

**FAKTOR - FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN
PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV (PERSERO) MEDAN
(STUDI KASUS PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV MEDAN JL.
LETJEN SUPRAPTO NO. 2, MEDAN MAIMUN**

SKIRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana (S1)
Pada Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Sumatera Utara**

Disusun Oleh :

**RAFIKA RAHMI
NIM. 28.13.4.069**

**Program Studi
EKONOMI ISLAM**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIPERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA
MEDAN
2018 M/1438 H**

PERSETUJUAN

Skripsi Berjudul :

FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN
PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV (Persero) MEDAN

Oleh:

RAFIKA RAHMI

NIM. 28.13.4.069

Dapat Disetujui Sebagai Salah Satu Persyaratan

Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Islam (SE)

Pada Program Studi Ekonomi Islam

Medan , 29 Oktober 2018

Pembimbing I

Dr. M Ridwan, MA

NIP.19760820 2003 121 004

Pembimbing II

M Syahbudi,S.E.I,MA

NIB. 110000094

Mengetahui
Ketua Jurusan Ekonomi
Islam

Dr. Marliyah,M.Ag

NIP.19760126 200312 003

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Rafika Rahmi

Nim : 28.13.4.069

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Jurusan : Ekonomi Islam

Judul : Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan di PT. Perkebunan Nusantara IV Persero) Medan.

Menyatakan dengan sesungguhnya skripsi yang berjudul di atas adalah benar hasil karya saya sendiri, kecuali kutipan kutipan yang di dalamnya telah disebutkan sumbernya.

Demi kian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar - benarnya .

Medan, 28 Oktober
2018

Penulis

Rafika Rahmi
Nim 28.13.4.069

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan: 1) Untuk mengetahui faktor-faktor apakah yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. Penelitian dilakukan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (PTPN) Medan, Yang Berlokasi DI Jl. Letjen Suprpto No. 2, Medan Mimun. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 100 responden yang bekerja di PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. Metode pengambilan sampel penulis menggunakan metode *Slovin*. Penelitian ini memakan waktu dari bulan Februari 2017 sampai April 2017 Variabel bebas (independen variable) dalam penelitian ini adalah Kepribadian , Motivasi Kerja , Budaya Organisasi, sedangkan variabel terikatnya (dependent variabel) adalah Kinerja Karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. Untuk mengetahui pengaruh faktor Kepribadian,Motivasi Kerja, Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan digunakan model analisis regresi berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan atau F $H_0:b_1=b_2=b_3=0$ Artinya secara bersama-sama atau simultan tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen, $H_a : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$ Artinya secara bersama-sama atau simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen. Oleh sebab itu, disarankan pada PTPN IV Medan, untuk meningkatkan motivasi dan kemampuan karyawan dengan memberikan pelatihan-pelatihan pada karyawan guna untuk mencapai kinerja karyawan sesuai dengan tuntunan dan tujuan yang diinginkan oleh PTPN IV itu sendiri.

Kata Kunci : Kepribadian (X1), Motivasi Kerja (X2), Budaya Kerja (X3), Kinerja Karyawan (Y)

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Segala puji bagi Allah SWT, yang telah memberikan kenikmatan berupa Iman, Islam dan juga kesehatan serta kekuatan kepada penulis, walaupun dengan langkah tertatih-tatih namun dengan penuh keyakinan dan ridho Allah SWT sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini sembari dengan senantiasa berdoa semoga kita semua termasuk orang-orang yang berkahi-Nya. Selanjutnya shalawat dan salam disampaikan kepada Rasulullah Muhammad SAW yang telah membawa risalah islam berupa ajaran yang hak lagi sempurna bagi manusia dan seluruh penghuni alam ini.

Untuk melengkapi tugas-tugas perkuliahan dan memenuhi syarat-syarat untuk mencapai gelar sarjana dalam Ilmu Ekonomi Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan, maka penulis menyusun skripsi ini dengan judul **“FAKTOR- FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV (PERSERO) JL. LETJEN SUPRAPTO NO. 2 MEDAN, SUMATERA UTARA** dalam menyelesaikan skripsi ini penulis banyak mengalami kesulitan maupun hambatan, namun berkat adanya bantuan dari berbagai pihak dan izin dari Allah SWT, maka segala kesulitan dan hambatan tersebut dapat penulis hadapi sehingga penulisan skripsi ini dapat diselesaikan.

Untuk itu melalui kata pengantar ini penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Kedua orang tua penulis ayahanda tercinta Drs Kalibatar Harahap dan ibunda tercinta Aidannatun Hasibuan yang selalu menjadi motivasi dan insiparasi serta semangat terbesar penulis untuk terus melangkah dan melupakan lelah demi berjuang di jalan Allah SWT.
2. Bapak Prof. Dr. H. Saidurrahman, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
3. Bapak Dr. Andri Soemitra, MA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.

4. Ibu Dr. Marliyah, MA selaku Ketua Jurusan Ekonomi Islam Prodi Ekonomi Islam.
5. Ibu Hj. Dr. Yeni Samri Julianti Nasution, MA selaku Sekretaris Jurusan Ekonomi Islam Prodi Ekonomi Islam.
6. Bapak Dr. M Ridwan, MA selaku pembimbing skripsi I dan Bapak M Syahbudi,SE,I. MA selaku pembimbing skripsi II yang telah banyak memberikan masukan, bimbingan, arahan dan saran-saran yang baik dalam penyelesaian skripsi ini. Terima kasih atas kesabarannya dalam membimbing penulis selama ini, semoga amal kebaikan bapak dan ibu dibalas oleh Allah SWT.
7. Ibu Rahmi Syahriza, S.ThI, MA selaku pembimbing akademik yang telah memberikan arahan dan masukan di proposal skripsi sebelumnya.
8. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah memberikan ilmu dan nasehat selama di bangku perkuliahan.
9. Manager dan para seluruh Staff di PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.
10. Responden yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner dalam penelitian ini.
11. Untuk abang dan kakak saya Nazri Alwi Harahap S.Pd, Sri Lestari, A.Md Kep.Ns, beserta adik-adik saya M. Ridwan Saputra Harahap dan Mhd.Arif Rahman Harahap beserta keluarga tercinta yang telah mendo'akan serta memberi bantuan moril atau material demi kelancaran penulis dalam menyelesaikan skripsi.
12. Untuk Abangda Wahyu Adi Nugroho beserta Kedua Orang Tua dari Wahyu Adi Nugroho yang senantiasa memberi dukungan dan semangat kepada saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
13. Sahabat terbaik yang selalu memberikan do'a, motivasi dan semangat Rizqi Murdiana Nst, Lina Situmeang, beserta adik-adik dan kakak di kost Muslimah 16 hingga skripsi ini terselesaikan dengan baik.

14. Teman-teman EMS-B Ika Silvia, Rosmalia , Sakinah, Purnama, Siti Zubaidah,M Rezeki yang telah memberikan semangat, motivasi dan dorongan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
15. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu oleh penulis yang mendukung serta banyak membantu penulis mengumpulkan data dan informasi untuk penyusunan skripsi ini.

Akhirnya penulis panjatkan do'a agar seluruh pihak yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini, semoga atas bantuan dan amal baiknya mendapat imbalan dan pahala dari Allah Swt. Semoga skripsi ini memberikan manfaat bagi penulis sendiri maupun penulis berikutnya, dan juga pembaca di masa yang akan datang. Sekali lagi penulis ucapkan ribuan terima kasih.

Medan, 28 Agustus 2017

Penulis

RAFIKA RAHMI

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN	i
ABSTRAK... ..	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR TABEL.....	v
DAFTAR GAMBAR.....	vii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Batasan Masalah.....	6
E. Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
BAB II LANDASAN TEORI DAN KERANGKA TEORITIS	
A. Landasan Teori	8
1. Kinerja Karyawan	8
a. Pengertian Kinerja Karyawan	9
b. Faktor-Faktor Kinerja Karyawan	13
c. Kepribadian/Individual	16
d. Motivasi.....	17
e. Budaya Organisasi	20
B. Penelitian Terdahulu.....	21
C. Kerangka Pemikiran	22
D. Hipotesis Penelitian	22

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian	25
B. Lokasi Penelitian.....	25
C. Populasi dan Sampel	26
D. Defenisi Operasional	29
E. Metode Pengumpulan Data	26
F. Teknik Pengumpulan Data	27
G. Teknik Analisa Data.....	27

BAB IV DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum PT. Perkebunan Nusantara	37
1. Sejarah Perusahaan	37
2. Lokasi.....	41
3. Visi misi PT. Perkebunan Nusantara IV Medan	41
4. Struktur organisasi	45
B. Teknik Analisa Data	46
1. Uji Validitas dan Reabilitas.....	46
a. Uji validitas	46
b. Uji reabilitas	51
2. Uji Asumsi Klasik	53
a. Uji. Normalitas	54
b. Uji. Multikolinieritas	55
c. Uji. Heteroskedastisitas	56
3. Uji Hipotesis.....	59
a. Uji t.....	60
b. Pengujian secara Simultan (Uji F)	34
c. Uji Koefisien Determinan (Uji Model R ²)	59
d. Uji analisa berganda	57

BAB V PENUNUP

A. Kesimpulan	63
B. Saran	64

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kondisi persaingan saat ini semakin kompetitif. Hal ini menuntut perusahaan atau organisasi untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai peningkatan produktivitas secara kualitas dan kuantitas, sehingga dapat bersaing dengan perusahaan lain bahkan mampu berada di atas perusahaan lain. Kinerja (*performance*) menjadi isu dunia saat ini.

Hal tersebut terjadi sebagai konsekuensi tuntutan masyarakat terhadap kebutuhan akan pelayanan prima atau pelayanan yang bermutu tinggi. Sumber daya manusia atau karyawan memberikan peranan penting dalam mencapai tujuan bagi perusahaan atau organisasi. Hal ini menuntut perusahaan atau organisasi selalu berusaha menemukan cara dan kebijakan yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan, salah satu upaya dapat dilakukan dengan melaksanakan penilaian kinerja karyawan.

PT Perkebunan Nusantara IV disingkat PTPN IV dibentuk berdasarkan peraturan pemerintah No. 09 Tahun 1996 tentang pelaburan kebun-kebun yang berada di wilayah Sumatera Utara dengan Akte Notaris Harun Kamil, SH No 37 tanggal 11 Maret 1996. Mendapat pengesahan dari menteri kehakiman dengan surat keputusan No C2-8332. HT 01.01. tanggal 08 Oktober 1996.¹

PTPN IV bergerak dibidang Usaha Agroindustri dengan mengusahakan perkebunan dan pengolahan komoditas kelapa sawit dan yang mencakup pengelolaan areal dan tanaman, pemeliharaan tanaman, kebun bibit, pengolahan Tanda Buah Segar (TBS) menjadi *Crude Palm Oil (CPO)* dan *Palm Kerner (PK)* dan pengolahan PK menjadi Palm Kernel oil/Palm Kerner Meal (PKO/PKM) serta pengembangn industri hilir yang merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang menjadi lokomotif kemajuan ekonomi di Indonesia khususnya di sektor agribisnis harus terus menurus dan berkesinambungan dalam melaksanakan pelatihan dan motivasi karyawan agar keterampilan, kecakapan, dan sikap

¹¹ <http://www.scribd.com/sop.kinerja.karyawan.ptpniv.medan>

karyawan meningkat sehingga setiap pekerjaan akan lebih mudah diselesaikan tepat waktu dan tepat sasaran yang pada akhirnya akan meningkatkan produktifitas dan profitabilitas perusahaan.

Tinggi rendahnya pengetahuan, keterampilan dan motivasi kerja karyawan PTPN IV (Persero) Medan dalam meningkatkan kinerjanya dapat mempengaruhi kemampuan perusahaan dalam meningkatkan produktifitasnya. Pengetahuan, keterampilan dan motivasi ini merupakan nilai-nilai yang harus diinternalisasi kepada seluruh karyawan agar karyawan menyadari bahwa mereka adalah tenaga-tenaga kerja terampil yang dibutuhkan untuk kemajuan perusahaan.

Perusahaan ini sangat membutuhkan suatu penilaian kinerja karyawan yang lebih baik sehingga perusahaan dapat berjalan dengan lebih baik pula. Penilaian kinerja dapat dilakukan dengan cara menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga dapat dilihat faktor mana yang lebih berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan PTPN IV Medan. Penilaian tentang kinerja individu karyawan semakin penting ketika perusahaan akan melakukan reposisi karyawan. Artinya bagaimana perusahaan harus mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja.

Hasil analisis akan bermanfaat untuk membuat program pengembangan SDM secara optimum. Pada gilirannya kinerja individu akan mencerminkan derajat kompetisi suatu perusahaan. Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien dalam menentukan kebijakan, karena dengan adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi akan meningkatkan produktivitas kerja yang pada akhirnya juga meningkatkan produktivitas perusahaan.²

Peningkatan kinerja karyawan dapat ditempuh dengan beberapa cara, misalnya melalui pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi, serta dari sisi kepribadian masing-masing karyawan. Selain itu, lingkungan kerja yang nyaman serta pemberian motivasi pada dasarnya merupakan hak para karyawan

² Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM Teori, Dimensi Pengukuran, dan implementasi dalam Organisasi*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009), h. 123.

dan kewajiban dari pihak perusahaan untuk mendukung kontribusi para karyawannya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan.³

Motivasi merupakan cara untuk memanfaatkan atau mempekerjakan karyawan yang memberikan manfaat kepada organisasi. Dengan adanya motivasi dimaksudkan pemberian daya perangsang kepada karyawan agar bekerja dengan segala daya dan upaya, karena motivasi merupakan suatu kondisi yang mengerakkan manusia ke suatu tujuan tertentu.

Selanjutnya, faktor lain yang bisa mempengaruhi kinerja pegawai adalah faktor budaya organisasi. Budaya organisasi adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi kemudian tercermin dan sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai “kerja” atau bekerja.⁴

Di dalam suatu organisasi atau perusahaan, budaya kerja memiliki tujuan untuk mengubah sikap dan juga perilaku SDM yang ada agar dapat meningkatkan produktivitas kerja untuk menghadapi berbagai tantangan di masa yang akan datang. Selain itu budaya organisasi juga bermanfaat dalam meningkatkan jiwa gotong royong, meningkatkan kebersamaan saling terbuka satu sama lain, meningkatkan jiwa kekeluargaan, meningkatkan rasa kekeluargaan dan membangun komunikasi yang lebih baik.

Di bawah ini merupakan table kinerja PT. Perkenunan Nusantara (PTPN) IV Medan dari tahun 2006 sampai dengan 2011:

³ Lijan Sinambela, *Kinerja Pegawai: Teori Pengukuran dan Implikasi*, (Jakarta: Graha Ilmu, 2012), h. 91.

⁴ Surya Dharma, *Manajernen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*, (Jakarta: Pustaka Pelajar, 2005), h. 89.

Tabel 1.1 Daftar Kinerja atau Prestasi Karyawan Pada PT. PerkebunanNusantara IV (Persero) Medan

NO	TAHUN	JUMLAH KARYAWAN	KETERANGAN
1	2007	100	BAIK
2	2008	100	CUKUP
3	2009	100	CUKUP
4	2010	100	BAIK
5	2011	100	CUKUP

Sumber. Data PTPN Medan 2011

Untuk mengukur kinerja karyawan, biasanya perusahaan menggunakan skala sanat baik, baik, cukup, kurang dan rendah. Pengguna skala ini dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kinerja yang diperoleh baik secara individu maupun secara umum pada seluruh karyawan PT. Dari table 1.1 diatas dapat diketahui bahwa tingkat kinerja karyawan dengan klasifikasi baik dan cukup selalu mengalami perubahan tiap tahunnya. Pada tahun 2007 kinerja karyawan bekerja dapat dikatakan baik,pada tahun 2008 kinerja karyawan hanya dapat dikatakan cukup saja, begitu pula dengan dengan tahun 2009, namun pada tahun 2010, kinerja karyawan pada PTPN IV mengalami peningkatan yaitu dengan kinerja yang baik, sedangkan pada tahun 2011 kinerja karyawan menurun dan hanya mendapatkan kriteria cukup saja. Penurunan kinerja dari baik menjadi cukup, hal ini diakibatkan karena kurangnya faktor-faktor yang mempengaruhi karyawan seperti faktor kepribadian/individual, motivasi kerja, budaya organisas. Sehingga kinerja karyawan mengalami penurunan. Adanya peurunan kinerja karyawan pada PTPN IV maka berdampak pula pada penurunan margin keuntungan perusahaan.

Kinerja karyawan pada PTPN IV Medan juga dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya dan itu semua berhubungan positif bagi keberhasilan suatu badan usaha. Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, pengaruh yang berasal dari budaya organisasi, teman sekerja yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Semua itu merupakan sebab menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja.

Selain permasalahan penilaian kerja permasalahan lain ialah banyaknya karyawan datang terlambat setelah jam istirahat dan pada lingkungan kerja seperti kebersihan yaitu asap yang mengganggu pernafasan. Kendala tersebut dapat juga mempengaruhi menurunnya kinerja karyawan terhadap tugas dan tanggung jawabnya.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik mengadakan penelitian dengan judul **“Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan”**.

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah maka permasalahan yang dapat diidentifikasi adalah:

- a. Persaingan saat ini yang semakin kompetitif
- b. Penilaian kerja yang kurang tepat
- c. Keterlambatan karyawan setelah jam istirahat
- d. Asap yang mengganggu pernafasan

2. Batasan Masalah

Batasan masalah bertujuan agar penelitian yang dilakukan lebih terarah pada permasalahan yang telah dirumuskan. Pembatasan masalah dalam penelitian ini hanya pada faktor :

- a. Kepribadian/Individu
- b. Motivasi Kerja
- c. Budaya Organisasi

3. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan sebelumnya, maka dirumuskan, yaitu:

- a. Apakah Kepribadian berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PTPN IV (Persero) Medan?
- b. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PTPN IV (Persero) Medan?
- c. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PTPN IV (Persero) Medan?
- d. Apakah Kepribadian, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi berpengaruh secara bersama sama terhadap kinerja karyawan pada PTVN IV (Persero) Medan?

4. Tujuan dan Manfaat Penelitian

a. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh kepribadian terhadap kinerja karyawan pada PTPN IV (Persero) Medan.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PTPN IV (Persero) Medan.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PTPN IV (Persero) Medan

- 4) Untuk mengetahui pengaruh kepribadian, motivasi kerja, budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PTVN IV (Persero) Medan.

b. Manfaat Penelitian

Sedangkan manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Bagi Peneliti

Meningkatkan Pengalaman untuk dapat menyelesaikan permasalahan yang berkaitan dengan pengukuran kinerja karyawan dan Meningkatkan pemahaman dan kemampuan dalam menggunakan teori yang telah diteliti.

2) Bagi Perusahaan PTPN IV (Persero) Medan

Menjadi bahan masukan bagi perusahaan untuk dapat menganalisis faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis akan bermanfaat untuk membuat program pengembangan sumber daya manusia secara optimum.

3) Bagi Akademisi

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan masukan dan manfaat yang berarti bagi mahasiswa lain, atau kalangan umum yang melakukan studi penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dan juga diharapkan dengan adanya investigasi ini akan membuahakan karya pemikiran yang menciptakan evaluasi dan koreksi yang bermanfaat untuk semua kalangan.

BAB II

Kajian Teoritis

A. Kinerja Karyawan

Istilah kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang sering diartikan oleh para cendekiawan sebagai “penampilan”, “unjuk kerja”, atau “prestasi”. Secara etimologis, kinerja adalah sebuah kata yang dalam bahasa Indonesia berasal dari kata dasar “kerja” yang menerjemahkan kata dari bahasa asing prestasi, sehingga pengertian kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.⁵

Sedangkan Suyadi Prawirosentono mendefinisikan kinerja sebagai *performance*, yaitu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan.⁶

Kinerja karyawan merupakan aspek yang penting dalam manajemen sumber daya manusia. Sedarmayanti menyatakan bahwa kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan, atau merupakan perpaduan dan hasil kerja (apa yang harus dicapai seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya).⁷

Dari beberapa definisi di atas, dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa kinerja merupakan suatu capaian atau hasil kerja dalam kegiatan atau aktivitas atau program yang telah direncanakan sebelumnya guna mencapai tujuan serta sasaran yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi dan dilaksanakan dalam jangka waktu tertentu.

⁵ Bambang Kusriyanto, *Peningkatan Produktivitas Karyawan*, (Jakarta: Pustaka Binama, Pressindo, 1991), h. 191.

⁶ Suyadi Prawirosentono, *Kebijakan Kinerja Karyawan, Kiat Membangun organisasi Kompetitif Menjelang Perdagangan Bebas Dunia*. Edisi Pertama, (Yogyakarta: BPFE, 1999), h. 2.

⁷ Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, (Bandung: Mandar Maju, 2007), h. 18.

Kinerja merupakan suatu potensi yang harus dimiliki oleh setiap karyawan untuk melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Dengan kinerja yang baik, maka setiap karyawan dapat menyelesaikan segala beban perusahaan dengan efektif dan efisien sehingga masalah yang terjadi pada perusahaan dapat teratasi dengan baik. Kinerja karyawan juga dapat dilihat dari aspek kuantitas kerja meliputi ketepatan kerja dan kualitas kerja, tingkat kemampuan dalam bekerja, kemampuan menganalisis data, dan kemampuan mengevaluasi.

Anthony menyatakan bahwa suatu sistem merupakan suatu cara tertentu dan bersifat repetitif untuk melaksanakan suatu atau sekelompok aktivitas. Sistem memiliki karakteristik berupa rangkaian langkah-langkah yang berirama, terkoordinasi, dan berulang, yang dimaksudkan untuk mencapai suatu tujuan tertentu.⁸

Pengendalian telah mengalami perkembangan definisi dari masa ke masa, yang cukup populer adalah pendapat Usury dan Hammer (pengendalian adalah sebuah usaha sistematis dari manajemen untuk mencapai tujuan dengan membandingkan kinerja dengan rencana awal kemudian melakukan langkah perbaikan terhadap perbedaan-perbedaan penting dari keduanya. Namun secara sederhana pengendalian dapat diartikan sebagai proses penyesuaian pergerakan organisasi dengan tujuannya.

Pentingnya sistem pengendalian manajemen dilaksanakan oleh organisasi karena sistem pengendalian manajemen mempengaruhi perilaku manusia. Sistem pengendalian yang baik berpengaruh pada cara manapun tujuannya; artinya tindakan-tindakan individu untuk meraih tujuan-tujuan pribadinya juga akan membantu dalam pencapaian tujuan-tujuan organisasi. Dengan adanya suatu sistem itu pula berbagai ragam aktivitas dapat terkoordinir dan terarah menuju satu tujuan bersama.

⁸ Ghozali Saydam, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Gunung Agung, 2006), h. 67.

Proses pengendalian manajemen merupakan tahap-tahap yang harus dilalui untuk mewujudkan tujuan organisasi yang hendak dicapai. Proses pengendalian manajemen terdiri dari beberapa tahap:⁹

1. Perumusan Strategi

Tahap perumusan strategi sangat penting, karena kesalahan dalam merumuskan strategi akan berakibat kesalahan arah organisasi. Penentuan arah dan tujuan dasar organisasi merupakan bentuk perumusan strategi yang kemudian diwujudkan dalam visi, misi, tujuan dan nilai dasar organisasi. Perwujudan visi, misi, tujuan dan nilai dasar sebaiknya melibatkan semua anggota organisasi dari level atas sampai level bawah.

2. Perencanaan Strategik

Perencanaan strategik merupakan aktivitas untuk melahirkan program-program baru yang dapat berupa rencana strategik, sasaran strategik, inisiatif strategik dan target. Rencana strategik merupakan hasil penerjemahan visi, misi, tujuan, nilai dasar dan strategi ke dalam rencana organisasi. Sasaran strategik merupakan hasil penerjemahan strategi ke dalam sasaran-sasaran yang hendak dicapai organisasi dalam rangka mewujudkan visi, misi, dan tujuan organisasi. Target merupakan tonggak-tonggak yang digunakan untuk mengetahui tingkat pencapaian strategi.

3. Pembuatan Program

Tahap pembuatan program merupakan tahap yang dilakukan setelah perencanaan strategik. Rencana-rencana strategik, sasaran-sasaran strategik, dan inisiatif strategik merupakan kerangka konseptual yang harus dijabarkan dalam bentuk program-program. Program merupakan rencana kegiatan dan aktivitas yang dipilih untuk mewujudkan sasaran strategik tertentu beserta sumber daya yang dibutuhkan untuk melaksanakannya.

⁹ Arif Muljadi, *Pokok-pokok dan Ikhtisar Manajemen Strategik Perencanaan dan Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Prestasi Pustaka Publisher, 2006), h. 55.

4. Penganggaran

Program-program yang telah ditetapkan harus dikaitkan dengan biaya. Biaya program tersebut merupakan gabungan dari biaya aktifitas untuk melaksanakan program. Secara agregatif biaya seluruh program tersebut akan diringkas dalam bentuk anggaran. Selain anggaran biaya, dibuat juga anggaran pendapatan dan anggaran investasi (modal) untuk melaksanakan program.

5. Implementasi

Setelah anggaran ditetapkan, tahap selanjutnya adalah implementasi anggaran. Selama tahap implementasi, manajer bertanggungjawab untuk memonitor pelaksanaan kegiatan dan bagian akuntansi melakukan pencatatan atas penggunaan anggaran (input) dan output-nya dalam sistem akuntansi keuangan. Pencatatan penggunaan sumber daya penting digunakan sebagai dasar dalam penentuan program tahun yang akan datang.

6. Pelaporan Kinerja

Pada tahap implementasi bagian akuntansi melakukan proses pencatatan, penganalisaan, pengklasifikasian, peringkasan dan pelaporan transaksi atau kejadian ekonomi yang berkaitan dengan keuangan. Informasi akuntansi tersebut akan disajikan dalam bentuk laporan keuangan. Laporan keuangan tersebut merupakan salah satu bentuk pelaporan kinerja sektor publik, terutama kinerja finansial. Pelaporan kinerja keuangan yang dihasilkan dalam sistem informasi akuntansi harus dilengkapi dengan informasi mengenai kinerja non-keuangan.

7. Evaluasi Kinerja

Evaluasi kinerja harus memiliki manfaat utama bagi pihak internal dan eksternal. Laporan kinerja bagi pihak internal digunakan sebagai alat pengendalian manajemen untuk menilai kinerja manajemen dan staf.

Sedangkan untuk pihak eksternal, laporan kinerja berfungsi sebagai alat pertanggungjawaban organisasi. Evaluasi kinerja dalam sistem pengendalian manajemen meliputi:

a. Evaluasi Kinerja Organisasi

Evaluasi kinerja organisasi merupakan penilaian kinerja organisasi secara keseluruhan. Penilaian ini dimaksudkan untuk menilai kinerja manajer pusat pertanggungjawaban. Penilaian kinerja organisasional berdampak pada pemberian penghargaan, kritik membangun, kenaikan pangkat, penugasan kembali, atau pemberhentian dan pemecatan kepada manajer pusat pertanggungjawaban.

b. Evaluasi Program

Laporan kinerja dapat digunakan sebagai dasar untuk melakukan evaluasi program. Pelaksanaan program yang tidak optimal memerlukan revisi anggaran program. Jika evaluasi program menunjukkan bahwa program yang dilaksanakan tidak efektif, maka manajer perlu mengkaji ulang terhadap strategi untuk mencapai tujuan.

8. Umpan Balik

Tahap akhir setelah dilakukan evaluasi kinerja adalah pemberian umpan balik. Tahap ini dilakukan sebagai sarana untuk melakukan tindak lanjut atas prestasi yang dicapai. Pemerintah sebagai organisasi sektor publik juga melaksanakan pengendalian manajemen untuk memastikan bahwa tujuan-tujuan organisasi dapat tercapai, semua sumber daya yang dimiliki organisasi digunakan untuk menghasilkan outcome. Dengan diberlakukannya konsep manajemen kinerja, maka berlaku pula pengendalian manajemen, karena didalam manajemen kinerja terdapat pengukuran kinerja dan evaluasi. Jadi, ketika tingkat ketercapaian tujuan dan sasaran organisasi riil dengan yang dikonsepskan berbeda, maka organisasi akan melakukan evaluasi.

B. Faktor Faktor Kinerja Karyawan

Ada tiga faktor utama yang mempengaruhi bagaimana seseorang bekerja antara lain:¹⁰

- a. Kemampuan individual; komponen kemampuan individual terdiri dari bakat, minat, dan faktor kepribadian individu
- b. Usaha yang dicurahkan (psikologis); komponen usaha yang dicurahkan terdiri dari motivasi, etika kerja, komitmen, kehadiran dan rancangan tugas.
- c. Dukungan organisasional; komponen dukungan organisasional terdiri dari pelatihan dan pengembangan, peralatan dan teknologi, iklim organisasi, standar kinerja, dan manajemen dan rekan kerja.

Kinerja pegawai merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor. Faktor-faktor tersebut adalah faktor lingkungan internal organisasi, faktor lingkungan eksternal, dan faktor internal karyawan atau pegawai :

1. Faktor internal pegawai, yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan, misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Sementara itu, faktor-faktor yang diperoleh, misalnya pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja. Setelah dipengaruhi oleh lingkungan internal organisasi dan
2. Faktor-faktor lingkungan internal organisasi. Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut sangat memengaruhi tinggi rendahnya pegawai. Sebaliknya, jika sistem kompensasi dan iklim kerja organisasi buruk, kinerja karyawan akan menurun. Faktor internal organisasi lainnya misalnya strategi organisasi, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, serta sistem manajemen dan kompensasi.

¹⁰ Dale Furtwengler, *Penilaian Kinerja*, (Yogyakarta: Penerbit Andi, 2002), h. 109.

Oleh karena itu, manajemen organisasi harus menciptakan lingkungan internal organisasi yang kondusif sehingga dapat mendukung dan meningkatkan produktivitas karyawan.

3. Faktor lingkungan eksternal organisasi. Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang memengaruhi kinerja karyawan.

Dalam praktiknya tidak selamanya bahwa kinerja karyawan dalam kondisi seperti yang diinginkan baik oleh karyawan itu sendiri ataupun organisasi.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil ataupun perilaku kerja adalah sebagai berikut:¹¹

- a. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan, semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar sesuai dengan yang telah ditetapkan.

- b. Pengetahuan

Pengetahuan tentang pekerjaan, seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil kerja yang baik, demikian pula sebaliknya.

- c. Rancangan kerja

Rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.

- d. Kepribadian/Individual

Kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang.

- e. Motivasi kerja

Dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan

¹¹ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia, (Teori & Praktik)*, (Jakarta: Cet 1 PT Raja Grafindo, 2016), h. 78.

dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang/terdorong melakukan seseorang dengan baik.

f. Kepemimpinan

Prilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

g. Gaya kepemimpinan

Gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

h. Budaya organisasi

Kebiasaan atau norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.

i. Kepuasan kerja

Perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.

j. Lingkungan kerja

Suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruanagn, layout, sarana dan prasarana.

k. Loyalitas

Kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

l. Komitmen

Kepatuhan kaeyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

m. Disiplin kerja

Usaha karyawan utuk menjalankan akitivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu.

C. Kepribadian/Individual

Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integrasi yang tinggi antara fungsi psikis dan fisiknya. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktifitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.¹²

Kepribadian adalah keseluruhan cara seseorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan individu lain. kepribadian paling sering dideskripsikan dalam istilah sifat bisa diukur yang ditunjukkan seseorang. Kepribadian adalah organisasi dinamis dalam diri individu sebagai system psiko-fisik yang menentukan caranya yang unik dalam menyesuaikan diri terhadap lingkungan, kata kunci dari pengertian kepribadian adalah penyesuaian diri.

Menurut Scheneider mengartikan penyesuaian diri sebagai “suatu proses respon individu baik yang bersifat behavioral maupun mental dalam upaya mengatasi kebutuhan-kebutuhan dari dalam diri, ketegangan emosional, frustasi, rasa tanggung jawab dan konflik serta memelihara keseimbangan antara pemenuhan kebutuhan tersebut dengan tuntutan (norma) lingkungan.

D. Motivasi

Motivasi merupakan orongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang/terdorong melakukan seseorang dengan baik. Motivasi seringkali dikatakan menjadi kunci kinerja kerja. Kinerja dapat ditingkatkan dengan motivasi kerja yang tinggi, pengetahuan dan keahlian dalam melakukan tugas dan persepsi peran positif yang dimiliki seseorang. Oleh karena itu memotivasi Sumber Daya Manusia yang terlingkup dalam suatu organisasi lebih banyak

¹² Pandji Anoraga, *Psikologi Kerja*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), h. 103.

berhubungan dengan pemeliharaan kultur organisasi untuk mendorong prestasi kerja.¹³

Motivasi merupakan keputusan mengenai berapa banyak usaha yang akan digunakan dalam situasi tugas tertentu untuk mencapai tujuan organisasi, dimana hal ini dilakukan untuk memenuhi keperluan individu. Motivasi meliputi dua dimensi, yaitu motivasi ekstrinsik dan motivasi intrinsik.

1. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik hakekatnya adalah sumber ketidakpuasan yang berasal dari luar pekerjaannya, yang berpengaruh terhadap sikap dan perilaku seseorang terhadap pekerjaannya. Jika tidak terpenuhi, maka pekerja tidak akan puas. Jika besaran unsur ini memadai untuk memenuhi kebutuhan tersebut, pekerja tidak akan kecewa, meskipun belum terpuaskan. Terpenuhinya unsur ini akan lebih berperan dalam mengeliminasi ketidakpuasan kerja dan mencegah lingkungan kerja yang kurang menguntungkan bagi suatu institusi. Sumber ketidakpuasan kerja berasal dari tingkat kesejahteraan atau gaji, tingkat supervise teknis, tingkat hubungan antar pribadi atau rekan kerja, tingkat kebijakan administrasi, tingkat kondisi kerja, dan tingkat status.

Unsur ekstrinsik, terbagi menjadi tiga, yaitu:

a. Tingkat Kesejahteraan atau Gaji

Kesejahteraan adalah balas jasa pelengkap baik material maupun non material yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan, bertujuan untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental pekerja agar produktivitasnya meningkat. Sedangkan gaji merupakan hak bagi pegawai dan kewajiban bagi institusi untuk membayarnya. Kesejahteraan dan gaji adalah penghasilan seseorang sebagai sarana pemenuhan pokok hidup

¹³ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia, (Teori & Praktik)*, (Jakarta: Cet 1 PT Raja Grafindo, 2016), h. 89..

dalam bentuk uang, barang, dan atau fasilitas lain yang diterimanya akibat suatu tugas pekerjaan yang akan dilakukan atau telah dilakukan sebagai prasyarat agar lebih bersemangat dan lebih produktif. Apabila kebutuhan ini terpenuhi, maka kepuasan pribadi yang bersangkutan akan terpenuhi. Sehingga akan menimbulkan kepuasan kerja dan menurunkan motivasi kerja dan semangat kerja.

b. Hubungan antar Pribadi atau Rekan Kerja

Hubungan antar pekerja dengan rekan sekerja sangatlah penting artinya dalam meningkatkan produktivitas kerja. Dukungan rekan sekerja atau kelompok kerja dapat menimbulkan kepuasan kerja bagi pekerja, karena mereka merasa diterima dan dibantu dalam memperlancar penyelesaian tugasnya. Tingkat kepuasan kerja pekerja akan menentukan hubungan antar pribadi atau rekan kerja yang ditinjau dari: (1) adanya kompetisi yang sehat dilingkungan kerja, (2) sejauh mana pekerjaan lain yang bekerja sama akan memberikan dukungan yang cukup, (3) kondisi kerja yang baik akan membuat rasa nyaman dalam bekerja, (4) semua saling bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaannya, (5) pekerja dapat bekerja sama dengan orang yang bertanggungjawab.

c. Mutu Supervisi

Situasi suatu organisasi selalu berubah, tuntutan pelayanan kesehatan untuk menjadi lebih baik semakin meningkat. Untuk itu suatu organisasi akan selalu berupaya memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Kemampuan supervisor dalam hal ini kepala yang bertindak sebagai seorang pengawas dalam memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku, pada pekerjaan mereka, demikian pula iklim partisipatif yang diciptakan oleh atasan dapat memberikan pengaruh yang substansial terhadap kepuasan kerja pekerja. Supervisor secara langsung mempengaruhi kepuasan kerja dan prestasi melalui kecermatan dalam mendisiplinkan dan menerapkan peraturan-peraturan.

2. Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik adalah kondisi dalam pekerjaan sebagai sumber kepuasan kerja yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Bila unsur tersebut terpenuhi, maka dapat meningkatkan motivasi kerja seseorang, dan apabila unsur tersebut tidak terpenuhi, maka hal tersebut akan menurunkan motivasi kerja seseorang, kepuasan kerja yang rendah dan dapat menimbulkan rasa ketidakpuasan kerja yang tinggi.

Unsur intrinsik terbagi menjadi dua, yaitu:

a. Karakteristik pekerjaan

Pekerjaan merupakan bagian hidup setiap orang. Pekerjaan adalah rumpun tugas yang dilaksanakan oleh pekerja untuk mencapai beberapa tujuan organisasi. Untuk itu, kemampuan, pengetahuan, ketrampilan dan sikap harus sesuai dengan tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi. Karakteristik pekerjaan berhubungan dengan rancangan yang akan diberikan kepada pekerja apakah pekerjaan tersebut banyak atau sedikit menyediakan kesempatan bagi tenaga kerja untuk memuaskan kebutuhan mereka yang berhubungan dengan pekerjaan. Pekerjaan yang sesuai dan menyediakan otonomi akan memberikan kepuasan dan langkah-langkah kerja yang berlebihan.

b. Peluang untuk berkembang atau promosi

Dalam melakukan pekerjaan, pekerja mempunyai keinginan untuk berkarir dengan jalan mendapatkan promosi jabatan. Kesempatan promosi jabatan memiliki efek terhadap kepuasan kerja. Hal demikian dikarenakan promosi menggunakan beraneka cara dan memiliki penghargaan yang beragam, misalnya tingkat senioritas, dedikasi, pertimbangan kinerja, dan lain-lain. Kebijakan promosi yang adil dan transparan terhadap semua pegawai dapat memberi dampak pada mereka yang memperoleh

kesempatandipromosikan seperti perasaan senang, bahagia, dan memperoleh kepuasan atas kerjanya.

E. Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah suatu pola hidup menyeluruh, budaya bersifat kompleks, abstrak, dan luas. Banyak aspek budaya turut menentukan perilaku komunikatif. Unsur-unsur sosio budaya ini tersebar dan meliputi banyak kegiatan sosial manusia. Budaya kerja adalah suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud.¹⁴

Secara konseptual, budaya kerja secara tekstual tersebut dapat digambarkan, yaitu:

1. Integritas dan profesionalisme
2. Kepemimpinan dan keteladanan
3. Kebersamaan dan dinamika kelompok
4. Ketepatan dan kecepatan
5. Rasionalitas dan kecerdasan emosi

Keberhasilan pelaksanaan program budaya kerja antara lain dapat dilihat dari peningkatan tanggung jawab, peningkatan kedisiplinan dan kepatuhan pada norma/aturan, terjalinnya komunikasi dan hubungan yang harmonis dengan semua tingkatan, peningkatan partisipasi dan kepedulian, peningkatan kesempatan untuk pemecahan masalah serta berkurangnya tingkat kemangkiran dan keluhan.

5. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian yang terkait dengan variabel-variabel yang berpengaruh terhadap kepuasan pasien adalah sebagai berikut :

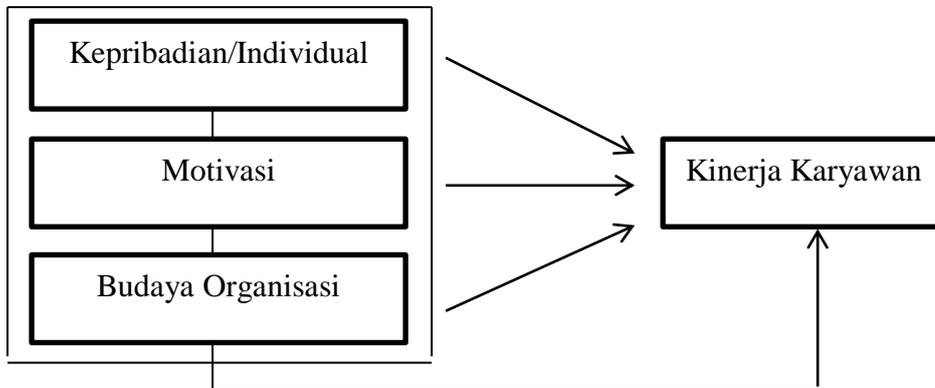
¹⁴ Surya Dharma, *Manajernen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*, (Jakarta: Pustaka Pelajar, 2005), h. 89.

Tabel 1
Penelitian Sebelumnya

Pengarang	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
Baharuddin Latief (2012)	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Mega Mulia Servindo di Makasar.	Menggunakan dua variabel independent yaitu variabel motivasi dan kompensasi. Serta satu variabel dependent yaitu Kinerja	Motivasi dan Kompensasi Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mega Mulia Servindo Makasar
Chairul Rizal (2014)	Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Kantor Inspektorat Aceh	X1= Kompensasi X2= Budaya Kerja X3= Kepuasan Kerja Y= Kinerja	Kompensasi, Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Inspektorat Aceh

Adapun perbedaan penelitian terhadap penelitian terdahulu adalah bahwa penelitian ini mempunyai perbedaan yang tidak jauh berbeda dengan kajian terdahulu. Penelitian ini terdapat perbedaan baik dari judul, jumlah variabel, tempat penelitian dan metodologi penelitian. Penelitian berjudul “Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PTPN IV (Persero) Medan.

6. Kerangka Teoritis



Gambar 1. Kerangka Teoritis

Pada kondisi ini variabel X (independent) mempengaruhi variabel Y (dependent), yang berarti bahwa Kepribadian/Individual, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PTPN IV (Persero) Medan..

7. Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan sementara yang mungkin benar atau salah. Hipotesis ditolak apabila faktanya menyangkal dan diterima apabila faktanya membenarkan. Jadi hipotesis adalah dugaan sementara yang perlu dibuktikan kebenarannya.

Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. H_1 = Kepribadian/Individu berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PTPN IV (Persero) Medan
2. H_2 = Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PTPN IV (Persero) Medan
3. H_3 = Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PTPN IV (Persero) Medan
4. H_4 = Kepribadian/Individual, Motivasi, dan Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada PTPN IV (Persero) Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian empiris yang datanya berbentuk angka-angka.¹⁵ Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantifikasi (pengukuran).

Metode Kuantitatif adalah metodologi penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu dan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian survey. Dalam penelitian survey, informasi yang dikumpulkan dari responden dengan menggunakan kuesioner.¹⁶

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Medan, Sumatera Utara, dengan objek penelitian pada PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan, Jl. Letjen. Suprpto No. 2, Medan Maimun, Sumatera Utara 20151, Indonesia.

2. Waktu Penelitian

Adapun waktu dalam penelitian ini dimulai pada 22 februari 2017 sampai 23 April 2017.

¹⁵ Syahrudin dan Salim, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, (Bandung: Citapustaka Media), h. 39

¹⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian*, (Bandung : Alfabeta, 2013), h. 11.

C. Jenis dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah primer dan kemudian data tersebut diolah oleh SPSS. Data primer adalah data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan, seperti dari wawancara atau pengisian kuesioner yang dilakukan oleh peneliti.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian yang terdiri dari manusia, benda, tumbuhan-tumbuhan dan peristiwa sebagai sumber data yang mempunyai karakteristik tertentu dalam sebuah penelitian.¹⁷

Sedangkan menurut Sugiyono populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek atau subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh obyek atau subyek itu sendiri.¹⁸ Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PTPN IV Medan yang berjumlah 28693 orang karyawan,.

2. Sampel

Sampel adalah suatu prosedur pengambilan data dimana hanya sebagian populasi saja yang diambil dan dipergunakan untuk menentukan sifat serta ciri yang diketahui dari suatu populasi. Sampel dalam penelitian ini adalah sebagian karyawan pada PTPN IV Medan, pengambilan sampel dengan metode *Slovin*.

¹⁷ Herman Resito, *Pengantar Metodologi Penelitian*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1991), h. 49.

¹⁸ Sugiyono, *Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabata, 2009), h. 80.

$$n = N / (1 + N \cdot (e)^2)$$

$$n = 28693 / (1 + 28693 \cdot (10\%)^2)$$

$$n = 28693 / (1 + 28693 \cdot (0,1)^2)$$

$$n = 28693 / 1 + 28693 \cdot (0,01)$$

$$n = 28693 / 286,93$$

$$n = 99,65 \Rightarrow \text{dibulatkan } 100 \text{ Sampel}$$

E. Teknik dan Instrumen Penelitian

1. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh penulis adalah penelitian lapangan yaitu tinjauan langsung terhadap masyarakat yang termasuk kedalam data primer. Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari informan penelitian melalui kuisisioner yang langsung ditujukan pada masyarakat Desa Sisumut yang berzakat. Kuisisioner adalah sejumlah pertanyaan langsung yang diperoleh dari objek penelitian.

2. Instrumen Pengumpulan Data

Dibawah ini nantinya akan diuraikan alat yang digunakan untuk mengumpulkan data yang akan diolah.

b. Angket

Angket merupakan metode pengumpulan data dengan membuat sejumlah daftar pertanyaan dalam bentuk angket, yang nantinya akan ditujukan kepada karyawan pada PTPN IV Medan. Instrumen dalam penelitian ini bersifat terbuka dan tertutup. Pertanyaan terbuka adalah jika jawaban tidak disediakan sebelumnya, sedangkan bersifat tertutup adalah jika alternatif- alternatif jawaban telah disediakan. Kuisisioner yang dipakai di sini adalah model tertutup karena jawaban telah disediakan. Dan

pengukurannya menggunakan skala likert, yaitu skala yang berisi 5 tingkat preferensi jawaban dengan pilihan jawaban dengan tabel sebagai berikut.¹⁹

Tabel 2
Pedoman Pemberian Skor

No	Pernyataan	Skor
1.	SS=Sangat Setuju	5
2.	S=Setuju	4
3.	KS=Kurang Setuju	3
4.	TS=Tidak Setuju	2
5	STS=Sangat Tidak Setuju	1

c. Observasi

Observasi merupakan tehnik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengamati langsung para karyawan.

d. Studi Dokumentasi

Metode ini digunakan untuk memperoleh data tentang profil PTPN IV Medan dan data-data lainnya.

F. Definisi Operasional

Definisi operasional variabel adalah definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan cara memberikan arti atau menspesifikan kegiatan atau membenarkan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut.²⁰ Dalam penelitian ini menggunakan dua variabel penelitian, yaitu variabel dependent dan variabel independent.

¹⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2003), h. 47.

²⁰ *Ibid*, h. 92.

1. Variabel Independent (tidak terikat)

Variabel independen adalah variabel yang menjadi sebab terjadinya atau terpengaruhinya variabel dependen.²¹ Variabel independent yang akan diteliti pada penelitian ini adalah :

a. Kepribadian

Kepribadian merupakan organisasi dinamis dalam sistem psikologis individu yang menentukan caranya untuk menyesuaikan diri secara unik terhadap lingkungannya.

Indikator:

1. Meyelesaikan tugas dengan benar
2. Percaya diri dan mudah bergaul
3. Dapat menahan emosi dengan baik
4. Mudah menyesuaikan diri dan mudah bekerjasama
5. Merasa nyaman berinteraksi dengan orang lain
6. Mudah bekerjasama dzn senang berkelompok
7. Terbuka terhadap ide baru dan bertanggung jawab
8. Inovatif dan teliti
9. Teratur dan bekerja keras

b. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan sesuatu yang menimbulkan dorongan atas semangat kerja.

Indikator:

1. Menikmati pekerjaan yang menantang
2. Berusaha keras untuk mencapai prestasi (target)
3. Dapat bekerja dibawah tekanan dan batas waktu (*deadline*)
4. Memberikan saran-saran dan ide-ide yang baru
5. Belajar dari orang yang lebih senior

²¹ Jonathan Sarwono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2006), h. 67.

c. Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah sebuah pola dari nilai-nilai dan kepercayaan yang disepakati bersama yang memberikan arti kepada anggota dari organisasi tersebut dan aturan-aturan berperilaku.

Indikator:

1. Anggota bersikap ramah dan optimis
2. Organisasi berusaha menjadi *pioneer*
3. Pengambilan keputusan disentralisasikan di puncak

2. Variabel Dependent (Bebas)

Variabel dependent adalah variabel yang nilainya dipengaruhi oleh variabel independen.²² Variabel dependent yang akan diteliti pada penelitian ini adalah Kinerja karyawan (Y). Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain: kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif. Indikator:

1. Kualitas dan kuantitas kerja
2. Pengetahuan dan kreatifitas karyawan
3. Standart kualitas karyawan
4. Kemampuan dan ketepatan tugas
5. Efisiensi karyawan

G. Analisis Data

Untuk mendukung hasil penelitian, data penelitian yang diperoleh akan dianalisis dengan alat statistik melalui bantuan program SPSS. Adapun pengujian-pengujian akan dilakukan adalah :

²² Jonathan Sarwono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2006), h. 68.

1. Uji Kesahihan Angket

Uji validitas dan reabilitas dilakukan untuk menguji apakah kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian atau tidak.

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah item yang digunakan untuk mengukur ketepatan suatu item dalam kuesioner atau skala, apakah item-item pada kuesioner tersebut sudah tepat dalam mengukur apa yang ingin diukur, atau bisa melakukan penilaian langsung dengan metode korelasi *person* atau metode *corrected item total correlation*.²³

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan tingkat keandalan suatu instrumen penelitian. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang.²⁴ Tujuan dari uji reabilitas adalah untuk menilai kestabilan ukuran dan konsistensi responden dalam menjawab kuesioner, sehingga saat diberikan berulang akan mendapatkan hasil yang konsisten. Uji reabilitas menggunakan program SPSS terbaru.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik untuk menguji suatu model yang termasuk layak atau tidak layak digunakan dalam penelitian. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji heterokedstas, uji normalitas dan uji multikolinieritas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual terdistribusi secara normal atau tidak. Jadi dalam hal ini yang diuji normalitas bukan

²³ Purwanto Suharyadi, *Statistik Untuk Ekonomi dan Keuangan Modern*, (Jakarta : Salemba empat, 2004), h. 24.

²⁴ Duwi Priyatno Spss, *Analisis Statistic Data Lebih Cepat Lebih Akurat*, (Yogyakarta: Medikom, 2011), h. 24.

masing-masing variabel independen dan dependen tetapi nilai residual yang dihasilkan dari model regresi.

b. Uji Heteroskedastisitas

Dalam persamaan regresi berganda juga perlu dilakukan pengujian mengenai sama atau tidak sama varians dari residual observasi atau dengan yang lain. Jika residual punya kesamaan dalam varians, disebut *Homoskedastisitas* dan jika varians tidak mempunyai persamaan disebut *Heteroskedastisitas*.

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk analisis regresi ganda yang terdiri atas dua variabel bebas atau lebih. Dengan teknik ini akan diukur pengaruh variabel X tersebut melalui besaran koefisien korelasi (r). Jika koefisiensi korelasi antar variabel X lebih besar dari 0,60 di katakan multikolinieritas, tetapi jika variabel bebas lebih kecil atau sama dengan 0,60 dikatakan tidak terjadi multikolinieritas.

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk melihat apakah ada hubungan linear antara *error* serangkaian observasi yang diurutkan menurut waktu (data *time series*). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi dalam suatu mosel penelitian dapat menggunakan uji *Durbin Watson*. Nilai *Durbin Watson* yang diperoreh kemudian dibandingkan dengan nilai d-tabel. Pada $\alpha = 5\%$, hasil perbandingan akan menghasilkan kesimpulan seperti kriteria berikut :

- a) Jika nilai *Durbin Watson* (DW) dibawah -2 berarti ada autokorelasi positif.
- b) Jika nilai *Durbin Watson* (DW) diantara -2 berarti sampai +2,berarti tidak terdapat autokorelasi.
- c) Jika nilai *Durbin Watson* (DW) diatas +2 berarti terdapat autokorelasi negatif.

3. Uji Hipotesis

a. Uji Determinan (R^2)

Untuk mengetahui berapa besar persentase pengaruh antara variabel bebas (X_1 , X_2 dan X_3) terhadap variabel terikat (Y). Jika (R^2) semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa kemampuan menjelaskan variabel bebas (X_1 , X_2 dan X_3) adalah besar terhadap variabel terikat (Y). Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika (R^2) semakin kecil (mendekati nol) maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas (X_1 , X_2 dan X_3) terhadap variabel terikat (Y) semakin kecil. hal ini berarti model yang digunakan tidak kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat.

b. Uji -T

Uji parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

Dengan menggunakan langkah-langkah sebagai berikut:

$H_1 : b_i = 0$ Analisis Regresi Linear Ganda

Artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

$H_2 : b \neq 0$

Artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

H_0 diterima, apabila t hitung $< t$ tabel pada $\alpha = 0.05$

H_a diterima, apabila t hitung $> t$ tabel pada $\alpha = 0.05$

c. Uji simutlan (Uji F)

Uji simultan digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen. Melalui uji statisti dengan langkah-langkah sebagai berikut:

$$H_0 : b_1=b_2=b_3=0$$

Artinya secara bersama-sama atau simultan tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

$$H_a : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$$

Artinya secara bersama-sama atau simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Setelah data berskala interval, untuk mengetahui bagaimana pengaruh antara tiga variabel bebas yaitu Kepribadian (X^1), Motivasi Kerja (X^2) dan Budaya Organisasi (X^3) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y), digunakan tehnik data dengan menggunakan rumus analisis statistik regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \varepsilon$$

Dimana :

X_1 = kepribadian

X_2 = motivasi kerja

X_3 = budaya organisasi

Y = kinerja karyawan

a = konstanta dari persamaan regresi

b_1 = koefisien regresi dari variabel X_1

b_2 = koefisien regresi dari variabel X_2

b_3 = koefisien regresi dari variabel X_3

ε = eror

Dalam proses pengolahan data, penulis mempergunakan aplikasi komputer dengan program SPSS untuk mempermudah dan mempercepat pengolahan data. SPSS adalah suatu software yang berfungsi untuk menganalisis data, melakukan perhitungan statistik baik untuk statistik parametik maupun non parametik dengan basis windows.

BAB IV

PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV MEDAN

A. Sejarah Singkat Perusahaan

PT Perkebunan Nusantara IV Medan merupakan Badan Usaha Milik Negara bidang perkebunan yang berkedudukan di Medan, Provinsi Sumatera Utara. PT. Perkebunan Nusantara IV Medan memproduksi tanaman kelapa sawit dan teh. Pada umumnya perusahaan-perusahaan perkebunan di Sumatera Utara memiliki sejarah panjang sejak zaman Belanda. Pada awalnya keberadaan perkebunan ini merupakan milik Maskapai Belanda yang dinasionalisasi pada tahun 1959, dan selanjutnya berdasarkan kebijakan pemerintah telah mengalami beberapa kali perubahan organisasi sebelum menjadi PT Perkebunan Nusantara IV Medan.

Secara kronologis riwayat PT.Perkebunan Nusantara IV Medan, dapat disajikan

sebagai berikut:

- Tahun 1959, Tahap Nasionalisasi Perusahaan-perusahaan swasta asing (Belanda) seperti NV HVA (*Namblodse Venotschaaf Handels Vereeniging Amsterdam*) dan NV RCMA (*Namblodse Venotshaaf Rubber Cultuur Maatschappij Amsterdam*) pada tahun 1959 dinasionalisasi oleh Pemerintah RI dan kemudian dilebur menjadi Perusahaan Milik Pemerintah atas dasar Peraturan Pemerintah (PP) No. 19.
- Tahun 1967, Tahap Regrouping Pada tahun 1967 – 1968 selanjutnya Pemerintah melakukan *regrouping* menjadi perusahaan Perkebunan Negara (PPN) Aneka Tanaman, PPN Karet dan PPN Serat. □ Tahun 1968, Tahap Perubahan Menjadi Perusahaan Negara Perkebunan (PNP) dengan Kepres NO. 144 tahun 1968, Perusahaab Perkebunan

Negara (PPN) yang ada di Sumatera Utara dan Aceh di *regrouping* ulang menjadi PNP I s.d. IX.

- Tahun 1971, Tahap Perubahan menjadi Perusahaan Perseroan. Dengan dasar Peraturan Pemerintah Tahun 1971 dan tahun 1972, Perusahaan Negara Perkebunan (PNP) dialihkan menjadi Perusahaan Terbatas Persero dengan nama resmi PT Perkebunan I s.d. IX (Persero). Perusahaan Perseroan (Persero) PT Perkebunan VI didirikan berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 28 Tahun 1971, Perusahaan Perseroan (Persero) PT Perkebunan VII didirikan berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 29 Tahun 1971 dan Perusahaan Perseroan (Persero) dan PT Perkebunan VIII didirikan berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 5 Tahun 1972.
- Tahun 1996, Tahap Peleburan menjadi PTPN Berdasarkan Peraturan Pemerintah pada tahun 1996, semua PTP yang ada di Indonesia di-*regrouping* kembali dan dilebur menjadi PTPN I s.d. XIV dan PT Perkebunan Nusantara IV dibentuk berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 9 Tahun 1996 tanggal 14 Februari 1996 tentang Peleburan Perusahaan Perseroan (Persero) PT Perkebunan VI, Perusahaan Perseroan (Persero) PT Perkebunan VII dan Perusahaan Perseroan (Persero) PT Perkebunan VIII menjadi Perusahaan Perseroan (Persero) PT Perkebunan Nusantara IV.

PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) merupakan hasil peleburan dari tiga Perusahaan Perseroan (Persero) PT Perkebunan VI, Perusahaan Perseroan (Persero) PT Perkebunan VII, dan Perusahaan Perseroan (Persero) PT Perkebunan VIII yang berada di wilayah Sumatera Utara. Sedangkan Proyek Pengembangan PTP VI, PTP VII, dan PTP VIII yang ada diluar Sumatera Utara diserahkan kepada PTPN yang dibentuk masing-masing Provinsi.

PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) didirikan di Bah Jambi Simalungun, Sumatera Utara berdasarkan Akta Pendirian No. 37 tanggal 11 Maret 1996 dari Harun Kamil, S.H., Notaris di Jakarta dan telah mendapat pengesahan Menteri Kehakiman Republik Indonesia dengan Surat Keputusan No.

C2-8332.HT.01.01. Tahun 1996 tanggal 8 Agustus 1996 dan telah diumumkan dalam Berita Negara Republik Indonesia No. 81 tanggal 8 Oktober 1996, Tambahan No. 8675/1996, serta telah didaftarkan pada Kantor Pendaftaran Perusahaan Tingkat I Sumatera Utara c.q. Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Simalungun No. 001/BH.2.15/ IX/ 1996 tanggal 16 September 1996 dan telah diperbaharui dengan Nomor 07/BH/0215/VIII/01 tanggal 23 Agustus 2001.

Pada tanggal 2008 telah dilakukan perubahan Anggaran Dasar Perusahaan berdasarkan Akta No. 11 dari Notaris Sri Ismiyati, SH tanggal 4 Agustus 2008

tentang Pernyataan Keputusan Rapat Pemegang Saham Perusahaan Perseroan (Persero) PT Perkebunan Nusantara IV dan telah mendapat persetujuan Menteri

Hukum Dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia dengan Surat Keputusan No.

AHU-60615.AH.01.02. Tahun 2008 tanggal 10 September 2008 tentang Persetujuan Akta Perusahaan Anggaran Dasar Perseroan. Perubahan dari Persero menjadi Anak Perusahaan BUMN Perkebunan. Pada tahun 2014 sesuai Anggaran Dasar Perusahaan mengalami perubahan, berdasarkan akta No. 25 tanggal 23 Oktober 2014 dari Nanda Fauz Iwan, S.H., M.Kn, mengenai perubahan struktur pemegangan saham dan nama Perusahaan dari Perusahaan Perseroan (Persero) PT Perkebunan Nusantara IV menjadi PT Perkebunan Nusantara IV. Perubahan anggaran dasar ini telah dilaporkan ke Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia sesuai dengan surat penerimaan pemberitahuan No. AHU-08636.40.21.14, tanggal 19 November 2014.

B. Maksud Dan Tujuan Perusahaan

Maksud dan Tujuan Perusahaan adalah melakukan usaha di bidang Agro Industri serta optimalisasi pemanfaatan Sumber Daya Perseroan untuk menghasilkan barang dan atau jasa yang bermutu tinggi dan berdaya saing kuat, untuk mendapatkan atau mengejar keuntungan guna meningkatkan nilai perseroan

dengan menerapkan prinsip-prinsip Perseroan Terbatas.

Maksud dan Tujuan Perusahaan menurut Akta Pendirian, antara lain :

a) Turut melaksanakan dan menunjang kebijaksanaan dan program pemerintah di bidang ekonomi dan pembangunan nasional pada umumnya, khususnya di sub sektor pertanian dalam arti seluas-luasnya dengan tujuan memupuk keuntungan berdasarkan prinsip-prinsip Perusahaan yang sehat.

b) Melaksanakan kegiatan usaha, antara lain :

1. Mengusahakan budidaya tanaman meliputi pembukuan dan pengolahan lahan pembibitan, penanaman dan pemeliharaan serta melakukan kegiatan-kegiatan lain yang sehubungan dengan budidaya tanaman tersebut.
2. Produksi meliputi pemungutan hasil tanaman, pengolahan hasil tanaman sendiri maupun dari pihak lain menjadi barangsetengah jadi atau barang jadi.
3. Perdagangan meliputi penyelenggaraan kegiatan pemasaran berbagai macam hasil produksi serta melakukan kegiatan perdagangan barang lainnya yang sehubungan dengan kegiatan perusahaan.
4. Pengembangan usaha di bidang perkebunan, agro usaha dan agro bisnis.
5. Mendirikan / menjalankan perusahaan dan usaha lainnya yang mempunyai hubungan dengan usaha bidang pertanian baik secara sendiri-sendiri maupunbersama-sama dengan badan-badan lainnya sepanjang hal itu tidak bertentangan denagn peraturan perundangundangan yang berlaku.

C. Logo dan Makna Logo Perusahaan



Gambar 2.1.

Logo PT. Perkebunan Nusantara IV Medan

Sumber : www.ptpn4.co.id/

Makna Logo PT. Perkebunan Nusantara IV Medan

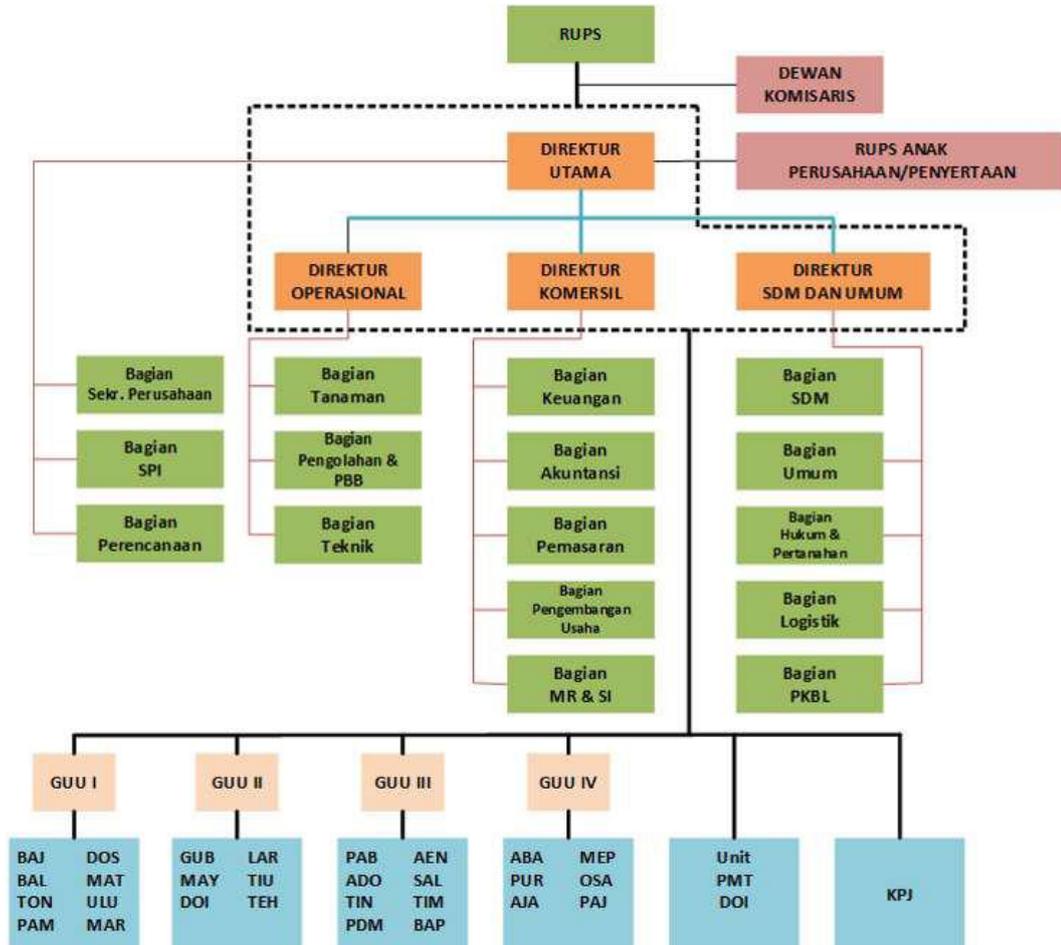
Makna dari logo PT Perkebunan Nusantara IV Medan, yaitu bentuk pohon sebagai gambaran dari pohon/buah yang mendekati bentuk tumbuhan dan digambarkan dengan tiga pelepah diatas serta dua pelepah di bawah. Tiga pelepah di atas mempunyai arti dua unit perkebunan, yaitu perkebunan kelapa sawit dan perkebunan teh yang menjadi satu. Kemudian dua pelepah di bawah selanjutnya memiliki arti sebuah “wadah”, maksudnya wadah tersebut merupakan tempat mengolah dua unit perkebunan diatasnya. Sedangkan untuk empat bidang lengkungan yang terletak paling bawah mempunyai arti suatu landasan yang menunjang kedua unit di atasnya. Lengkungan mengarah ke kanan dan ke kiri yang berarti PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) merupakan industri hulu dan industri hilir dan juga arah pengembangan/ pemasaran empat bidang ini dianalogikan sebagai angka empat dari PT.Perkebunan Nusantara IV maka disebut PT Perkebunan Nusantara IV Medan.

Secara keseluruhan, bentuk logo ini mengarah ke atas kalau diambil garis lurus menuju /memusat ke satu titik, yang berarti ketajaman fokus usaha dalam mencapai tujuan demi kesejahteraan bersama yang berlandaskan Ketuhanan Yang

Maha Esa. Mengenai warna yang ada pada logo, menggambarkan lambang dan unsur etis yaitu warna hijau bersifat sejuk, dingin dan keyakinan. Sedangkan warna Jingga bersifat panas, semangat dan berani.

Hijau pada empat bidang lengkung mengacu pada sifat sejuk dalam kerukunan kerja antar sesama karyawan dan atasan sehingga timbul keakraban timbal balik, tangan dingin serta keyakinan dalam mengelola pekerjaan yang membawa angin segar bagi keuntungan perusahaan dan kesejahteraan karyawan, jernih dalam pola pikir dan keyakinan dalam hasil kerja. Jingga pada wadah dan bentuk tiga pelepah adalah semangat membara untuk mempertahankan serta meningkatkan mutu produksi dalam merebut pasar dari para pesaing produk perusahaan yang ada di pasaran. Dengan tangan dingin serta keyakinan dan semangat kerja sama maka keberhasilan akan tercapai karena Karunia dan Rahmat dari Tuhan Yang Maha Esa. Semua berasal dari satu titik, yaitu Sang Maha Pencipta maka kita patut untuk mensyukurinya.

D. Struktur Organisasi Perusahaan



Gambar 2.2

Struktur Organisasi PT.Perkebunan Nusantara IV Medan

Visi Misi, Budaya Perusahaan, Paradigma Bisnis dan Tata Nilai PT.Perkebunan Nusantara IV Medan

1. Visi Perusahaan

PT. Perkebunan Nusantara IV menjadi perusahaan unggul dalam usaha agroindustri yang terintegrasi.

2. Misi Perusahaan

1. Menjalankan usaha dengan prinsip-prinsip usaha terbaik, inovatif, dan berdaya saing tinggi.
2. Menyelenggarakan usaha agroindustri berbasis kelapa sawit, teh, dan karet.
3. Mengintegrasikan usaha agroindustri hulu, hilir dan produk baru, pendukung agroindustri dan pendayagunaan aset dengan preferensi pada teknologi terkini yang teruji (proven) dan berwawasan lingkungan.

Untuk mencapai visi misi tersebut, diperlukan suatu perencanaan jangka panjang (*corporate plan*) yang akan menjadi pedoman manajemen dalam menjalankan keputusan jangka panjang yang berkelanjutan dengan memperhatikan potensi kompetensi inti yang dimiliki PTPN IV yaitu sebagai produsen energi baru berbahan baku mikrohidro dan biomassa/biogas. Penyusunan rencana jangka panjang adalah bagian dari upaya yang konsisten dalam pelaksanaan dan pencapaian tata kelola perusahaan (*good corporate governance/GCG*). Visi dan Misi tersebut telah mendapat persetujuan dari Direksi dan Dewan Komisaris yang dituangkan dalam Rencana Jangka Panjang Perusahaan 2015 – 2019 pada tanggal 3 November 2014.

3. Budaya Perusahaan

Memberi, membimbing dan mendorong perilaku seluruh karyawan perusahaan agar dalam melaksanakan tugas selalu:

1. Berpikir positif untuk dapat menangkap setiap peluang.
2. Proaktif dalam menghasilkan inovasi dan prestasi.
3. Kerjasama tim untuk membangun kekuatan.
4. Menempatkan kepentingan perusahaan sebagai pertimbangan utama bagi

setiap keputusan yang diambil oleh setiap jajaran perusahaan.

5. Menempatkan peningkatan kesejahteraan karyawan sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari pencapaian sasaran perusahaan.

4. Paradigma Bisnis

Mampu membangun sistem yang sinergis dan terpadu sesuai dengan perubahan dan perkembangan pasar, yang berorientasi kepada kepuasan pelanggan melalui kinerja yang unggul (*excellence*). Mampu merencanakan, melaksanakan, menganalisa dan mengevaluasi secara objektif, bekerja keras, beretika, kreatif dan inovatif serta berorientasi pada hasil, untuk memberikan nilai tambah perusahaan.

Kepemimpinan yang visioner (mampu memandang jauh kedepan dan kedalam perusahaan) serta menjadi panutan dan inspirator terhadap lingkungan kerja maupun masyarakat sekitar. Bertanggung jawab dalam pelaksanaan regulasi (peraturan dan undang-undang) yang terkait dengan perusahaan dan hubungan industrial yang harmonis. Perubahan adalah peluang, selalu siap mengembangkan diri, cerdas dan tangkas untuk meningkatkan nilai perusahaan. Peduli terhadap kehidupan social masyarakat sekitar dan kelestarian lingkungan, serta menghargai setiap ide/gagasan/masukan dari *stakeholder*, dalam menciptakan hubungan yang sinergis. Dalam mengelola pengetahuan (*knowledge management*) perusahaan mewajibkan setiap personil berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*) untuk perbaikan yang berkelanjutan. Memberikan kesempatan kepada personilnya untuk meningkatkan kompetensi secara berkesinambungan, dalam menghadapi perubahan di masa yang akan datang.

5. Tata Nilai Perusahaan

Tata nilai dirangkum dalam frasa ”**PRIMA**”, meliputi:

P : *Profitability* (mengutamakan profit)

R : *Responsibility* (bertanggung jawab terhadap *stakeholder*)

I : *Integrity* (integritas)

M : *Market ahead* (selalu yang terdepan)

A : *Accountability* (terpercaya).

E. Job Description

1. Dewan Komisaris

-Melakukan pengawasan terhadap kebijakan pengurusan, jalannya pengurusan pada umumnya baik mengenai perusahaan mau pun usaha perusahaan yang dilakukan oleh Direksi serta member nasihat kepada Direksi termasuk pengawasan terhadap pelaksanaan Rencana Jangka Panjang Perusahaan, Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan serta ketentuan Anggaran Dasar dan Keputusan Rapat Umum Pemegang Saham, serta peraturan perundang-undangan yang berlaku, untuk kepentingan perusahaan dan sesuai dengan maksud dan tujuan perusahaan.

2. Direksi

- Menjalankan segala tindakan yang berkaitan dengan pengurusan perseroan untuk kepentingan perusahaan dan sesuai dengan maksud dan tujuan perusahaan serta mewakili perusahaan baik didalam maupun diluar pengadilan tentang segala hal dan segala kejadian dengan pembatasan-pembatasan sebagaimana diatur dalam perundang-undangan, anggaran dasar dan/atau Keputusan Rapat Umum Pemegang Saham.

3. Bagian Pemasaran

- Menyusun system perencanaan penjualan, pencarian, monitoring dan evaluasi harga kelapa sawit dan non kelapa sawit, analisa pasar, promosi serta distribusi.

4. Unit Usaha

- Menyusun perencanaan ,melakukan pengelolaan dan melakukan evaluasi di unit/kebun.

5. Bagian Tanaman

- Melakukan perencanaan, pembuatan prosedur, pengawasan , monitoring dan evaluasi di bidang:

6. Bagian Logistik

- Menyusun dan mengevaluasi program kerja dan sistem pengadaan barang dan jasa.

- Menyusun system pelaporan pengadaan barang dan jasa yang efektif

untuk dilaporkan ke Direksi.

7. Pembelian Bahan Baku

- Menyusun system perencanaan, pengelolaan, pelaksanaan, dan evaluasi kegiatan pembelian bahan baku di PTPN IV.
- Menjaga agar PKS tidak *middle capacity*.

8. Bagian Panitia Penetapan Harga (P2H)

- Melakukan evaluasi terhadap seluruh harga dan biaya pengadaan barang/jasa yang terjadi di seluruh unit usaha, GUU, dan bagian di PTPN IV.

9. Bagian Teknik

- Menyusun sistem perencanaan, pengelolaan, penilai dan pengembangan bidang teknik pada PTPN IV dan Unit Usaha.

10. Bagian Pengolahan

- Melakukan pengawasan dan evaluasi kegiatan bidang pengolahan, pengendalian mutu lingkungan hidup.

11. Sekretaris Perusahaan

- Menyusun system perencanaan, pengelolaan, penilaian dan pengembangan sistem kesekretarian perusahaan, *Corporate legal* dan kerjasama usaha, hubungan masyarakat/komunikasi pada PTPN IV.

12. Satuan Pengawas Intern

- Untuk menjamin bahwa audit internal dilaksanakan dengan efektif dan efisien sesuai dengan program di PT Perkebunan Nusantara IV, yaitu :
Evaluasi laporan, Sistem, dan Prosedur, Pengawasan Operasional.

13. Bagian Manajemen Risiko dan GCG

- Menyusun perencanaan, pengelolaan, penilaian dan pengembangan Manajemen Risiko dan *Good Corporate Governance* (GCG) pada PTPN IV, anak perusahaan, dan perusahaan yang ada penyertaan modal.

14. Kantor Perwakilan Jakarta

- Memfungsikan Kantor Perwakilan Jakarta sebagai kantor pelayanan bagi kantor pusat.

15. Bagian Keuangan

- Mengendalikan arus kas perusahaan.
- Meningkatkan pengendalian pelaksanaan anggaran sesuai RKAP
- Melaksanakan sosialisasi dan manajemen perpajakan dan asuransi
- Pengendalian biaya melalui RKO
- Mengawasi dana kredit sesuai peruntukannya

16. Bagian Akuntansi

- Melaksanakan sistem akuntansi sesuai pedoman akuntansi umum yang berlaku.
- Melakukan pembukuan semua transaksi yang dilaksanakan berdasarkan standard akuntansi umum yang dilengkapi dengan nomor rekening/akun yang telah ditetapkan.
- Melaksanakan verifikasi dokumen transaksi serta melakukan pembinaan administrasi secara periodik.
- Melaksanakan evaluasi neraca percobaan dan laporan manajemen unit usaha dan kantor pusat.
- Menyajikan laporan manajemen dan laporan keuangan perusahaan secara periodik.
- Peningkatan efektifitas pengendalian yang ada

17. Bagian Pemasaran

- Mempertahankan pasar yang telah ada.
- Meningkatkan pelayanan kepada pelanggan, pengujian dan sertifikasi.
- Melakukan koordinasi dengan lembaga pemasaran dalam rangka memperluas pasar dan mencari peluang pasar baru.
- Meningkatkan komunikasi dengan pembeli dalam rangka mempercepat pengapalan dan pembayaran atas kontrak penjualan.

18. Bagian Perencanaan

- Menyusun dan merevisi RJP dan PDK.
- Melakukan evaluasi terhadap RJP, RKAP, dan PDK

19. Pengembangan Usaha

- Menyusun sistem perencanaan, pengelolaan, penilaian dan pengembangan usaha pada perusahaan PTPN IV dan unit usaha.

20. Bagian Manajemen Sistem Informasi

- Monitoring pengembangan dan penerapan program aplikasi serta operasional sistem.
- Monitoring pengembangan dan penerapan program aplikasi serta operasional sistem.

21. Bagian SDM

- Menyusun dan mengkoordinasikan sistem perencanaan, pembinaan, pengembangan, koordinasi, pengawasan, dan pengendalian SDM pada PTPN IV.

22. Bagian Umum

- Merencanakan dan melaksanakan kegiatan-kegiatan penunjang aktivitas perusahaan.
- Mengelola aktivitas yayasan dan sekolah yang didirikan oleh perusahaan.

23. Bagian Hukum Pertanahan

- Melakukan pengawasan kegiatan operasional hukum dan pertanahan.
- Memelihara kualitas pelayan kepada pelanggan dan klien.

F. Jaringan Usaha

PTPN IV adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak pada bidang usaha agro industri dan agro bisnis. Mengusahakan perkebunan dan pengolahan komoditas kelapa sawit dan teh yang mencakup pengolahan areal dan tanaman, kebun bibit dan pemeliharaan tanaman menghasilkan, pengolahan komoditas menjadi bahan baku berbagai industri, pemasaran komoditas yang

dihasilkan kegiatan pendukung lainnya.

PTPN IV memiliki 30 Unit Kebun yang mengelola budidaya Kelapa Sawit dan Teh, dan 3 unit Proyek Pengembangan Kebun Inti Kelapa Sawit, 1 unit Proyek Pembangunan Plasma Kelapa Sawit, yang menyebar di 9 Kabupaten, yaitu Kabupaten Langkat, Deli Serdang, Serdang Bedagai, Simalungun, Asahan, Labuhan Batu, Padang Lawas, Batubara dan Mandailing Natal. Dalam proses pengolahan, PTPN IV memiliki 15 Unit Pabrik Kelapa Sawit (PKS) dengan kapasitas tota 575 ton Tandan Buah Segar (TBS) per jam, 2 unit Pabrik The dengan kapasitas total 154 ton Daun Teh Basah (DTB) JAM, 2 UNIT Pabrik The dengan kapasitas total 154 ton Duan Teh Basah (DTB) per hari, dan 1 unit Pabrik Pengolahan Inti Sawit dengan kapsitas 450 ton per hari. PTPN IV juga didukung oleh 1 Unit Usaha Engineering Mnaufacturing and Construction yaitu Pabrik Mesin Tenera (PMT) dan 3 Unit Usaha Rumah Sakit yaitu RS. Laras, RS. Balimbingan dan RS. Pabatu. Seluruh Unit Usaha dan Proyek Pengembangna PTPN IV dikelompokan kedalam 5 (lima) Grup Unit Usaha (GUU).

G. Kinerja Usaha Terkini

Capaian produksi TBS Kebun Sendiri tahun 2015 sebesar 2,24 juta ton dibawah RKAP sebesar 407.576 ton atau sebesar 84,65% dari RKAP. Capaian produksi TBS Pembelian tahun 2015 sebesar 486,83 ribu ton dibawah RKAP sebesar 315.197 ton atau 64,52% dari RKAP. Total Produksi TBS kebun sendiri dan pembelian sebesar Rp. 2,73 juta ton atau 20,92% dari RKAP. Total realisasi produksi Daun Teh Basah (DTB) tahun 2015 sebesar 35.313 juta ton dibawah RKAP sebesar 2.649 ton atau sebesar 93,02% dari RKAP. Untuk produksi teh jadi tahun 2015 sebesar 7.381 ton dibawah RKAP sebesar 496 ton atau 93,70% dari realisasi RKAP 2015.

Capaian nilai penjualan tahun 2015sebesar dari Rp5,19 triliun menurun sebesar Rp. 1,12 triliun atau 17,84% dari tahun sebelumnya. Sebagian besar nilai penjualan perseroan pada tahun 2015 sebesar 98,25% atau senilai 5,10 triliun untuk penjualan dalam negeri dan 1,75% atau senilai Rp. 90,86 miliar untuk penjualan ekspor

Capaian laba tahun berjalan induk perusahaan sebesar Rp. 396,14 miliar dibawah target RKAP sebesar 362,18 Milyar atau 52,24% dari RKAP 2015. Laba komoditi kelapa sawit sebelum PPh sebesar Rp. 476,94 miliar dibawah RKAP sebesar Rp591,60 atau 44,63% dari realisasi RKAP 2015. Untuk komoditi teh rugi sebesar Rp. 53,46 diatas rugi RKAP 2015 sebesar Rp. 9,69 miliar atau 122,16% dari RKAP 2015.

H. Rencana Usaha

Secara umum rencana kerja Perseroan akan diarahkan pada bidang-bidang sebagai berikut:

1. Melakukan pengembangan industry hilir (Bio Diesel, Biomassa, Oleokimia dan lain-lain)
2. Ekspansi pengembangan areal perkebunan kelapa sawit ke Kalimantan dan Sulawesi.
3. Peningkatan kapasitas oleh pabrik kelapa sawit.
4. Peningkatan produktivitas TBS dan efisiensi biaya.
5. Pengembangan perbengkelan PMT Dolok Hilir.
6. *Spin off* Rumah Sakit & Sekolah

PTPN IV merupakan BUMN yang berkomitmen menerapkan GCG (Good Corporate Governance) secara konsisten dan berkelanjutan. Penerapan GCG sebagai budaya perusahaan seperti mitra bisnis, pelanggan dan pemangku kepentingan lainnya.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui adakah pengaruh variabel kepribadian (X1), Motivasi Kerja (X2), Budaya Organisasi (X3), dan terhadap Kinerja karyawan (Y) pada PTPN IV (Persero) Medan, Maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1 .Kepribadian berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PTPN IV (Persero) Medan, T_{hitung} Kepribadian = 2,167 maka diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,167 > 2,0423$ Dari hasil uji t tersebut, diperoleh bahwa H_0 ditolak

2. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PTPN IV (Persero) Medan, T_{hitung} Motivasi = 3,061 maka diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,061 > 2,0423$ Dari hasil uji t tersebut, diperoleh bahwa H_0 ditolak

3. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PTPN IV (Persero) Medan, T_{hitung} Budaya Organisasi = 2,674 maka diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,674 > 2,04234$ Dari hasil uji t tersebut, diperoleh bahwa H_0 ditolak

4. Kepribadian, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi berpengaruh secara bersama sama terhadap kinerja karyawan pada PTVN IV (Persero) Medan

DAFTAR PUSTAKA

- Prawirosentoso, Suyadi. *Kebijakan Kinerja Karyawan, Kiat Membangun organisasi Kompetitif Menjelang Perdagangan Bebas Dunia*. Edisi Pertama, Yogyakarta: BPFE, 1999.
- Kusriyanto, Bambang. *Peningkatan Produktivitas Karyawan*, Jakarta: Pustaka Binama, Pressindo, 1991.
- Resito, Herman. *Pengantar Metodologi Penelitian*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1991..
- Furtwengler, Dale. *Penilaian Kinerja*, Yogyakarta: Penerbit Andi, 2002.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta, 2003.
- Suharyadi, Purwanto. *Statistik Untuk Ekonomi dan Keuangan Modern*, Jakarta Salemba empat, 2004.
- Surya Dharma, Surya. *Manajernen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*, Jakarta: Pustaka Pelajar, 2005..
- Muljadi, Arif. *Pokok-pokok dan Ikhtisar Manajemen Strategik Perencanaan dan Manajemen Kinerja*, Jakarta: Prestasi Pustaka Publisher, 2006.
- Saydam, Ghazali. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Gunung Agung, 2006.
- Sedarmayanti, *Sumber Duya Manusia dun Produktivitas Kerja*, Bandung: Mandar Maju, 2007
- Anoraga, Pandji. *Psikologi Kerja*, Jakarta: Rineka Cipta, 2009.
- Sugiyono, *Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, Bandung: Alfabata, 2009.
- Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM Teori, Dimensi Pengukuran, dan implementasi dalam Organisasi*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009.
- Syahrums dan Salim, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Bandung: Citapustaka Media, 2010.
- Priyatno Duwi Spss. *Analisis Statistic Data Lebih Cepat Lebih Akurat*, Yogyakarta: Medikom, 2011.

Uno, Hamzah , *Teori motivasi dan pengukurannya. Jakarta : PT Bumi Aksara* 2012.

Sinambela, Lijan. *Kinerja Pegawai: Teori Pengukuran dan Implikasi*, Jakarta: Graha Ilmu, 2012.

Sugiyono, *Metode Penelitian*, Bandung : Alfabeta, 2013.

Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia, (Teori & Praktik)*, Jakarta: Cet 1 PT Raja Grafindo, 2016.

CURRICULUM VITAE
SEBAGAI SYARAT MENGIKUTI SIDANG MUNAQSAH

Nama : Rafika Rahmi
Tempat, Tanggal Lahir : Belimbing Jae, 22 Februari 1995
Umur : 23 Tahun
NIM : 28.13.4.069
IPK : 3,26
Jenis Kelamin : Perempuan
Fak/Jur/Semester : FEBI/Ekonomi Islam/XI
Alamat : Jln. Sei Padang. Gg. Pribadi No. 16
No. Hp : 082361920362
Alamat Email : rifkarahmi1995@gmail.com
Latar Belakang Pendidikan
SD : SD NEGERI 0411 PASAR. UJUNG BATU
SMP : Islamic School Al- Abraar, Padang Sidempuan
SMA : Islamic School Al- Abraar, Padang Sidempuan

Nama Orang Tua
Ayah : Kalibatar Harahap
Ibu : Aidannatun Hasibuan
Nama Pembimbing Skripsi
Pembimbing Skripsi I : Dr. M. Ridwan, MA
Pembimbing Skripsi II : M. Syahbudi, S.E, I, MA

Medan, Oktober 2018
Penulis

Rafika Rahmi
28.13.4.069