Honorer pada Politeknik Pelayaran Malahayati Aceh.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif bersifat deskriptif kualitatif. Penelitian deskriptif kualitatif dipilih karena untuk mendeskripsikan suatu fenomena yang ada di lapangan. Menurut Sugiyono (2016: 9) metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci. Selanjutnya Moleong (2013: 4) mengemukakan bahwa penelitian kualitatif ialah penelitian memahami fenomena mengenai apa yang dinilai berdasarkan subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, atau tindakan. Dengan cara deskriptif berupa kata-kata dan bahasa, pada suatu lingkup khusus menggunakan beberapa metode alamiah. Penelitian kualitatif mampu menghasilkan penelitian berupa penjabaran yang mendalam mengenai ucapan, tulisan, atau perilaku yang bisa diamati dalam suatu lingkup tertentu yang dilihat dari sudut pandang yang komprehensif. Jenis penelitian deskriptif kualitatif yang digunakan pada penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh informasi mengenai kinerja pegawai honorer Politeknik Pelayaran Malahayati Aceh. Data atau informasi yang diperoleh dari penelitian ini dideskripsikan sesuai dengan kenyataan yang ada di lapangan dan disajikan dalam bentuk angka-angka yang kemudian ditarik kesimpulan.

Fokus penelitian adalah fokus permasalahan yang dipilih untuk diteliti, kemampuan menentukan fokus penelitian dengan baik akan berpengaruh positif terhadap hasil penelitian. Dengan fokus yang jelas seorang peneliti dapat memilih dan memilah data yang benar-benar fungsional. Artinya data yang tidak berkaitan dengan fokus masalah walaupun menarik bagi peneliti untuk sementara ditinggalkan, dan sebaliknya data yang relevan harus dikejar walaupun mungkin peneliti kurang tertarik atau mengalami kesulitan dalam pengumpulannya. Dalam penelitian kualitatif fokus masalah itu masih bersifat tentative dalam arti sewaktu-waktu peneliti ketika berada di lapangan bisa jadi fokusnya berubah sesuai dengan realitas yang ada. Fokus masalah memang bukan masalah itu sendiri. Fokus masalah adalah arahan pembimbing atau acuan untuk menentukan masalah yang sebenar-benarnya. Masalah sendiri baru dapat dirumuskan apabila peneliti sudah turun ke lapangan penelitian. Fokus penelitian ini dimaksudkan untuk membatasi studi kualitatif sekaligus membatasi penelitian guna memilih mana data yang relevan dan mana yang tidak relevan (Moleong, 2013: 25). Fokus penelitian juga berisi pernyataan tentang indikator dan faktor-faktor yang akan diteliti secara lebih detail. Fokus penelitian juga merupakan garis besar dari pengamatan penelitian, sehingga observasi dan analisa hasil penelitian lebih terarah. Oleh sebab itu, digunakanlah indikator-indikator agar tidak terjadi pembahasan yang terlalu luas dan pada akhirnya tidak sesuai dengan apa yang menjadi judul penelitian. Rincian aspek yang akan diteliti tersebut berguna memberikan arah dan memperjelas jalinan fenomena yang diteliti. Penelitian ini mengkaji tentang kinerja pegawai honorer pada Politeknik Pelayaran Malahayati Aceh.

Untuk memperoleh informasi yang akurat dan relevan dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik-teknik sebagai berikut (1) Observasi, Menurut Fatoni (2011: 87), observasi adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui suatu pengamatan, dengan disertai pencatatan-pencatatan terhadap keadaan atau perilaku objek sasaran. Suharsaputra (2012: 209) berpendapat bahwa observasi adalah kegiatan mencari data yang dapat digunakan untuk memberikan suatu kesimpulan atau diagnosis. Disamping itu, sesuatu disebut observasi apabila mempunyai tujuan, melihat, mengamati dan mencermati suatu perilaku. Dalam hal ini, peneliti melakukan observasi di lapangan dengan cara terlibat langsung dalam mengamati kinerja pegawai honorer di Politeknik Pelayaran Malahayati; (2) Wawancara, Wawancara adalah teknik pengumpulan data melalui proses tanya jawab lisan yang berlangsung satu arah, artinya pertanyaan datang dari pihak yang mewawancarai dan jawaban diberikan oleh yang

diwawancara (Fatoni, 2011: 105). Pada saat mengajukan pertanyaan, peneliti dapat berbicara berhadapan langsung dengan responden atau bila hal itu tidak mungkin dilakukan, juga bisa melalui alat komunikasi (Sanusi, 2011: 105). Dalam hal ini, peneliti melakukan wawancara langsung terhadap informan yang sudah peneliti pilih; (3) Analisa Dokumen, Fatoni (2011: 112) mengemukakan, teknik analisa data atau yang lebih dikenal dengan dokumentasi adalah teknik pengumpulan data dengan mempelajari catatan-catatan mengenai data pribadi responden dimana catatan tersebut merupakan bukti berupa data atau gambar kinerja pegawai honorer di Politeknik Pelayaran Malahayati.

Dalam penelitian kualitatif, teknik analisa data merupakan bagian terpenting dalam melakukan langkah-langkah untuk menganalisa data-data yang telah diperoleh. Analisa data dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung dan setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu. “Analisis data kualitatif adalah upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, memilah-milahnya menjadi satuan yang dapat dikelola, mensistensikannya, mencari dan menemukan pola, menemukan apa yang penting dan apa yang dipelajari, dan memutuskan apa yang dapat diceritakan orang lain”. (Moleong, 2013: 248).

Miles and Huberman dalam Saldana (2014: 31-33) mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Adapun langkah-langkah dalam melakukan analisa data adalah sebagai berikut: (1) Pengumpulan Data, Data yang dikelompokkan selanjutnya disusun dalam bentuk narasi-narasi, sehingga berbentuk rangkaian informasi yang bermakna sesuai dengan masalah penelitian. Teknik yang dilakukan adalah wawancara, pengamatan, studi kepustakaan dan penelusuran online. Semua teknik itu peneliti lakukan untuk menyelesaikan penelitian ini, untuk wawancara peneliti menyimpan file-file hasil rekaman untuk di kelompokkan. Peneliti mengumpulkan data dengan cara meminta data-data terkait penelitian kepada pihak kepegawaian Politeknik Pelayaran Malahayati; (2) Reduksi Data, Data yang diperoleh dari lapangan jumlahnya cukup banyak, untuk itu maka perlu dicatat secara teliti dan rinci. Seperti telah dikemukakan, semakin lama peneliti ke lapangan, maka jumlah data akan semakin banyak, kompleks dan rumit. Untuk itu perlu segera dilakukan analisis data melalui reduksi data. Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencarinya bila diperlukan. Reduksi data dapat di bantu dengan peralatan elektronik seperti komputer mini, dengan memberikan kode pada aspek-aspek tertentu; (3) Penyajian Data, Setelah data direduksi, maka langkah selanjutnya adalah mendisplaykan data, kalau dalam penelitian kuantitatif penyajian data ini dapat dilakukan dalam bentuk tabel, grafik, phie card, pictogram dan sejenisnya. Melalui penyajian data tersebut, maka data teroganisasikan, tersusun dalam pola hubungan, sehingga akan semakin mudah dipahami. Tetapi jika dalam penelitian kualitatif penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, atau bisa dengan hubungan antar kategori; (4) Penarikan Kesimpulan, Langkah ini adalah langkah untuk penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang di kemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat pada saat pengumpulan data berikutnya, tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal, didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali ke lapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel. Pada proses penarikan kesimpulan, peneliti melakukan pembahasan berdasarkan pada rujukan berbagai teori gaya komunikasi, dimana didalamnya ditentukan suatu kepastian mengenai teori dan kesesuaian/ketidaksesuaian dengan fakta hasil penelitian di lapangan. Kemudian peneliti membuat sebuah analisis serta tafsiran atas tampilan data sesuai dengan permasalahan penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Konsep Kinerja

Undang-undang Nomor. 5 tahun 2014, tentang aparatur sipil negara (ASN) dan juga didalamnya menyatakan para tenaga kerja honorer pada daerah undang-undang tersebut jika dicermati bahwa pelaksana di sebuah organisasi atau instansi pemerintah akan berjalan secara baik dan berkualitas jika semua stakeholder menjalankan fungsi dan tanggung jawabnya secara bersama, berkolaborasi dan bersinergis antara para tenaga kerja honorer dengan pegawai tetap. Sistem yang dibangun dalam pemerintahan diatur sedemikian rupa untuk menghasilkan kualitas kinerja yang maksimal sesuai dengan harapan masyarakat. Pembangunan sistem harus satu arah jarum jam, tidak boleh ada yang melawan harus seimbang dan sejajar, mematuhi segala bentuk peraturan atau legal dan tatanan terus bergerak dan dinamis. Dinamisasi pergerakan harus didukung oleh softskill dan tujuan yang pasti dan jelas. Tentunya hal itu dilakukan oleh sumber daya aparatur dan tenaga honorer sebagai satu kesatuan yang menyatu dengan sistem yang bergerak didalamnya (organisasi atau instansi). Berkaitan dengan problem kinerja, dalam rangka pelaksanaan government yang lebih berdaya guna dan berhasil guna, bersih serta menanggungjawab, telah menerbitkan Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Pertanggungjawaban Kinerja Organisasi Government dalam pencapaian misi instansi atau organisasi. berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat menyimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil yang telah tercapai, atau yang dilaksanakan pegawai dalam menjalankan kinerja atau tugas tertentu dalam pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Shadly (2012: 183) kinerja menunjukkan tercapainya suatu tujuan. Suatu usaha dikatakan efektif kalau usaha itu mencapai tujuannya dengan ukuran yang mendekati kepastian. Menurut As'ad (2011: 36), kinerja atau Job Performance adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan itu. Selanjutnya menurut Mailer dalam Mahmudi (2014: 23), menyatakan beberapa kriteria kinerja yang meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja dan ketepatan waktu. Kinerja dikatakan oleh Desseler dalam Sianipar (2013: 54), dapat dinilai dengan membandingkan kinerja aktual para pegawai dengan standar yang ditetapkan. Teori sumberdaya manusia mengatakan bahwa salah satu hal yang perlu diperhatikan dalam pemeliharaan hubungan kinerja dalam organisasi adalah mengenai kepuasan kinerja yang merupakan bagian dan banyak faktor lain pula yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang pegawai.

Wibowo (2012: 14), menyebutkan bahwa kinerja berasal dari kata performance yang berarti hasil kerja dan tentunya tidak hanya kerja tetapi bagaimana proses kinerja itu sendiri. Rivai (2013: 14), bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan, selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kinerja dan target sasaran. Kinerja sebagai salah satu tujuan dan fungsi dari motivasi-motivasi potensi yang dimiliki oleh seseorang dapat terlaksana dengan efektif dan keterampilan seseorang tidaklah cukup baik untuk melaksanakan sesuatu tanpa pemahaman yang baik tentang apa saja yang akan dikerjakan (Mangkunegara, 2012: 21). Selanjutnya Sianipar (2011: 4) menjelaskan bahwa "kinerja ialah hasil dari fungsi suatu pekerjaan atau kegiatan pada waktu selama bekerja atau periode tertentu". Maka kinerja sebagai ketersediaan seorang untuk menjalankan atau melakukan suatu pekerjaan dan dapat disempurnakan berdasarkan dengan penanggungjawab secara kualitas maupun kuantitas berdasarkan dengan standar output kinerja, dan target yang sudah diharapkan. Pada hakikatnya kinerja sebagai prestasi yang tercapai dari seseorang dalam menjalankan tupoksinya atau pekerjaan berdasarkan pada standar dan kriteria yang telah ditetapkan dengan tujuan agar selama bekerja di sebuah organisasi dapat berjalan dengan efektif dan terselesaikan suatu pekerjaan dengan baik sesuai harapan atau tujuan.

Suatu organisasi didalam menjalankan kinerja para tenaga pegawai pasti tentunya memiliki kualitas potensi yang berbeda-beda sesuai kualifikasi pendidikan yang dimilikinya. Maka untuk mencapai kinerja yang efisien dan efektif maka para tenaga pegawai dapat melahirkan inovasi dengan tujuan bahwa dengan standar kinerja yang sudah ditetapkan maka akan memudahkan menyelesaikan tugas-tugas yang sudah dibebankan oleh organisasi tersebut. Dengan demikian maka standar kinerja tersebut dapat didefinisikan sebagai tingkat kinerja yang mengharapakan suatu lembaga atau instansi, dan sebagai pembanding (benchmark) atau target tergantung pada pendekatan yang sudah diambil pada standar kinerja yang baik, dapat terukur dan mudah memahami dengan eksplisit supaya dapat manfaat baik bagi lembaga atau instansi. (Abdullah, 2014: 114).

Wibowo (2016: 73) menyatakan bahwa Standar kinerja menjelaskan apa yang diharapkan manajer dari pekerja sehingga harus dipahami pekerja. Klarifikasi tentang apa yang diharapkan merupakan hal yang penting untuk memberi pedoman perilaku pekerja dan dipergunakan sebagai dasar untuk penilaian. Standar kinerja merupakan tolak ukur terhadap mana kinerja diukur agar efektif. Dengan demikian, standar kinerja merupakan pernyataan tentang situasi yang terjadi ketika sebuah pekerjaan dilakukan secara efektif. Standar kinerja dipakai apabila tidak mungkin menetapkan target berdasarkan waktu. Pekerja juga harus tau seperti apa wujud kinerja yang baik itu. Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa standar kinerja pegawai adalah tolak ukur minimal kinerja yang ada di sebuah organisasi sebagai pembanding antara tujuan/target dengan hasil yang dicapai oleh pegawai. Standar kinerja dibuat berdasarkan kriteria-kriteria yang realistis dan dapat diukur. Standar kinerja berisi kriteria pelaksanaan pekerjaan, aspek-aspek yang jelas dan dapat diukur dari pelaksanaan suatu pekerjaan, dan harus memiliki kriteria yang jelas agar penilai bebas dari bias dalam menilai.

Rivai (2012: 12) mengklasifikasikan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya (1) Efektivitas dan Efisiensi, Apabila suatu tujuan tertentu bisa tercapai maka kegiatan tersebut efektif tetapi apabila suatu kegiatan mempunyai nilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan ketidakpuasan, walaupun efektif maka hal tersebut tidak efisien. Sebaliknya apabila akibat yang dicari penting maka kegiatan tersebut efisien; (2) Otoritas (wewenang), Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki atau diterima oleh seseorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya. Perintah tersebut menyatakan apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan dalam organisasi.

Dale dalam Mangkunegara (2012: 25) mengemukakan faktor-faktor kinerja dapat dilihat dari faktor internal faktor eksternal sebagai berikut: 1) Faktor Internal (disposisional) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya, kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang yang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya. 2) Faktor Eksternal yaitu faktor-faktor yang mempunyai kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi.

Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan potensi yang terkandung dalam diri manusia untuk mewujudkan perannya sebagai makhluk sosial yang adaptif dan transformatif yang mampu mengelola dirinya sendiri serta seluruh potensi yang terkandung di alam menuju tercapainya kesejahteraan kehidupan dalam tatanan yang seimbang dan berkelanjutan. Dalam pengertian praktis sehari-hari, SDM lebih dimengerti sebagai bagian integral dari sistem yang membentuk suatu organisasi yang mengelola sumberdaya alam (SDA). Menurut Sayuti (2012: 3), sumber daya manusia adalah semua manusia yang terlibat di dalam suatu organisasi dalam

mengupayakan terwujudnya tujuan organisasi tersebut. Nawawi (2013: 37) membagi pengertian SDM menjadi dua, yaitu pengertian secara makro dan mikro. Pengertian SDM secara makro adalah semua manusia sebagai penduduk untuk warga negara suatu negara untuk dalam batas wilayah tertentu yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang sudah maupun belum memperoleh pekerjaan (lapangan kerja). Pengertian SDM dalam arti mikro secara sederhana adalah manusia atau orang yang bekerja atau menjadi anggota suatu organisasi yang disebut personil, pegawai, pekerja, tenaga kerja, dll. Jadi, sumber daya manusia (SDM) adalah semua orang yang terlibat yang bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Hasibuan (2014: 12) membagi komponen (SDM) menjadi tiga bagian: 1) Pengusaha, ialah setiap orang yang menginvestasikan modalnya untuk memperoleh pendapat dan besarnya pendapat itu tidak menentu tergantung pada laba yang dicapai perusahaan tersebut. 2) Karyawan, ialah penjual jasa (pikiran dan tenaga) untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan dan berhak memperoleh kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu (sesuai perjanjian). Posisi karyawan dalam suatu perusahaan dibedakan menjadi: a) Karyawan Operasional, ialah setiap orang yang secara langsung harus mengerjakan sendiri pekerjaannya sesuai dengan perintah atasan. b) Karyawan Manajerial, ialah setiap orang yang berhak memerintah bawahannya untuk mengerjakan sebagian pekerjaannya dan dikerjakan sesuai dengan perintah; 3) Pemimpin, ialah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, disamping faktor lain seperti aktifitas dan modal oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam organisasi yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia. Sumber daya manusia mempunyai dampak yang lebih besar terhadap efektifitas organisasi dibanding dengan sumber daya yang lain. Seberapa baik sumber daya dikelola akan menentukan kesuksesan organisasi dimasa mendatang. Meningkatnya peran manajemen sumber daya manusia disebabkan oleh keyakinan organisasi akan perannya yang strategis demi kesuksesan kompetitif organisasi. Keunggulan kompetitif sangat bergantung pada inovasi-inovasi sendiri dipengaruhi oleh faktor dan perencanaan serta moral kerja pegawai. Sikap pegawai merupakan hasil pembentukan kebijakan dan praktik lingkungan manajemen sehingga peran utama spesialis sumber daya manusia adalah membantu organisasi dalam memenuhi visi, misi, tujuan dan strategi organisasi (Kusdyah, 2014: 6).

Hasibuan (2016: 10) mengemukakan bahwa “Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”. Sedang menurut Sutrisno (2013: 5), sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Dari beberapa pendapat diatas, peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni yang di dalamnya terkandung fungsi-fungsi manajerial dan operasional yang ditujukan agar sumber daya manusia dapat dimanfaatkan seefektif dan seefisien mungkin untuk mencapai sasaran yang ditetapkan. Dengan perencanaan sumber daya manusia dapat menentukan kebutuhan akan tenaga kerja berdasarkan pengembangan, pengimplentasian, dan pengontrolan kebutuhan tersebut yang berintegrasi dengan rencana organisasi agar tercipta jumlah pegawai, penempatan pegawai secara tepat dan bermanfaat secara ekonomis.

Menurut Hasibuan (2012: 250), perencanaan SDM adalah merencanakan tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan serta efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan. Definisi perencanaan SDM menurut Nawawi (2013: 43) adalah rangkaian kegiatan peramalan kebutuhan atau penerimaan tenaga kerja dimasa depan pada sebuah organisasi/perusahaan, yang mencakup pendayagunaan SDM yang sudah ada dan pengadaan

tenaga kerja baru yang dibutuhkan. Perencanaan sumber daya manusia merupakan bagian dari alur proses manajemen dalam menentukan pergerakan SDM perusahaan, dari posisi saat ini menuju posisi yang diinginkan dimasa depan (Suwatno, 2011: 45).

Pembahasan

Kinerja pegawai honorer pada kantor Politeknik Pelayaran Malahayati

a. Pegawai Honorer

Tingkat Pendidikan pegawai honorer di Politeknik Pelayaran Malahayati Aceh Tingkat Pendidikan (Jenjang Pendidikan) Menurut Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai, dan kemampuan yang dikembangkan. Jenjang pendidikan dibagi menjadi dua yakni Formal dan Informal. Jenjang pendidikan formal sesuai dengan pasal 14 bab VI UU Nomor. 20 tahun 2003 yakni pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi. Bagi peserta didik yang tidak sempat mengikuti ataupun menyelesaikan pendidikan pada jenjang tertentu dalam pendidikan formal disediakan pendidikan informal atau nonformal. Pendidikan informal atau non formal sebagai mitra pendidikan formal yang semakin berkembang. Pendidikan informal dapat berupa Paguyuban, Kursus-kursus, Kejar Paket dan lain sebagainya.

Temuan 1: Berdasarkan hasil penelitian, tingkat pendidikan pada tenaga honorer di bagian kepegawaian kantor Politeknik Pelayaran Malahayati Aceh terbilang standar karena Sebagian karyawan sudah memiliki gelar sarjana dan ada pula sebagian yang berpendidikan terakhir SMA/ sederajat.

b. Masa kerja

Masa kerja adalah masa atau waktu yang dihabiskan oleh seseorang untuk bekerja. Menurut Koesindratmojo (2011) jangka waktu kerja seseorang di sebuah instansi disebut masa kerja. Masa kerja disebut sebagai waktu yang cukup lama dimana seseorang tenaga kerja masuk dalam satu wilayah tempat usaha sampai batas tertentu (Suma'mur, 2009 dalam Nisak, 2014). Masa kerja juga bisa dikatakan sebagai jumlah waktu yang dihabiskan seseorang untuk aktivitas kerja dan biasanya berlangsung dalam jangka yang panjang. Semakin berpengalaman seorang karyawan maka akan semakin membantu perusahaan untuk menghasilkan kinerja atau output yang lebih banyak.

Temuan 2: Berdasarkan hasil penelitian, masa kerja pada pegawai honorer di kantor Politeknik Pelayaran Malahayati Aceh atau yang sering disebut dengan Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN) tergantung pada lamanya mereka dihonor. Di setiap tahunnya, para pegawai honorer akan melakukan penandatanganan honorer untuk memperpanjang honorer kerja di untuk tetap bekerja di bagian kepegawaian kantor Politeknik Pelayaran Malahayati Aceh.

c. Kapasitas Pendidikan pegawai honorer di Politeknik Pelayaran Malahayati Aceh

Kapasitas merupakan sebuah kemampuan yang dimiliki setiap individu yang dapat berupa kecakapan dalam melakukan sesuatu dan dapat meningkatkan produktifitas kerja. Kinerja yang dimiliki seseorang adalah percampuran antara kemampuan dan motivasi, dimana kemampuan adalah gabungan antara pengetahuan dan keterampilan dan motivasi adalah perpaduan antara sikap dan kondisi kerja. Shinta (2016) menyatakan bahwa kemampuan adalah faktor penting yang dapat membuat produktifitas kerja, pengetahuan dan keterampilan seseorang meningkat.

Temuan 3: Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa kapasitas pendidikan pegawai honorer memenuhi persyaratan untuk bekerja dibagian kepegawaian. Hal tersebut

diketahui dari latar belakang pendidikan setiap tenaga honorer di kantor Politeknik Pelayaran Malahayati Aceh meskipun berasal dari jurusan yang berbeda-beda.

d. Tekun

Dalam KBBI, ketekunan adalah berkeras hati dan sungguh-sungguh. Ketekunan adalah salah satu sifat baik yang harus dimiliki oleh setiap orang. Sikap tekun mencerminkan bahwa seseorang itu memiliki sifat rajin dan pekerja keras.

Temuan 4: Berdasarkan hasil wawancara dan dokumentasi mengenai indikator tekun pegawai honorer, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa pegawai honorer pada kantor Politeknik Pelayaran Malahayati Aceh tekun dan bertanggungjawab.

Kapasitas pendidikan pada kantor Politeknik pelayaran Malahayati Aceh

a. Produktivitas

1. Hubungan kerja

Hubungan kerja adalah hubungan yang dibangun oleh setiap karyawan dengan karyawan lain demi terciptanya lingkungan kerja yang nyaman. Hubungan kerja terjadi tanpa disadari akibat banyaknya interaksi antara sesama karyawan di sebuah instansi. Hubungan antar karyawan sangatlah penting untuk diwujudkan apalagi dalam dunia kerja demi keberhasilan suatu perusahaan. Dengan demikian, hubungan yang baik dapat menguntungkan kedua belah pihak (Gibson et al, 2010).

Temuan 5: Hubungan kerja antar karyawan honorer di kantor Politeknik Pelayaran Malahayati Aceh sangat baik. Setiap karyawan saling bantu-membantu dalam mengerjakan tugas dan peduli pada sesama.

2. Sumber Daya Manusia (SDM)

Sumber daya manusia adalah salah satu sumber daya yang penting yang harus dimiliki oleh sebuah perusahaan demi mencapai kejayaan. Sumber daya manusia dipandang penting dalam proses pengembangan kapasitas lembaga karena manusia merupakan aktor utama di dalam menggerakkan organisasi dengan memanfaatkan segala sumber daya yang dimiliki oleh lembaga tersebut. Pegawai atau sumber daya manusia (SDM) itu, di satu sisi berfungsi sebagai sumberdaya organisasi disamping sumberdaya organisasi lainnya (uang, mesin, bahan baku, dan metode) dengan kemampuannya memimpin dan melaksanakan fungsi manajerial (menggerakkan) sumberdaya-sumberdaya lain seperti uang, mesin, bahan baku, dan metode (Abdullah, 2014). Pegawai merupakan tenaga kerja manusia jasmaniah dan rohaniah yang menjadi salah satu modal pokok dalam sebuah usaha kerja untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Widjaja (2016:15) pegawai adalah orang-orang yang dipekerjakan oleh suatu badan atau lembaga usaha maupun lembaga pemerintah. Berdasarkan Pasal 6 Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, jenis Pegawai Aparatur Sipil Negara dibagi menjadi dua yaitu: 1). Pegawai Negeri Sipil 2). Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja. Kemampuan kerja adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.

Temuan 6: Sumber daya manusia atau SDM yang ada pada karyawan honorer di kantor Politeknik Pelayaran Malahayati Aceh berasal dari daerah yang berbeda-beda di Indonesia seperti Aceh, Medan dan beberapa dari pulau Jawa.

b. Kualitas

Kualitas merupakan kesesuaian tujuan dengan manfaatnya (Juran, 1962). Kualitas juga diartikan sebagai tingkat baik atau buruknya mutu, taraf atau derajat sesuatu baik itu dalam bentuk barang, jasa, keadaan dan lainnya. Kata kualitas sering kita jumpai pada sebuah produk yang memiliki nilai. Deming (2012) mengemukakan bahwa kualitas wajib bertujuan untuk

memenuhi kebutuhan konsumen baik itu masa sekarang maupun masa yang akan datang. Kualitas bergantung pada kepuasan sebuah pelayanan atau sesuatu yang ditawarkan. Render dan Herizer (2014:93-96) berpendapat bahwa kualitas terutama mempengaruhi perusahaan dalam empat hal, yaitu: a. Biaya dan pangsa pasar: kualitas yang ditingkatkan dapat mengarah kepada peningkatan pangsa pasar dan penghematan biaya, keduanya juga dapat mempengaruhi profitabilitas. b. Reputasi perusahaan: reputasi perusahaan mengikuti reputasi kualitas yang dihasilkan. Kualitas akan muncul bersamaan dengan persepsi mengenai produk baru perusahaan, praktek-praktek penanganan pegawai, dan hubungannya dengan pemasok. c. Pertanggungjawaban produk: organisasi memiliki tanggung jawab yang besar atas segala akibat pemakaian barang maupun jasa. d. Implikasi internasional: dalam era teknologi, kualitas merupakan perhatian operasional dan internasional. Agar perusahaan dan negara dapat bersaing secara efektif dalam perekonomian global, produknya harus memenuhi kualitas dan harga yang diinginkan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain faktor internal atau faktor dalam diri meliputi; fisik, kemampuan intelektual, motivasi, faktor bawaan (bakat, sifat kepribadian) dan karakteristik kepribadian. Faktor eksternal dan lingkungan meliputi; peluang, dukungan yang diterima, kebudayaan pekerjaan, faktor lingkungan (keadaan, kejadian, situasi dan peristiwa dalam organisasi) dan karakteristik organisasi (Hutabarat, 2015).

a. Internal

Kualitas layanan internal disebut sebagai layanan perusahaan yang diberikan kepada karyawan yang merupakan konsumen internal. (Brandon-Jones & Silvestro, 2010) menjelaskan bahwa kualitas internal merupakan sudut pandang karyawan mengenai pelayanan yang disediakan oleh unit organisasi yang berbeda atau orang-orang yang bekerja di unit ini untuk karyawan lain dalam organisasi. (Kumar, Tat Kee, & Charles, 2010; Kumar & Rose, 2010) mengemukakan bahwa kualitas layanan internal sebagai wujud rasa yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaan, kolega dan perusahaan / bank. Untuk itu perusahaan harus meningkatkan kualitas karyawannya, sebagaimana yang dijelaskan oleh (Ganesh & Haslinda, 2014). Menyadari pentingnya kualitas layanan internal agar menghasilkan pelayanan yang baik, maka perusahaan harus melatih dan memotivasi karyawan serta karyawan disegala lini sehingga dapat mencapai kepuasan pelanggan. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Bouranta, Chitiris, & Paravantis, 2010; Wang, 2013) bahwa kualitas layanan internal memiliki pengaruh yang kuat terhadap kualitas eksternal yang akan menghasilkan kepuasan konsumen.

Temuan 7: Pada kantor Politeknik Pelayaran Malahayati Aceh, pegawai honorer menunjukkan kepuasan terhadap pelayanan yang diberikan oleh kantor kepada mereka. Berdasarkan hasil wawancara dan dokumentasi maka dapat disimpulkan bahwa kualitas internal pegawai honorer sangat bagus. Hal itu terbukti dengan sikap yang dimiliki oleh pegawai honorer yang ramah dan sopan.

b. Eksternal

Kualitas layanan eksternal adalah usaha yang dilakukan perusahaan untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan nasabah serta kemampuan perusahaan agar penyampaian jasa dapat dilakukan dengan tepat dan memberikan nilai manfaat untuk memenuhi kebutuhan nasabah. (Esgandari et al., 2012) Oleh sebab itu sangat penting untuk meningkatkan kualitas layanan eksternal karena akan meningkatkan kepuasan nasabah, sebagaimana yang ditemukan oleh (Mittal & Gera, 2012; Wong, Rexha, & Phau, 2008) pada penelitiannya di industri perbankan Australia dan India. (Mittal & Gera, 2012; Wong et al., 2008) menjelaskan bahwa kualitas jasa merupakan faktor yang menimbulkan kepuasan konsumen yang pada akhirnya mendorong keinginan untuk menggunakan jasa perbankan tersebut. Hal itu juga didukung oleh penelitian

(Joon & Sik, 2013) yang menemukan bahwa kualitas jasa mendorong kepuasan konsumen pada rumah sakit di Korea.

Temuan 8: Pada bagian kepegawaian kantor Politeknik Pelayaran Malahayati Aceh, para peserta diklat menunjukkan kepuasan terhadap pelayanan pihak kantor saat mendaftar dan menyelesaikan administrasi dengan pegawai kantor.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai kinerja pegawai honorer pada Kantor Politeknik Pelayaran Malahayati Aceh dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kemampuan atau kapasitas pendidikan (Capability) pegawai honorer cukup baik, karena memiliki pendidikan rata-rata sarjana S.1, juga memiliki kemampuan menggunakan komputer dengan berbagai aplikasi yang sangat membantu tugas dan pekerjaan.
2. Masa kerja pada pegawai honorer di bagian kepegawaian kantor Politeknik Pelayaran Malahayati Aceh atau yang sering disebut dengan Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN) tergantung pada lamanya mereka dihonor. Di setiap tahunnya, para pegawai honorer akan melakukan penandatanganan honorer untuk memperpanjang honorer kerja di untuk tetap bekerja di bagian kepegawaian kantor Politeknik Pelayaran Malahayati Aceh.
3. Produktivitas kerja dari karyawan honorer di bagian kepegawaian kantor Politeknik Pelayaran Malahayati Aceh terbilang cukup baik, efektif, dan efisien. Hubungan kerja antar karyawan honorer di bagian kepegawaian kantor Politeknik Pelayaran Malahayati Aceh terbilang baik. Setiap karyawan saling bantu-membantu dalam mengerjakan tugas dan peduli pada sesama. Sumber daya manusia atau SDM yang ada pada karyawan honorer di bagian kepegawaian kantor Politeknik Pelayaran Malahayati Aceh berasal dari daerah yang berbeda-beda di Indonesia seperti Aceh, Medan dan beberapa dari pulau Jawa.
4. Kualitas kerja (Quality of Work) pada pegawai honorer di bagian kepegawaian kantor Politeknik Pelayaran Malahayati Aceh kinerja cukup baik. Hal ini dapat terjadi karena pegawai honorer sudah menguasai tugas dan fungsi mereka. Namun, masih ada beberapa yang belum maksimal dalam mengerjakan tugasnya.
5. Ketepatan kerja (Promptness) rata-rata pegawai honorer pada bagian kepegawaian kantor Politeknik Pelayaran Malahayati Aceh, sudah mampu secara tepat mengaplikasikan tugas yang diberikan oleh atasan, apabila dikaitkan dengan ketepatan waktu penyelesaian, dapat disimpulkan sudah baik.
6. Inisiatif kerja (Initiative) pada pegawai bagian kepegawaian kantor Politeknik Pelayaran Malahayati Aceh rata-rata pegawai honorer memiliki kemampuan untuk berinisiatif dalam melaksanakan tugas yang diberikan, agar supaya tugas tersebut dapat berhasil dilaksanakan secara baik dan benar serta tepat waktu.
7. Komunikasi pegawai honorer (Communication) pada kantor Politeknik Pelayaran Malahayati Aceh umumnya sudah mempunyai kemampuan berkomunikasi dengan baik dengan pimpinan, rekan kerja, mahasiswa, dan masyarakat.

REFERENSI

- Azzahra, N.E. (2016) Penggunaan Dana Beasiswa Miskin Oleh Siswa SMA dan SMK di Kabupaten Temanggung, dipetik Juni, 2016 dari SI Thesis. Universitas Negeri Yogyakarta. <https://eprints.uny.ac.id/id/eprint/34496>.
- A. M. Sardiman (2011), Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar, Jakarta : Rajawali Press.
- Buku Saku (2019) Beasiswa Program Indonesia Pintar Mendikbud :Jakarta

- Buku Juknis (2019) Pelaksanaan Program Indonesia Pintar, Mendikbud : Jakarta
- Depdiknas (2010) Kamus Besar Bahasa Indonesia : Balai Pustaka : Jakarta.
- Harbani, Pasalong, (2013) Teori Administrasi Publik , Bandung : CV. Alfabeta.
- Moleong lexy, (2010), Metode Penelitian Kualitatif, PT Remaja Rosdakarya, Bandung
- Muhammad, H. & Jazidie,A. (2013). Panduan Beasiswa Miskin SD, SMP, SMA, SMK, Jakarta :Kemendikbud
- Mulyasa, (2011), Pendidikan Bermutu dan Berdaya Saing, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Poerwadarminta W.J.S. 2010. Kamus Umum Bahasa Indonesia. Jakarta: Balai Pustaka
- Sugiyono (2016), Metode Penelitian Pendidikan : (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D) Bandung -Alfabeta.
- Suprastowo, Philips (2014), Kontribusi Beasiswa Miskin terhadap Keberlangsungan dan kelanjutan Pendidikan Siswa. Dipetik Juni 2014, dari Jurnal Pendidikan dan kebudayaan, vol. 20, No.2 : repositori. Perpustakaan Kemendikbud. Go. Id/570/1/1%20 philip.pdf
- Uno, Hamzah, B, & Lamatenggo, Nina. (2012), Teori Kinerja dan Pengukurannya Jakarta: PT Bumi Aksara.