

DAFTAR PUSTAKA

- (IAI), I. A. I. (2016). *Standar Akuntansi Keuangan revisi*. Salemba Empat.
- Amelia Putri Daulay, L. S. (2021). *Analisis Laporan Arus Kas Dalam Menilai Kinerja Keuangan PT. Sumber Satwa Sejahtera*. 25–30.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian*. Rineka cipta.
- Astarinaya, N. K. D., Padnyawati, K. D., & Erlinawati, N. W. A. (2024). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Pengelolaan Keuangan Terhadap Kinerja Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) Sektor Kuliner Se-Kota Denpasar. *Hita Akuntansi Dan Keuangan Universitas Hindu Indonesia*, 2(1), 176–182.
- Atika, K., & Mafra, N. U. (2020). *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PIN (Persero) Pelaksana Pembangkit Bukit Asam Tanjung Enim PENDAHULUAN Tujuan PT. PLN (Persero) yang A . pelayanan listrik untuk menyediakan serta mel.* 355–366.
- Dawu, L. M. T., & Redikson Manane, D. (2020). Analisis Kinerja Keuangan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Tirta Lontar Kabupaten Kupang. *Jurnal Inspirasi Ekonomi*, 2(3), 1–11.
- Devi Imelda Sahfitri, L. S. (2022). *Sistem Pengelolaan Kinerja Keuangan dan Administrasi Kantor Pemerintahan Walikota Medan*. 6, 253–265.
- Fahmi. (2015). *Analisis Kinerja Keuangan*. Alfabeta.
- Hadi, F. P. (2021). *Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja*. 7(1), 35–54.
- Hadisaputra, Teguh Wahyono, Yusniar Lubis, G. H. (2022). *Hubungan Antara Kedisiplinan Kerja dan Produktivitas Karyawan Bagian Tanaman di Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara III Medan*.
- Halimatu Sakdiah, Nurlaila, N. I. (2024). *Pengaruh Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan Sektor Pertanian Yang Terdaftar di Index Saham Syariah Indonesia (ISSI) Periode Tahun 2017-2021*. 4, 98–110.
- Hamonangan, M. T. (2024). Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Keuangan Startup: Perspektif Kewirausahaan. *Journal University of Shothern Hill*, 1(1), 1–11.
- Marnis Priyono. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zifatama Publisher.
- Hasibuan, W. R. (2022). *PENGARUH KINERJA KEUANGAN TERHADAP PERTUMBUHAN LABA PADA PT PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO) MEDAN*.

- Hutabarat, F. (2020). *Analisis Kinerja Keuangan Perusahaan*. Desanta Muliavisitama.
- Junaidi, L. D., & Nasution, U. H. (2022). Analisis Kinerja Keuangan Perusahaan Sebelum dan Setelah Penyebaran Covid-19 (Studi Kasus pada Perusahaan yang Tercatat di Bursa Efek Indonesia). *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 22(1), 631–635. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v22i1.1788>
- Kasmir. (2014). *Analisis Laporan Keuangan, cetakan ke-7*. PT Raja Grafindo Persada.
- Khairunnisa, Herndra Harmain, J. N. (2023). *Analisis Profitabilitas dan Likuiditas Untuk Menilai Kinerja Keuangan Selama Masa Pandemi Covid-19*. V(April 2020), 1–16.
- Kiki Amelia Bancin, N. (2023). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Medan*. 7(2), 616–622.
- Larasati. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Pertama*. CV Budi Utama.
- Luh Sesar Oktaviani, I. N. P. Y. (2023). Pengaruh Kualitas Kinerja Sumber Daya Manusia, Pengendalian Internal dan Komitmen Organisasi Terhadap Kualitas Laporan Keuangan (Studi Pada Lembaga Perkreditan Desa di Kecamatan Sawan). 2023, 885–895.
- Mangkunegara. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bumi Aksara.
- Marnis Priyono. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zifatama Publisher.
- Mawadda, S., Aslami, N., & Harahap, R. D. (2023). Analisis Dampak Pembangunan Sektor Pariwisata Halal dalam Meningkatkan Pendapatan dan Jumlah Tenaga Kerja (Studi Kasus Kecamatan Bahorok). *SEIKO : Journal of Management & Business*, 6(2), 328–341.
- Moleong, L. J. (2018). *Metodologi Penelitian Kualitatif (Edisi Revisi)*. Remaja Rosdakarya. UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
- Muhammad Asir, Yuniawati, R. A., Mere, K., Sukardi, K., & Anwar, M. A. (2023). Peran Manajemen Risiko Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan: Studi Manajemen Sumber Daya Manusia. *Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi (E-BISMA)*, 4(1), 32–42. <https://doi.org/10.37631/ebisma.v4i1.844>
- Muhammad Nazir. (2017). *Metode Penelitian*. Ghalia Indonesia.
- Munawir. (2016). *Analisis Laporan Keuangan Edisi Empat Cetakan Ketujuhbelas*. Liberty.
- Nabila, A., Dewi, M. S., & Damanik, S. (2021). *TAFSIR AYAT – AYAT TENTANG MOTIVASI KERJA*. 2, 73–87.

- Nur Amalia, Yenni Samri Juliati Nasution, N. (2023). *Analisis Laporan Keuangan Untuk Menilai Kinerja Keuangan PT. Lion Metal Works Tbk. Periode 2016-2021*. 2(1), 21–35.
- Nurjaman, K., Mustajam, A., Lubis, Y., & Abadi, Y. (2020). MENINGKATKAN KINERJA PERUSAHAAN DENGAN MENERAPKAN KONSEP MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA STRATEGIK DALAM MENYONGSONG PERSAINGAN GLOBAL. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1(2), 73–82.
- Nurwani, Wardhani, Y. A. (2021). *ANALISIS KINERJA KEUANGAN PERUSAHAAN DENGAN SISTEM DU PONT PADA PT. PLN (PERSERO) UNIT PELAKSANA PELAYANAN PELANGGAN (UP3) PAREPARE*. 4, 240–245.
- Oktaviani, N., & Widianita, R. (2024). Pengaruh Literasi Keuangan, Kompetensi Sumber Daya Manusia, Dan Penggunaan Financial Technology Terhadap Kinerja Keuangan UMKM Di Bukittinggi. *BORJUIS: Journal of Economy*, 2(1), 39–51.
- Prihantoro, A. (2021). *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, dan Komitmen*. 8(2), 78–98.
- Purwanti, D. (2021). Determinasi Kinerja Keuangan Perusahaan: Analisis Likuiditas, Leverage Dan Ukuran Perusahaan (Literature Review Manajemen Keuangan). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(5), 692–698. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i5.593>
- Pynes, J. E. (2009). *Human Resources Management For Public And Nonprofit Organizations: A Strategic Approach*. Jossey-Bass.
- Rais, M., Oemar, F., Seswandi, A., & Wahyuni, S. (2022). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia di Mediasi Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Keuangan Daerah. *Sains Akuntansi Dan Keuangan*, 1(1), 27–36.
- Rudianto. (2013). *Akuntansi Manajemen Informasi untuk Pengambilan Keputusan Strategis*. Erlangga.
- S. Aminah Roikan. (2019). *Pengantar Metode Penelitian Kualitatif Ilmu Politik*. Kencana.
- Samben, R., & Pattisahusiwa, S. (2019). *Analisis kinerja keuangan*. 14(1), 6–15.
- Sarinah, S., & Faris, R. M. (2022). Pengaruh Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja. *SENMABIS – Seminar Nasional Manajemen Dan Bisnis*, 1–8.
- Shofwatun, H., & Megawati, L. (2021). *ANALISIS KINERJA KEUANGAN BERDASARKAN RASIO LIKUIDITAS DAN RASIO PROFITABILITAS PADA PT POS*. 13(1), 59–74.

- Siagian, D. G., & Sirait, K. J. (2024). Analisis Kinerja Perusahaan Menggunakan Balanced Scorecard Pada Pt Perkebunan Nusantara II. *Journal of Comprehensive Science*, 3(3), 550–560.
- Silaban, W. G., & Fiqih, T. H. H. (2023). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan. 7, 23125–23131.
- Simamora, H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit STIE YKPN.
- Siregar, M. (2019). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Kualitas Anggaran Terhadap Kinerja Keuangan Daerah Dimediasi Dengan Sistem Informasi Manajemen Daerah. 2(2), 160–169.
- Siregar, R. A., & Nurlaila. (2024). Implementasi Akuntansi Sumber Daya Manusia Pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan. *Jurnal Anggaran : Jurnal Publikasi Ekonomi dan Akuntansi*, 2(1), 316-326. doi:<https://doi.org/10.61132/anggaran.v2i1.385>
- Sudiarti, S., & Hawanda, P. (2023). Implementasi Strategi Pengembangan Industri Sawit dalam Menghadapi Revolusi 4.0. *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 3(3), 172–184. <https://doi.org/10.55606/jimek.v3i3.2460>
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. PT Alfabet.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sudarno, 2019. Akuntansi Sumber Daya Manusia: Perlakuan dan Pengukuran. *Jurnal Akuntansi Universitas Jember Vol. 8 No. 1*. Laboratorium Pusat Pengembangan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Jember. Jember.
- Syahirah, Muhammad Yafiz, N. F. A. H. (2023). Analisis Pengukuran Kinerja Keuangan Pemerintah Daerah Kota Medan Menggunakan Value for Money Pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Medan. 1(4).
- Umi, M. Z., & Nurnida, I. (2020). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada PT. Mitra Solusi Telematika (MST) Jakarta. *E-Proceeding of Management*, 5(1), 1123–1129.
- Wahyudi, B. (2024). Analisis kinerja keuangan untuk membangun strategi pertumbuhan bisnis yang berkelanjutan. *Journal University of Shothern Hill*, 1(1), 1–11.
- Wassalwa, M., Lubis, F. A., & Daulay, A. N. (2023). Pengaruh Akuntabilitas dan Fairness Terhadap Kinerja Keuangan PT . *L-Hijrah Tour & Travel Medan*. 1(4), 21–27.
- Widodo. (2018). *Upaya Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Komitmen Dan Orientasi Belajar*.

LAMPIRAN FOTO



DAFTAR PERTANYAAN WAWANCARA

Dalam pertanyaan wawancara ini berfungsi untuk menjawab rumusan masalah pada penelitian yang bertema “**Analisis Kinerja Sumber Daya Manusia dan Dampaknya pada Kinerja Keuangan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan**”.. Berikut daftar pertanyaan wawancara untuk menjawab rumusan masalah :

1. Bagaimana kinerja sumber daya manusia pada PTPN IV Medan ?
2. Apa saja tanggung jawab utama Anda dalam posisi ini?
3. Bisa ceritakan beberapa pencapaian terbesar Anda selama bekerja di PTPN IV?
4. Apakah ada pelatihan atau kursus yang ingin Anda ikuti untuk meningkatkan kinerja Anda?
5. Bagaimana pemahaman Anda mengenai kinerja karyawan pada PTPN IV?
6. Bagaimana kinerja Anda pada saat bekerja ?
7. Bagaimana Anda menggambarkan hubungan kerja Anda dengan anggota tim lainnya?
8. Apa yang menurut Anda bisa ditingkatkan dalam manajemen SDM di PTPN IV?

HASIL WAWANCARA

1. Dengan cermat saya memperhatikan dan mencermati bahwa Sumber Daya Manusia di lingkungan ini telah mencapai standar kualitas yang cukup tinggi walaupun masih ada beberapa karyawan yang masih kurang efektif dan efisien dalam bekerja. walaupun begitu mereka tetap memiliki pemahaman mendalam terhadap lingkup pekerjaan yang mereka emban. Beberapa dari mereka memiliki kemampuan untuk menghadapi dan menyelesaikan tugas-tugas dengan efisien dan efektif. Melalui observasi saya, terlihat bahwa setiap anggota tim tidak hanya menguasai aspek teknis pekerjaan mereka, tetapi juga memiliki kepekaan terhadap dinamika organisasi dan kebutuhan individu. Mereka mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja, menghadapi tantangan, dan memberikan solusi yang inovatif.
2. Tanggung jawab utama saya meliputi pengelolaan operasional harian kebun, memastikan produksi sesuai target, serta memimpin dan memotivasi tim untuk bekerja secara efisien dan efektif.
3. Saya berhasil meningkatkan produktivitas kebun sebesar 20% melalui penerapan teknik pertanian modern dan peningkatkan kerjasama tim.
4. Dalam meningkatkan produktivitas perusahaan saya secara aktif mengikuti kursus dan pelatihan yang disediakan oleh perusahaan, serta mencari sumber belajar tambahan secara mandiri untuk memperdalam kemampuan saya. Saya juga selalu berkomunikasi dengan anggota tim selalu mendorong komunikasi terbuka dan kolaborasi yang efektif.
5. Pemahaman saya terhadap kinerja pekerja di sini, khususnya dalam bagian pengelolaan pengeluaran keuangan untuk sdm masih kurang optimal dalam transparansi mengenai biaya operasional secara rinci yang di keluarkan perusahaan kepada karyawan selama kegiatan atau pelatihan dan biaya-biaya yg di keluarkan oleh perusahaan tersebut juga masih belum terkomputerisasi penuh. Dan sehingga menimbulkan kecurigaan bagi karyawan lain mengenai biaya atau anggaran yang di keluarkan

perusahaan, serta masih kurangnya pengawasan penuh yang di lakukan oleh manajemen terhadap kinerja sumber daya manusia dan kinerja keuangan.

6. saya merasa kinerja saya cukup baik. Saya dan tim berhasil mencapai target produksi dan mengurangi waktu downtime mesin.
7. Saya selalu berusaha untuk berkomunikasi yang terbuka dan saling mendukung dalam tim. Saya selalu mengadakan pertemuan mingguan untuk membahas progress dan masalah, serta mengadakan kegiatan team building secara rutin.
8. Saya pikir hal yang harus dilakukan untuk meningkatkan kepuasan dalam bekerja adalah dengan perbaikan pada fasilitas kerja dan lebih banyak penghargaan untuk kinerja tim akan meningkatkan kepuasan kerja.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA MEDAN