

YAYASAN LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM RIAU

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA
KARYAWAN PADA PT. SUMBER SARANA AGRO (Dharma Guna
Wibawa) DGW DI JALAN GARUDA SAKTI PEKANBARU**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu
Bidang Ilmu Sosial Program Studi Administrasi Bisnis
Pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Islam Riau

SRI LIZA WAHYUNI

NPM : 157210682

PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS

PEKANBARU

2019



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

PERSETUJUAN TIM PEMBIMBING

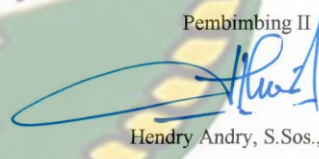
Nama : Sri Liza Wahyuni
NPM : 157210682
Program Studi : Administrasi Bisnis
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S1)
Judul Skripsi : Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Sarana Agro (Dharma Guna Wibawa) DGW di Jalan Garuda Sakti Pekanbaru

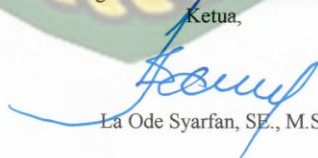
Format sistematika dan pembahasan materi masing-masing bab dan sub-bab dalam skripsi ini, telah dipelajari dan dinilai relatif telah memenuhi ketentuan-ketentuan normatif dan kriteria metode penelitian ilmiah, oleh karena itu dinilai layak serta dapat disetujui untuk diuji dalam sidang ujian konferehensif.

Pekanbaru, 9 Juli 2019

Pembimbing I

La Ode Syarfan, SE., M.Si

Pembimbing II

Hendry Andry, S.Sos., M.Si

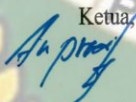
Turut Menyetujui
Program Studi Administrasi Bisnis
Ketua,

La Ode Syarfan, SE., M.Si

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

PERSETUJUAN TIM PENGUJI

Nama : Sri Liza Wahyuni
NPM : 157210682
Program Studi : Administrasi Bisnis
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S1)
Judul Skripsi : Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Sarana Agro (Dharma Guna Wibawa) DGW di Jalan Garuda Sakti Pekanbaru.

Naskah skripsi ini secara keseluruhan dinilai, relatif telah memenuhi ketentuan-ketentuan metode penelitian ilmiah, oleh karena itu Tim Penguji Ujian Konfrehensif Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik dapat menyetujui dan menerimanya untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar sarjana.

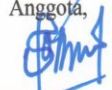
Ketua,

Dr. Nurman, S.Sos., M.Si.

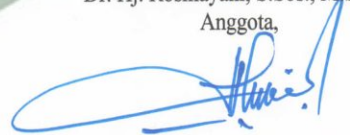
Mengetahui,
Wakil Dekan I

Dr.H. Panca Setyo Prihatin, S.IP., M.Si.

Pekanbaru, 9 Juli 2019
Sekretaris,


La Ode Syarfan, SE., M.Si.

Anggota,

Dr. Hj. Rosmayani, S.Sos., M.Si.
Anggota,


Hendry Andry, S.Sos., M.Si.
Anggota,

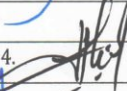
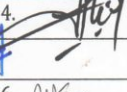
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

BERITA ACARA UJIAN KONPREHENSIF SKRIPSI

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau Nomor: 623 /UIR-Fs/Kpts/2019 tanggal 26 Juni 2019 maka dihadapan Tim Penguji pada hari ini, Kamis tanggal, 27 Juni 2019 jam 09.00 – 10.00 Wib, bertempat di ruang sidang Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau Pekanbaru telah dilaksanakan ujian konprehensif skripsi atas mahasiswa:

Nama : Sri Liza Wahyuni
NPM : 157210682
Program Studi : Administrasi Bisnis
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S.1)
Judul Skripsi : Analisis Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Sarana Agro (Dharma Guna Wibawa) DGW di Jalan Garuda Sakti Pekanbaru.

Nilai Ujian : Angka : "70,95" ; Huruf : "B+"
Keputusan Hasil Ujian : Lulus / Tidak Lulus / Ditunda
Tim Penguji :

No	Nama	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Dr. Nurman, S.Sos., M.Si.	Ketua	1. 
2.	La Ode Syarfan, SE., M.Si.	Sekretaris	2. 
3.	Lilis Suryani, S.Sos., M.Si.	Anggota	3. 
4.	Hendry Andry, S.Sos., M.Si.	Anggota	4. 
5.	Dr. Hj. Rosmayani, S.Sos., M.Si.	Anggota	5. 
6.	M. Faisal Amrillah, S.Sos., M.Si.	Notulen	6. 

Pekanbaru, 27 Juni 2019
An. Dekan,

Dr. H. Panca Setyo Prihatin, S.I.P., M.Si.
Wakil Dekan I Bid. Akademik

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FISIPOL UNIVERSITAS ISLAM RIAU
NOMOR :623/UIR-FS/KPTS/2019
TENTANG TIM PENGUJI UJIAN KOMPREHENSIF SKRIPSI MAHASISWA

DEKAN FISIPOL UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang** : 1. Bahwa untuk mengevaluasi tingkat kebenaran penerapan kaidah dan metode penelitian ilmiah dalam naskah Skripsi Mahasiswa maka dipandang perlu untuk diuji dalam forum ujian komprehensif.
2. Bahwa Tim Penguji dimaksud perlu ditetapkan dengan Surat Keputusan Dekan.

- Mengingat** : 1. UU Nomor: 20 Tahun 2003 Tentang Pendidikan Nasional
2. PP Nomor: 60 Tahun 1999 Tentang Sistem Pendidikan Tinggi
3. SK. Mendiknas RI Nomor 045/U/2002 tentang Kurikulum Inti Pendidikan Tinggi.
4. SK Rektor UIR Nomor: 141/UIR/KPTS/2009 tentang Kurikulum Baru Fisipol UIR
5. SK Rektor UIR Nomor: 081/UIR/KPTS/2017, tentang Pemberhentian dan Pengangkatan Dekan Fakultas dan Direktur Pascasarjana UIR masa bakti 2012-2016.

- Memperhatikan** : Rekomendasi Ka Prodi dan Wakil Dekan I Bidang Akademik (WD.I) tentang Usulan Tim Penguji Ujian Komprehensif Skripsi Mahasiswa.

MEMUTUSKAN

- Menetapkan** : 1. Dosen Tim Penguji Ujian Komprehensif Skripsi Mahasiswa atas nama yang tersebut dibawah ini :

Nama	: Sri Liza Wahyuni
N P M	: 157210682
Program Studi	: Administrasi Bisnis
Jenjang Pendidikan	: Strata Satu (S.1)
Judul Skripsi	: Analisis Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Sarana Agro (Dharma Guna Wibawa) DGW Di Jalan Garuda Sakti Pekanbaru.

- | | |
|------------------------------------|--------------------------------------|
| 1. Nr. Nurman.,S.Sos.,M.Si | Sebagai Ketua merangkap Penguji |
| 2. La Ode Syarfan.,SE.,M.Si | Sebagai Sekretaris merangkap Penguji |
| 3. Lilis Suryani.,S.Sos.,M.Si | Sebagai Anggota merangkap Penguji |
| 4. Hendry Andry.,S.Sos.,M.Si | Sebagai Anggota merangkap Penguji |
| 5. Dr. Hj. Rosmayani.,S.Sos.,M.Si | Sebagai Anggota merangkap Penguji |
| 6. M. Faisal Amrillah.,S.Sos.,M.Si | Sebagai Notulen |

2. Tim Penguji melaksanakan tugas dan mengisi serta menandatangani berkas ujian sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan Fakultas.
3. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan apabila terdapat kekeliruan segera ditinjau kembali.

Ditetapkan di : Pekanbaru
Pada Tanggal : 26 Juni 2019
An.Dekan

Dr. H. Panca Setyo Prihatin.,S.IP.,M.Si
Wakil Dekan I Bid. Akademik

Tembusan Disampaikan Kepada :

1. Yth. Bapak Rektor UIR
2. Yth. Sdr. Ka. Biro Keuangan UIR
3. Yth. Ketua Jurusan ADM Bisnis.....
4. Arsip -----sk.penguji

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Sri Liza Wahyuni
NPM : 157210682
Program Studi : Administrasi Bisnis
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S1)
Judul Skripsi : Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Sarana Agro (Dharma Guna Wibawa) DGW di Jalan Garuda Sakti Pekanbaru

Naskah skripsi ini benar telah dilakukan perbaikan dan penyempurnaan oleh Mahasiswa bersangkutan sesuai dengan koreksi dan Masukan Tim Penguji dan dinilai telah memenuhi persyaratan administratif dan akademis, oleh karena itu dapat disyahkan sebagai Karya Ilmiah

Pekanbaru, 9 Juli 2019

An. Tim Penguji

Ketua,



Dr. Nurman, S.Sos., M.Si.

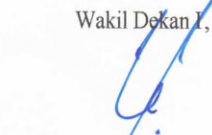
Sekretaris,



La Ode Syarfan, SE., M.Si.

Turut Menyetujui,

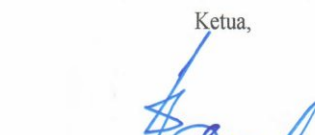
Wakil Dekan I,



Dr. H. Panca Setyo Prihatin, S.IP., M.Si.

Jurusan Administrasi

Ketua,



La Ode Syarfan, SE., M.Si.

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim..

Tiada kata dan ucapan yang bisa penulis ucapkan selain puji syukur sedalam dalamnya kepada Allah SWT karena berkat Rahmat dan Hidayah-Nya lah akhirnya penulis dapat menyelesaikan Usulan Penelitian ini dengan baik dan lancar. Mudah-mudahan ilmu yang penulis dapatkan selama masa perkuliahan bermanfaat bagi diri penulis, keluarga serta masyarakat dan semoga di Ridhoi oleh Allah SWT. Sholawat dan salam tak lupa penulis ucapkan kepada junjungan alam yakni Nabi Muhammad S.A.W dengan ucapan Allahumma sholli'ala Sayyidina Muhammad dan usulan Penelitian ini di ajukan untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan Program Sarjana (S-1) pada Program Studi Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Islam Riau, yaitu dengan judul **“Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Sarana Agro (Dharma Guna Wibawa) DGW di Jalan Garuda Sakti Pekanbaru”**

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa Usulan Penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan dan masih banyak terdapat kekurangan, baik dari segi tata bahasa, dan lain sebagainya. Oleh sebab itu dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan berbagai kritik dan saran perbaikan demi kesempurnaannya.

Dalam Penyusunan Usulan Penelitian ini tidak terlepas dari bantuan dan dorongan dari berbagai pihak yang memungkinkan usulan penelitian ini dapat terselesaikan Untuk itu, rasa terima kasih sedalam-dalamnya penulis sampaikan

kepada:

1. Rektor Universitas Islam Riau, Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi, SH., MCL
Karena selama saya kuliah di Universitas Islam Riau ini selalu menjadi motivator untuk menyelesaikan studi dengan tepat waktu.
2. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau, Bapak Dr. H. Moris Adidi Yogia, M.Si karena selalu mendukung dan menjadi motivator saya menyelesaikan studi dengan tepat waktu pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.
3. Bapak La Ode Syarfan, SE., M.Si selaku ketua program studi Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.
4. Bapak La Ode Syarfan, SE., M.Si sebagai Pembimbing I yang telah memberikan saran beserta arahan kepada penulis terutama pada proses bimbingan berlangsung sehingga usulan penelitian yang penulis buat layak untuk di seminarkan.
5. Bapak Hendry Andry, S.Sos., M.Si sebagai Pembimbing II yang telah memberikan saran beserta arahan kepada penulis terutama pada proses bimbingan berlangsung sehingga usulan penelitian yang penulis buat layak untuk di seminarkan.
6. Bapak Dan Ibu Dosen Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau yang dalam hal ini tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah memberikan ilmunya kepada penulis selama di bangku perkuliahan.
7. Seluruh Staf Karyawan /Tata Usaha Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau dan serta Perpustakaan Universitas Islam Riau yang

telah membantu penulis menyelesaikan administrasi mengenai surat menyurat. dan keperluan penulis berhubungan dengan menyelesaikan Usulan Penelitian.

- 8 Bapak/ibu Pimpinan PT. Sumber Sarana Agro (Dharma Guna Wibawa) DGW di Jalan Garuda Sakti Pekanbaru beserta karyawan yang telah bersedia memberikan bantuan serta informasi yang penulis butuhkan dalam penyusunan usulan penelitian ini.
- 9 Ayahanda terkasih dan ibunda tersayang atas curahan kasih sayang, untaian doa, serta motivasi tiada henti dan sangat besar yang tak ternilai harganya bagi penulis. Terimakasih atas semua yang telah engkau berikan, tak akan aku kurangi bakti dan cintaku padamu, dan hanya Allah SWT yang mampu membalasnya.
- 10 Teman-teman seangkatan 2015. Terimakasih atas semuanya. Hari-hari perkuliahan bersama kalian susah senang, kupastikan kalian menjadi suatu kenangan yang terindah dalam hidup ini.

Akhirnya kepada Allah SWT penulis memohon serta bimbingan bantuan pengorbanan dan keiklasan yang telah di berikan selama ini akan menjadi amal kebaikan dan mendapat balasan yang layak dari Allah SWT, amin Yarabbal alamin

Wasalamu'alaikum Wr. Wb

Pekanbaru, 9 juli 2019

Penulis,

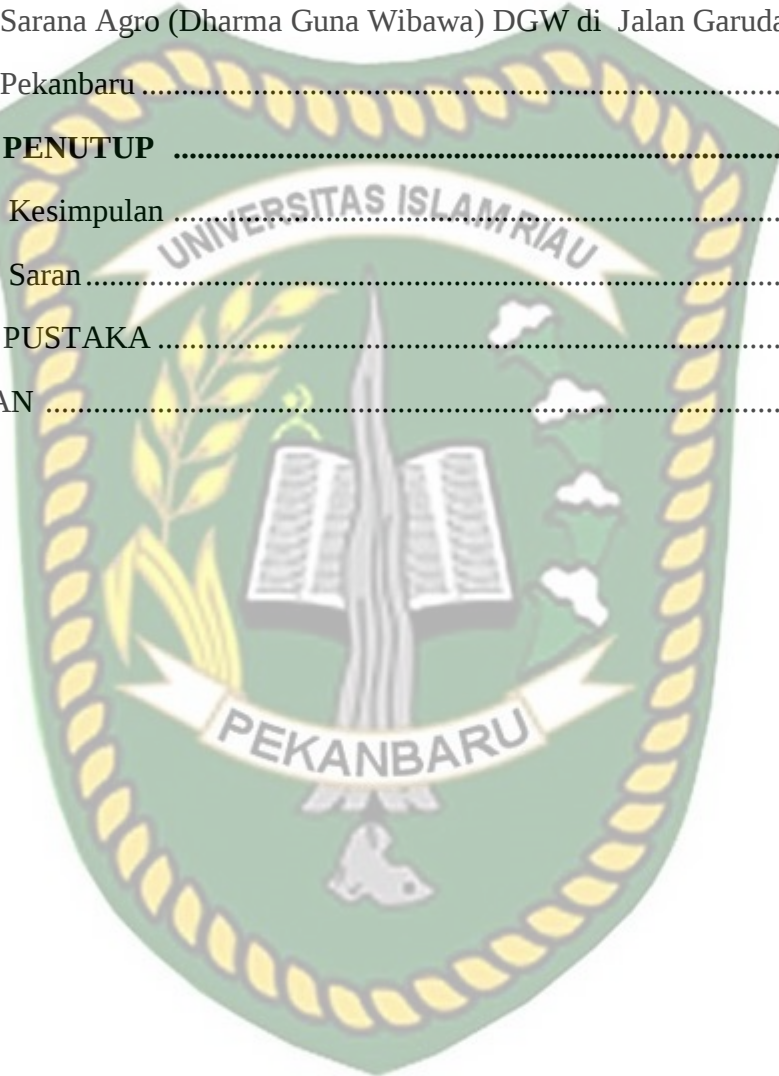
Sri Liza Wahyuni

DAFTAR ISI

PERSETUJUAN TIM PEMBIMBING.....	ii
PERSETUJUAN TIM PENGUJI.....	iii
SURAT KEPUTUSAN DEKAN FISIPOL UIR.....	iv
BERITA ACARA UJIAN KOMPERHENSIF SKRIPSI.....	v
SURAT PENGESAHAN SKRIPSI.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH.....	xviii
ABSTRAK	xix
ABSTRACT.....	xx
BAB I : PENDAHULUAN	I
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	13
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	13
BAB II : STUDI KEPUSTAKAAN DAN KERANGKA FIKIR	15
A. Studi Kepustakaan.....	15
1. Administrasi	15
2. Organisasi	16
3. Manajemen	16
4. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	17
5. Pengertian Kinerja Karyawan.....	21
6. Penilaian Kinerja Karyawan.....	23

7. Faktor faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.....	26
8. Tujuan dan manfaat kinerja karyawan	29
9. Disiplin kerja	31
10. Pengukuran kinerja	34
11. Lingkungan Kerja	35
12. Motivasi Kerja	36
B. Kerangka Pikir.....	40
C. Konsep Operasional	41
D. Operasional Variabel.....	42
E. Teknik Pengukuran.....	43
BAB III : METODE PENELITIAN.....	47
A. Tipe Penelitian	47
B. Lokasi Penelitian.....	47
C. Populasi dan Sampel	48
D. Teknik Penarikan Sampel	49
E. Jenis dan Sumber Data	49
F. Teknik Pengumpulan Data	50
G. Teknik Analisis Data.....	51
H. Jadwal Waktu Penelitian.....	52
I. Rencana Sistematika Laporan Penelitian	53
BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	54
A. Sejarah Umum Perusahaan	54
B. Struktur Organisasi.....	56
C. Tugas dan Fungsi Organisasi	56
D. Visi dan Misi Perusahaan.....	58
E. Program Kerja Perusahaan	60

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	63
A. Identitas Responden	63
B. Analisis faktor–faktor yang mempengaruhi pada PT. Sumber	
Sarana Agro (Dharma Guna Wibawa) DGW di Jalan Garuda Sakti	
Pekanbaru	66
BAB VI : PENUTUP	82
A. Kesimpulan	78
B. Saran	80
DAFTAR PUSTAKA	81
LAMPIRAN	84



DAFTAR TABEL

Tabel
Halaman

I.1	: Jumlah karyawan pada PT. Sarana Agro (Dharma Guna Wibawa) DGW di Jalan Garuda Sakti Pekanbaru.....	5
I.2	: Rencana dan realisasi penjualan pada PT. Sarana Agro (Dharma Guna Wibawa) DGW di Jalan Garuda Sakti Pekanbaru	8
II.1	: Sarana dan prasarana pada PT. Sarana Agro (Dharma Guna Wibawa) DGW di Jalan Garuda Sakti Pekanbaru.....	11
II.3	: Konsep operasional Variabel pada PT. Sarana Agro (Dharma Guna Wibawa) DGW di Jalan Garuda Sakti Pekanbaru	43
II.4	: Pengukuran skala likert	44
III.1	: Jumlah populasi dan sample responden karyawan pada PT. Sarana Agro (Dharma Guna Wibawa) DGW di Jalan Garuda Sakti Pekanbaru.....	48
III.2	: Perincian jadwal kegiatan penelitian tentang Analisis Faktor-Faktor Yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Sumber Sarana Agro (Dharma Guna Wibawa) DGW di Jalan Garuda Sakti Pekanbaru.....	52
V.1	: Identitas responden berdasarkan umur pada PT. Sarana Agro (Dharma Guna Wibawa) DGW di Jalan Garuda Sakti Pekanbaru	63
V.2	: Identitas responden berdasarkan jenis kelamin pada PT. Sarana Agro (Dharma Guna Wibawa) DGW di Jalan Garuda Sakti Pekanbaru.....	64
V.3	: Identitas responden berdasarkan pendidikan pada PT. Sarana Agro (Dharma Guna Wibawa) DGW di Jalan Garuda Sakti Pekanbaru.....	56
V.4	: Identitas responden berdasarkan lama bekerja pada PT. Sumber Sarana Agro (Dharma Guna Wibawa) DGW di Jalan Garuda Sakti Pekanbaru	66

V.5	: Tanggapan responden mengenai lingkungan kerja yang telah tercipta di PT. Sumber Sarana Agro (Dharma Guna Wibawa) DGW di Jalan Garuda Sakti Pekanbaru	68
V.6	: Tanggapan responden mengenai disiplin kerja yang telah tercipta di PT. Sumber Sarana Agro (Dharma Guna Wibawa) DGW di Jalan Garuda Sakti Pekanbaru	70
V.7	: Tanggapan responden mengenai motivasi kerja yang telah tercipta di PT. Sumber Sarana Agro (Dharma Guna Wibawa) DGW di Jalan Garuda Sakti Pekanbaru	73
V.8	: Rekapitulasi responden mengenai Analisis Factor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Sarana Agro (Dharma Guna Wibawa) DGW di Jalan Garuda sakti Sakti Pekanbaru.....	76

DAFTAR GAMBAR

Gambar		Halaman
IV.1	: Struktur organisasi pada PT. Sumber Sarana Agro (Dharma Guna Wibawa) DGW di jalan Garuda Sakti Pekanbaru	41
II.1	: Kerangka fikir Pada PT. Sumber Sarana Agro (Dharma Guna Wibawa) DGW di Jalan Garuda Sakti Pekanbaru.....	5



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1 : Daftar wawancara (untuk Pimpinan di PT Sumber Sarana Agro (Dharma Guna Wibawa) DGW di Jalan Garuda Sakti Pekanbaru.....	85
2 : Daftar kuisioner (untuk Respoden karyawan di PT Sumber Saran Agro (Dharma Guna Wibawa) DGW di Jalan Garuda Sakti Pekanbaru	90
3 : Data Telly Penelitian tentang Analisis Faktor–Faktor Kinerja Karyawan di PT. Sumber Sarana Agro (Dharma Guna Wibawa) DGW di Jalan Garuda Sakti Pekanbaru.....	95
4 : Photo dokumentasi hasil observasi penelitian tentang Analisis Kinerja Karyawan di PT. Sumber Sarana Agro (Dharma Guna Wibawa) DGW di Jalan Garuda Sakti Pekanbaru.	98
5 : SK Dekan Fisipol UIR No. 768/UIR-Fs/Kpts/2018 tentang penetapan Dosen pembimbing penulisan Skripsi	105
6 : Surat Rekomendasi No. 503/DPMPTSP/NON IZIN-RISET/20789 Dari badan kesatuan Bangsa Politik dan Perlindungan Masyarakat Pemerintahan Provinsi Riau, Prihal izin penelitian	106
7 : Surat Rekomendasi Pra Survey No. 372 /E-UIR/27-FS/2019 Tentang Rekomendasi pelaksanaan penelitian (Usulan penelitian)	107
8 : Surat Rekomendasi Riset No. 372 /E-UIR/27-FS/2019 tentang Rekomendasi pelaksanaan penelitian (penulisan skripsi)	108
9 : Surat izin penelitian No.372/E-UIR/27/FS/2019 dari PT Sumber Sarana Agro (Dharma Guna Wibawa) di Jalan Garuda Sakti	

Pekanbaru..... 109

10 : Surat keterangan lulus plagiasi Skripsi No. UIR/5-FS/2019 Untuk
persyaratan ujian komperhensif 110



SURAT PERNYATAAN

Saya mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau peserta ujian konferhensif Usulan Penelitian yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sri Liza Wahyuni
NPM : 157210682
Program Studi : Administrasi Bisnis
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S1)
Judul Skripsi : Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Sarana Agro (Dharma Guna Wibawa) DGW di Jalan Garuda Sakti Pekanbaru

Atas naskah yang didaftarkan pada ujian konferehensif Usulan Penelitian ini beserta seluruh dokumen persyaratan yang melekat padanya dengan ini saya menyatakan.

1. Bahwa, naskah Usulan Penelitian ini adalah benar asli saya sendiri (tidak plagiat) yang saya tulis sesuai dan mengacu kepada kaidah-kaidah metode penelitian ilmiah dan penulis karya ilmiah.
2. Bahwa, keseluruhan persyaratan administratif, akademik dan keuangan yang melekat padanya benar telah saya penuhi sesuai dengan ketentuan yang di tetapkan oleh Fakultas dan Universitas.
3. Bahwa, apabila dikemudian hari di temukan dan terbukti secara syah bahwa saya ternyata melanggar dan atau belum memenuhi sebagian atau keseluruhan atas persyaratan butir 1 dan 2 tersebut di atas, maka saya menyatakan bersedia menerima sanksi pembatalan hasil ujian konferensif Usulan Penelitian yang telah saya ikuti serta Hukum Negara Republik Indonesia.

Demikian Persyaratan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa tekanan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 9 Juli 2019

Ditanda tangan pernyataan,

Sri Liza Wahyuni

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUMBER SARANA AGRO (DHARMA GUNA WIBAWA) DGW DI JALAN GARUDA SAKTI PEKANBARU

ABSTRAK

Sri Liza Wahyuni

Kata Kunci : Kinerja Karyawan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Sarana Agro (Dharma Guna Wibawa) DGW Di Jalan Garuda Sakti Pekanbaru. Indikator kinerja karyawan yang digunakan adalah Lingkungan kerja, Disiplin Kerja, Motivasi kerja. Tipe penelitian yang berlokasi pada PT. Sumber Sarana Agro (Dharma Guna Wibawa) DGW di Jalan Garuda Sakti Pekanbaru adalah deskriptif yang memprioritaskan kuesioner sebagai alat pengumpulan data dan data yang terkumpul kemudian dijadikan bahan baku utama untuk menganalisis kondisi empiris dari objek keberadaan tujuan penelitian pada lokasi penelitian dan metode penelitian yang digunakan penulis adalah kuantitatif. Jenis dan teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti terdiri dari data primer dikumpulkan menggunakan kuesioner dan wawancara serta data sekunder data yang telah jadi dan tersedia pada PT. Sumber Sarana Agro (Dharma Guna Wibawa) DGW yang bersifat mendukung. Sementara teknik analisis data yang digunakan adalah dengan menggunakan teknik analisis deskriptif. Berdasarkan teknik analisis ini peneliti menilai dan menyimpulkan bahwa PT. Sumber Sarana Agro (Dharma Guna Wibawa) DGW di Jalan Garuda Sakti Pekanbaru berada pada kategori cukup baik.

**ANALYSIS OF FACTORS THAT INFLUENCE EMPLOYEE
PERFORMANCE IN PT. SUMBER SARANA AGRO (DHARMA GUNA
WIBAWA) DGW IN JALAN GARUDA SAKTI PEKANBARU**

ABSTRACT

Sri Liza Wahyuni

Keywords: Employee Performance

This study aims to determine the analysis of factors that affect employee performance at PT. Sumber Sarana Agro (Dharma Gibawa) DGW on the Garuda Sakti street in Pekanbaru. The employee performance indicators used are the work environment, work discipline, work motivation. This type of research is located at PT. Sumber Sarana Agro (Dharma Guna Wibawa) DGW on the Garuda Sakti Pekanbaru road is descriptive that prioritizes questionnaires as a means of collecting data and collected data is then used as the main raw material to analyze the empirical conditions of the object of research objectives and research methods used by the author is quantitative. The types and data collection techniques used by researchers consist of primary data collected using questionnaires and interviews as well as secondary data data that has been prepared and is available at PT. Sumber Sarana Agro (Dharma Guna Wibawa) DGW is supportive. While the data analysis technique used is using descriptive analysis techniques. Based on this analysis technique the researcher assessed and concluded that PT. Sumber Sarana Agro (Dharma For Wibawa) DGW on the Garuda Sakti Pekanbaru road is in a fairly good category.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia memegang peran penting dalam sebuah organisasi, baik itu organisasi pemerintahan, industri, pendidikan, dan sebagainya. Apabila sumber daya manusia dalam organisasi dikelola dan dimanfaatkan dengan baik, maka organisasi tersebut akan mampu menjalankan roda organisasi secara maksimal.

Dengan kata lain, manajemen sumber daya manusia sangat berperan dalam meningkatkan keefektifan dan efisiensi sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya.

Menurut Zulkifly Rusby (2017;2), manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses menangani sebuah masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk menunjang aktivitas atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Di dunia yang semakin berkembang ini, para karyawan harus dituntut untuk bekerja baik dibidangnya. Para karyawan diharapkan memiliki kapasitas dan kinerja yang baik agar dapat mencapai tujuan perusahaan. Selain itu karyawan juga dituntut untuk terus mengembangkan potensinya untuk kemajuan atau perkembangan perusahaan. Bagi suatu perusahaan kualitas dan kemampuan sumber daya manusia sangat menentukan keberhasilan perusahaan tersebut, oleh karena itu sumber daya manusia perlu dipersiapkan dengan baik sehingga harus

dipilih dengan tepat, dibina, dan dikembangkan agar memberikan hasil yang maksimal terhadap kemajuan perusahaan.

Keberhasilan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab kinerja karyawan antara lain dapat dilihat dari peningkatan tanggung jawab, peningkatan kedisiplinan, kepatuhan kepada normadan aturan, terjadinya komunikasi dan hubungan yang harmonis dengan semua tingkatan misalkan antara pimpinan dan bawahan antara bawahan dengan bawahan, peningkatan partisipasi dan kepedulian, berkurangnya tingkat kemangkiran dan keluhan, dengan demikian apabila faktor-faktor tersebut terpenuhi dengan baik maka dapat menimbulkan produktivitas kinerja karyawan positif karena sesuai dengan keinginan dan tujuan perusahaan, maka perusahaan akan memberikan penghargaan, Bonus, jaminan sosial serta yang diberikan sesuai tingkat tugas dan tanggung jawab yang di berikan oleh perusahaan,

Menurut (A. A. Anwar Prabu Mangkunegara 2013;67), Kinerja adalah prestasi kerja hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang karyawan atau pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya dari perusahaan.

PT. Sumber Sarana Agro (Dharma Guna Wibawa) DGW di Jalan Garuda Sakti Pekanbaru adalah suatu perusahaan yang bergerak dalam bidang agrochemicals pertanian khususnya pestisida, benih dan pupuk. Pestisida adalah bahan kimia yang digunakan untuk mengontrol hama tanaman budidaya, sebagian besar bereaksi dengan cara mengganggu proses dasar biokimia dan fisiologi suatu organisme. Cara penggunaan pestisida bermacam-macam, antara

lain dengan cara disemprotkan, ditaburkan, diinjeksikan pada batang, dan ada pula dengan cara pengasapan, pestisida di golongan Menjadi Insektisida, Herbisida Fungisida, Rodentisida, Moluskisida, ZPT.

1. Insektisida

Merupakan pestisida untuk memberantas serangga seperti nyamuk, kecoak, kutu busuk, rayap, semut belalang, wereng, ulat dan sebagainya. Produk Sumber Sarana Agro DGW antara lain Penalty 50 SC, Rahwana 500 EC, Manthene 75 SP, Laconic 500 EC, Klenscet 200 EC, Glido 200/18 EC, Foltus 400 SL, Demolish 18 EC, Delouse 200 SL, Capture 500 EC, Chlormite 400 EC, Dangke 40 WP, Balistik 500 SC, Badik 18 EC. Dense 70 WP

2. Herbisida

Merupakan pestisida untuk mencegah dan mematikan gulma atau tumbuhan pengganggu seperti eceng gondok, rumput teki dan alang-alang. Produk Herbisida Sumber Sarana Agro DGW antara lain Barrani 276 SL, Ametox, Abolisi, venator 550 SC, Triester 480 EC, Trendy 20 WP, Supremo 480 SL, Abolisi 865 SL

3. Fungisida

Merupakan pestisida untuk memberantas jamur (fungi). Produk fungisida Sumber Sarana Agro DGW antara lain Procure 20 WP, Explore 250 EC, Dense 70 WP, Cozeb 80 WP, Corona 325 EC, Carino 250 EC, Benlox.

4. Rodentisida

Merupakan pestisida untuk memberantas binatang pengerat, misalnya tikus. Produk Rodentisida Sumber Sarana Agro DGW antara lain Xilau 0,005.

5. Moluskisida

Merupakan pestisida untuk memberantas hama siput murbei pada tanaman padi. Hama ini sering merusak akar dan umbi tanaman, Produk Sumber Sarana Agro DGW antara lain Bestonoid 60 WP.

6. ZPT

Merupakan pestisida untuk mendorong tumbuhan akar pada tanaman produk ZPT Sumber Sarana Agro DGW antara lain spreader, Rootmost, Leili 2000, Astonosh.

Aktivitas PT. Sumber Sarana Agro (Dharma Guna Wibawa) DGW di Jalan Garuda Sakti Pekanbaru meliputi Promosi, Riset dan Development, Pendistribusian produk, dan pelatihan terhadap karyawan maupun relasi bisnis. Perusahaan ini memperkerjakan karyawan yang memiliki keahlian tertentu agar terciptanya kinerja yang optimal. Dengan keahlian yang dimiliki karyawan, setiap karyawan dituntut agar semua aktivitas yang dilakukan perusahaan sesuai dengan apa yang telah ditentukan perusahaan. Adapun jumlah karyawan PT. Sumber Sarana Agro (Dharma Guna Wibawa) DGW di Jalan Garuda Sakti Pekanbaru adalah sebagai berikut.

Tabel 1.1 Daftar jumlah karyawan PT. Sumber Sarana Agro (Dharma Guna Wibawa) DGW di Jalan Garuda Sakti Pekanbaru.

No	Bagian	Jumlah
1	Branch Manajer	1
2	Ka. Administrasi	1
3	Admin Office	1
4	Admin Sales	1
5	Ka. Gudang	1
6	Driver	4
7	KPC (Kepala Profit Center)	1
8	P. O (Promotion Officer)	15
9	Sales Supervisor	3
10	Salesman	3
Jumlah		31

Sumber : PT. Sumber Sarana Agro (Dharma Guna Wibawa) DGW di Jalan Garuda Sakti Pekanbaru, 2018

Berdasarkan tabel 1.1 dapat di lihat bahwa jumlah keseluruhan karyawan pada PT. Sumber Sarana Agro (Dharma Guna Wibawa) DGW di Jalan Garuda Sakti Pekanbaru 31 orang dan dapat di jelaskan tugas dan tanggung jawab kinerja karyawan sebagai berikut:

1. *Branch Manager* (pimpinan)

Branch manager adalah seorang *manajer* cabang bertugas serta melakukan koordinasi segala kegiatan operasional perusahaan, memantau prosedur operasional manajemen, melakukan pengembangan kegiatan operasional, memberikan solusi terhadap berbagai permasalahan kantor cabang dan mmemberikan penilaian kinerja bawahannya seperti karyawan.

2. Ka. Admin

Bertugas memastikan asset perusahaan tercatat dengan baik dan benar, memastikan SOP yang dikeluarkan dapat berjalan dengan baik membantu *Branch Manager* dalam penyediaan data yang diperlukan untuk analisa operasional, mengkoordinasi teamnya agar dapat bekerja dengan efesiensi dan efektif.

3. Admin Office Centre

Admin bertugas untuk mencatat dan mendokumentasikan segala dokumen penjualan, promosi, dan mengaudit seluruh laporan dari *promotion office*.

4. Admin Sales

Admin sales bertugas menangani permintaan pelanggan, mengejar harga jual produk.

5. Ka. Gudang

Bertugas mengawasi dan mengontrol opresional gudang, memastikan ketersediaan barang di gudang sesuai kebutuhan, memastikan aktivitas keluar masuk barang berjalan lancar.

6. Driver

Bertugas mengantar produk PT. Sumber Sarana Agro (Dharma Guna Wibawa) DGW di Jalan Garuda Sakti Pekanbaru ke berbagai daerah di indonesia.

7. Kepala Profit Centre

Kepala profit centre (KPC) merupakan pimpinan wilayah dari bagian pemasaran di PT. Sumber Sarana Agro (Dharma Guna Wibawa) DGW di Jalan Garuda Sakti Pekanbaru. KPC bertugas untuk mengontrol, menganalisis dan

mengaudit laporan penjualan dari seluruh sales supervisor di tiap wilayah yang ditugaskan berdasarkan wilayah kerja.

8. Promotion Officer

Promotion Officer atau di singkat PO bertugas untuk membantu SS dalam mempromosikan produk PT. Sumber Sarana Agro (Dharma Guna Wibawa) DGW di Jalan Garuda Sakti Pekanbaru, ke pedagang kecil diberbagai daerah indonesia sekaligus membuat kesepakatan kerja sama antara perusahaan dengan pedagang besar.

9. Sales Survervisor (SS)

Sales survvisor bertugas untuk mengontrol, mencatat, dan mengevaluasi kinerja dari Promotion Office, SS juga bertugas untuk mempromosikan dan mengontrol kesediaan barang serta tingkat penjualan dipedangan besar masing-masing wilayah kerja.

10. Salesman

Bertugas menyusun strategi pemasaran lanjutan, dapat meyakinkan atas manfaat dan kelebihan PT. Sumber Sarana Agro (Dharma Guna Wibawa) DGW di Jalan Garuda Sakti Pekanbaru yang ditawarkan kepada konsumen.

Berkembang atau tidaknya perusahaan tergantung kepada kemampuan menjalankan tugas sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. dalam kegiatan karyawan sangat di perlukan komunikasi yang baik antara bawahan dengan atasan maupun atasan ke bawahannya. Selain itu pemimpin diharapkan dapat melakukan komunikasi secara efektif dan baik dalam pertemuan formal maupun informal pada bawahannya dan juga memberikan motivasi kepada bawahannya, sehingga

mereka tidak terasa bosan namun merasa senang dan mereka dapat bekerja dengan efektif dan efisien sesuai dengan perencanaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut.

Kinerja karyawan sangat berpengaruh pada perusahaan tersebut karena jika karyawan menghasilkan kinerja yang baik maka perusahaan tersebut akan mendapatkan hasil yang diinginkan seperti target penjualan tiap tahun meningkat

Adapun rencana/target penjualan produk pada PT. Sumber Sarana Agro (Dharma Guna Wibawa) DGW di jalan Garuda Sakti Pekanbaru.

Tabel 1.2 Rencana dan realisasi penjualan PT. Sumber Sarana Agro (Dharma Guna Wibawa) DGW di Jalan Garuda Sakti Pekanbaru Priode 2015-2018

NO	Tahun	Target/Tahun Liter/Kg	Realisasi/Tahun Liter/Kg	Persentase (%)
1.	2015	361.550	239.082	66.13%
2	2016	8.750	5.658	64.66%
3	2017	418.000	426.295	101.98%
4	2018	366.500	116.102	31.68%

(tahun 2018 pencapaian dari bulan januari-juli)

Sumber : PT. Sumber Sarana Agro (Dharma Guna Wibawa) DGW di Jalan Garuda Sakti Pekanbaru, 2018

Dari tabel 1.2 di atas dapat dilihat bahwa tahun 2015 rencana target penjualan produk sebanyak 361.550 Liter/Kg, realisasinya sebanyak 239.082

Liter/Kg, atau sebesar 66.13%. Tahun 2016 rencana target penjualan produk sebanyak 8.750 Liter/Kg, realisasinya sebanyak 5.658 Liter/kg, atau sebesar 64.66%. Tahun 2017 rencana target penjualan produk sebanyak 418.000 Liter/kg, realisasi pada tahun ini melebihi pencapaian target yaitu sebanyak 426.295 Liter/Kg, atau sebesar 101.98%. Tahun 2018 rencana target penjualan produk sebanyak 366.500 Liter/Kg, realisasinya sebanyak 116.102 Liter/Kg, atau sebesar 31.68% (dari bulan Januari Sampai Juli). Dari data diatas maka dapat dilihat pencapaian target penjualan produk di PT. Sumber Sarana Agro (Dharma Guna Wibawa) DGW di Jalan Garuda Sakti Pekanbaru terjadi penurunan dan peningkatan yang tidak stabil.

Di tahun 2016 target penjualan 8.750 yaitu menurun sedangkan realisasinya yaitu 5.658, target penjualan menurun karena daya beli petani dalam membeli produk di PT. DGW di Jalan Garuda Sakti Pekanbaru berkurang, penyebabnya di karenakan harga jual panen menurun dan gagal panen.

Tercapainya target dalam perusahaan juga dipengaruhi karena adanya kinerja karyawan yang baik dalam bekerjanya di perusahaan tersebut.

Menurut (Kasmir 2016;182), kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Selanjutnya ada banyak Perusahaan hanya menuntut hasil kerja namun tidak dibarengi dengan kondisi lingkungan kerja dan tata letak perlengkapan kerja yang baik.

Menurut Sedarmayanti (2009;21), lingkungan kerja yaitu keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Menurut Gie (2007;190) tata ruang yang baiklah dengan memperhatikan komposisi pegawai dan perabot kantor pada luas kantor yang tersedia. Para karyawan dapat meningkatkan kinerjanya secara maksimal dengan di dukung tata letak perlengkapan kerja dan lingkungan kerja yang sesuai, Seperti lingkungan Kerja non fisik dan fisik, lingkungan kerja non fisik merupakan budaya organisasi yang kondusif akan memberikan kenyamanan sehingga mendorong kinerja karyawan untuk menyelesaikan tuganya dengan baik,selanjutnya kondisi hubungan antar manusia (komunikasi) di dalam organisasi baik antara atasan dengan bawahan maupun rekan kerja, dan juga kondisi lingkungan kerja fisik seperti sarana dan prasarana yang memadai. Kondisi tersebut tentu akan sangat berdampak terhadap kinerja setiap karyawan, itulah sebabnya adanya kemampuan yang tinggi serta adanya motivasi yang baik dari lingkungan dan dari pemimpin perusahaan diperlukan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Selanjutnya untuk melihat kondisi sarana dan prasarana yang dimiliki oleh PT. Sumber Sarana Agro (Dharma Guna Wibawa) DGW di Jalan Garuda Sakti Pekanbaru, dapat di lihat pada tabel 1.3 berikut ini:

Tabel 1.3 Sarana dan Prasarana yang dimiliki PT. Sumber Sarana Agro (Dharma Guna Wibawa) DGW di Jalan Garuda Sakti Pekanbaru

No	Sarana dan Prasarana	Jumlah	Kondisi	
			Baik	Rusak
1	Mobil Operasional	5	4	1
2	Sepeda Motor	6	4	2
3	AC Merk SHARP	6	6	0
4	CCTV	2	1	1
5	Printer	5	3	2
6	Meja Kerja	10	9	1
7	Kursi	15	15	0
8	Lemari	2	2	0
9	Kipas Angin Panasonic	2	1	1
10	Infocus Acer / Proyektor	3	2	1
11	Laptop	10	8	2
12	Mesin Air	1	1	0
13	Telepon	2	1	1
14	Pinger Print	1	1	0
15	Genset	1	1	0
16	Brankas Merek Krisbow	1	1	0
17	Money Detector Portable (mini)	3	3	0
18	Mesin Detektor Uang Krisbow	1	1	0
19	Lemari File Kaca	1	1	0
20	Ruangan Manager	1	1	0
21	Ruangan Admin	1	1	0
22	Ruangan Meeting	1	1	0
23	Ruangan Drive	1	1	0
24	Toilet	1	1	0
Jumlah		82	70	12

Sumber : PT. Sumber Sarana Agro (Dharma Guna Wibawa) DGW di Jalan Garuda Sakti Pekanbaru, 2018

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa jumlah sarana dan prasarana yang dimiliki PT. Sumber Sarana Agro (Dharma Guna Wibawa) DGW di Jalan Garuda Sakti Pekanbaru sebanyak 82 unit, namun dari 82 unit tersebut, sebanyak

70 unit dalam keadaan baik, 12 unit dalam keadaan rusak. Sehingga perlu di perhatikan dari pihak manajemen untuk memperbaiki sarana dan prasarana serta fasilitas kerja yang rusak, sarana dan prasarana sangat berperan penting dalam perusahaan bertujuan untuk memotivasi kerja karyawan agar kinerja karyawan dapat meningkat. Dan sebaliknya jika sarana prasarana tidak diperhatikan maka akan menghambat pekerjaan yang dilakukan karyawan.

Salah satu peran penting yang harus ditekankan oleh suatu perusahaan agar dapat mencapai tujuannya adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik. Terciptanya lingkungan kerja yang baik nyaman aman dan menyenangkan merupakan salah satu cara perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja para karyawan. Para karyawan dapat meningkatkan kinerjanya secara maksimal dengan di dukungnya lingkungan kerja yang sesuai seperti sarana dan prasarana yang memadai di suatu perusahaan.

Sarana ialah segala sesuatu yang dapat dipakai sebagai alat dalam mencapai tujuan perusahaan. Dengan kata lain sarana lebih ditujukan untuk benda-benda atau peralatan yang bergerak sedangkan prasarana ialah segala sesuatu yang merupakan penunjang utama terselenggaranya suatu proses. Adapun proses tersebut dapat berupa suatu usaha, pembangunan.

Berdasarkan hasil pra survey yang penulis lakukan pada PT. Sumber Sarana Agro (Dharma Guna Wibawa) DGW di jalan Garuda Sakti Pekanbaru diperoleh beberapa fenomena sebagai berikut:

1. Pencapaian target penjualan di PT. Sumber Sarana Agro (Dharma Guna Wibawa) DGW di jalan Garuda Sakti Pekanbaru tahun 2015-2018 terjadi penurunan dan peningkatan yang tidak stabil di tiap tahunnya.
2. Dari data yang di dapat di PT. Sumber Sarana Agro (Dharma Guna Wibawa) DGW di jalan Garuda Sakti Pekanbaru di ketahui bahwa masih ada peralatan yang rusak dan di indikasikan dapat menghambat kinerja.

Berdasarkan beberapa permasalahan yang telah penulis kemukakan di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Sarana Agro (Dharma Guna Wibawa) DGW di Jalan Garuda Sakti Pekanbaru.

A. Rumusan Masalah

Berdasarkan hasil identifikasi masalah di atas, maka dapat di rumuskan masalah : Bagaimana Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Sarana Agro (Dharma Guna Wibawa) DGW di Jalan Garuda Sakti Pekanbaru ?

B. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor Yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Sumber Sarana Agro (Dharma Guna Wibawa) DGW di Jalan Garuda Sakti Pekanbaru.

2. Manfaat Penelitian

Setiap penelitian di harapkan dapat memberi manfaat bagi berbagai pihak, baik yang membaca maupun yang terlibat langsung di dalam proses dan hasil.

Penelitian ini. Adapun manfaat yang didapatkan dengan tercapainya tujuan penelitian. Adapun manfaat yang di dapatkan dengan tercapainya tujuan penelitian ini adalah sebgai berikut :

a. Manfaat Praktis

Penelitian ini di harapkan mampu memberikan sumbangan pemikiran yang di dapat dandi jadikan sebagai bahan masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

b. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini di harapkan untuk mengembangkan ilmu administrasi bisnis khususnya yang membahas tentang kinerja karyawan.

c. Manfaat Secara Akademik

Sebagai sumbangan pemikiran, perbandingan dan referensi untuk peneliti selanjutnya atau pembahasan masalah yang sama di masa yang akan datang.

BAB II

STUDI KEPUSTAKAAN DAN KERANGKA PEMIKIRAN

A. Studi Kepustakaan

1. Administrasi

Istilah administrasi berasal dari negara eropa barat melalui periode penjajahan belanda di indonesia. Eropa barat memperoleh istilah administrasi ini dari bangsa romawi. Administrasi berasal dari kata ad-ministrase yang artinya pertolongan, pemberian jasa, pelayanan jasa dan pengaturan. Dalam pengertian umum, administrasi berarti pemberian bantuan, pelaksanaan, pimpinan dan pemerintah.

Menurut Siagian (2017;2), administrasi di definisikan sebagai keseluruhan proses kerja sama antara dua orang manusia atau lebih yang di dasarkan atas rasionalisme tertentu untuk mencapai tujuan yang telah di tentukan sebelumnya.

Menurut Irham Fahmi (2015;1), administrasi adalah sebuah bangunan yang tertata secara sistematis yang berbentuk sebuah jaringan yang saling bekerjasama satu sama lainnya untuk mendukung terwujudnya suatu mekanisme kerja yang tersusun dan mencapai tujuan yang di harapkan.

Tujuan administrasi menurut Irham Fahmi (2015;3)

1. Untuk menciptakan arah pekerjaan tertata sesuai dengan visi dan misi Manajemen perusahaan.
2. Untuk membangun pengawasan dan bisa menghindari dari kesalahan yang mungkin timbul selama pekerjaan dilakukan.

3. Menumbuhkan kepercayaan kepada para *stakholder* terhadap kinerja perusahaan baik secara jangka pendek dan jangka panjang.

2. Organisasi

Dalam pelaksanaan administrasi, organisasi merupakan suatu tempat administrasi yang di jalankan sesuai dengan tugas fungsi dan tujuan organisasi tersebut. Administrasi merupakan suatu proses yang melaksanakan setiap bentuk kegiatan dan aktifitas organisasi. Tanpa adanya administrasi di dalam sebuah organisasi yang mampu bekerja dan melaksanakan tugas dan fungsi didalamnya. Maka tujuan organisasi di suatu administrasi akan sulit mencaapai secara efektif dan efesien.

Menurut Siagian (2017;6), organisasi adalah setiap bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerja bersama serta secara formal terikat dalam rangka pencapaian suatu tujuan yang telah di tentukan dalam ikatan yang terdapat seseorang/beberapa orang yang disebut atasan dan seorang/kelompok orang yang disebut bawahan.

Menurut Malayu S. P. Hasibuan (2016;5), organisasi adalah suatu sistem perserikatan formal dari dua orang atau lebih yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu.

3. Manajemen

Manajemen merupakan alat untuk mencapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi. Manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan.

Menurut (Siagian 2017;5), manajemen adalah sebagai proses penyelenggaraan berbagai kegiatan dalam rangka penerapan tujuan dan sebagai kemampuan atau keterampilan orang yang menduduki jabatan manajerial untuk memperoleh suatu hasil dalam rangka pencapaian tujuan melalui kegiatan-kegiatan

Menurut Malayu S. P. Hasibuan (2016;1), manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya yang lain secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu.

Menurut T. Hani Handoko (2012;8), manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya manusia organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Menurut kasmir (2016;10), fungsi manajemen dalam organisasi atau perusahaan

1. Perencanaan
2. Pengorganisasian
3. Pelaksanaan
4. Pengawasan

4. Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia dalam konteks bisnis adalah orang yang bekerja dalam suatu organisasi yang sering pula disebut karyawan. Sumber daya manusia merupakan aset yang paling berharga dalam perusahaan, tanpa manusia maka

sumber daya perusahaan tidak akan dapat menghasilkan laba atau menambah nilainya sendiri. Manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan kebijakan dan praktek-praktek yang perlu di laksanakan oleh manajer, mengenai aspek-aspek sumber daya manusia dari manajemen kerja.

Manajemen sumber daya manusia menurut Penggambean adalah proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pimpinan dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang telah di tetapkan (dalam Zulkifli Rusby 2017;2)

Menurut A. A. Anwar Prabu Mangkunegara (2013;2), manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai organisasi

Manfaat perencanaan sumber daya manusia. Menurut Siagian (2009;44) dalam (Zulkifli Rusby 2017;43) yaitu:

1. Organisasi dapat memanfaatkan sumber daya manusia yang sudah ada dalam organisasi secara lebih baik.
2. Melalui perencanaan sumber daya manusia yang matang produktivitas kerja dari tenaga kerja yang sudah ada dapat di tingkatkan. Hal ini dapat terwujud melalui adanya penyesuaian-penyesuaian tertentu seperti peningkatan disiplin kerja dan peningkatan keterampilan sehingga setiap orang

menghasilkan sesuatu yang berkaitan langsung dengan kepentingan organisasi.

3. Organisasi memperoleh tenaga kerja yang benar benar sesuai kebutuhan
4. Salah satu segi manajemen sumber daya manusia saat ini di rasakan. semakin penting adalah penanganan informasi ketenagakerjaan informasi komprehensif demikian di perlukan banyak oleh satuan kerja yang mengelolah sumber daya manusia dalam organisasi, akan tetapi juga oleh setiap satuan kerja.
5. Memberikan pemahaman yang tepat tentang situasi pasar kerja.
6. Rencana sumber daya manusia merupakan dasar bagi penyusunan program kerja bagi satuan kerja yang menangani sumber daya manusia dalam organisasi. Salah satu aspek program kerja tersebut adalah pengadaan tenaga kerja baru guna memperkuat tenaga kerja yang sudah ada demi peningkatan kemampuan organisasi mencapai tujuan dan sebagai sasaran.

Menurut Malayu S. P. Hasibuan (2016;10), manajemen sumber daya manusia adalah seni mengatur hubungan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Fungsi manajemen sumber daya manusia. Menurut Malayu S. P. Hasibuan (2016;21)

1. Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

2. Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungann kerja, delegasi wewenang. Integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat mencapai tujuan.
3. Pengarahan adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efesien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan di lakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.
4. Pengendalian adalah kegiatan mengendaikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.
5. Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induk untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
6. Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
7. Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang di berikan kepada perusahaan.
8. Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
9. Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama

sampai pensiun.

- 10 Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan maksimal.
- 11 Pemberhentian adalah putusanya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan.

5. Pegertian Kinerja Karyawan

Semakin berkembangnya organisasi maka semakin banyaknya pula melibatkan tenaga kerja dalam usaha menunjang kelancaran jalannya organisasi, di samping memperhatikan faktor-faktor produksi lainnya. Jika kita berbicara mengenai produk/jasa yang di hasilkan oleh suatu organisasi maka hal tersebut tidak terlepas dari permasalahan kerja.

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang di capai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seseorang pegawai atau karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.

Menurut (A. A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2005;9), kinerja karyawan adalah prestasi kerja hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya, oleh karena itu di simpulkan bahwa sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang di capai sumber daya manusia persatuan priode waktu dalam

melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.

Menurut Rivai (2006:309-310), kinerja adalah hasil kerja konkret yang dapat diamati dan dapat diukur. Penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran.

Menurut Indrastuti (2012;107), kinerja adalah suatu hasil yang di capai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang di bebaskan kepadanya di lihat dari kualitas dan kauntitasnya serta efektifitasnya.

Menurut Robbin (2001;312), Prestasi kerja atau kinerja akan tercapai apabila karyawan merasa bahwa apa yang dia peroleh dari hasil pekerjaannya telah memenuhi sesuatu yang dianggap menjadi harapan penting atau bahkan melebihi harapan yang diinginkan.

Menurut Fajar Nur'aini Dwi Fatimah (2017;12), kinerja adalah sebagai hasil seorang secara keseluruhan selama priode tertentu dalam melaksanakan tugasnya.

Kinerja adalah prilaku yang nyata yang di tampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi. Menurut Rivai dan Sagala (2009) dalam (Donni Juni Priansia 2014;269)

Kinerja adalah merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama priode waktu lama.

Menurut Benardin dan Russel (2000) dalam (Donni Juni Priansia 2014;269)

Menurut Robbins kinerja adalah ukuran dari suatu hasil. Hasil dari suatu pekerjaan dapat berupa barang atau jasa dan kinerja seseorang dapat dilihat dari barang atau jasa yang dihasilkan oleh seseorang tersebut. Jika barang atau jasa yang dihasilkan sesuai dengan yang diharapkan, maka dapat dikatakan kinerja baik, sebaliknya jika barang atau jasa yang dihasilkan buruk atau tidak sesuai dengan yang diharapkan, maka dapat dikatakan kinerjanya buruk (dalam Sudaryono 2017;67)

6. Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

Penilaian Kinerja adalah suatu proses mengetimasi atau menetapkan nilai, penampilan, kualitas, atau status dari beberapa objek, orang atau benda Menurut Sikula (2001) dalam (Donni Juni Priansia 2014;272)

Menurut Fajar Nur'aini Dwi Fatimah (2017;15), penilaian kinerja adalah proses pengamatan (observasi) terhadap pelaksanaan pekerjaan yang dilaksanakan oleh seorang karyawan.

Menurut Kasmir (2016;184), penilaian kinerja merupakan suatu sistem yang di lakukan secara priodik untuk meninjau dan mengevaluasi kinerja individu.

Tujuan penilaian kinerja menurut Fajar Nur'aini Dwi Fatimah (2017;18) adalah:

1. Evaluasi ini di lakukan sebagai perbandingan antar karyawan. Proses penilaian ini dilakukan tidak hanya menilai seorang saja tanpa adanya pembanding. Biasanya perusahaan akan melakukan penilaian bersama-sama dalam satu perusahaan. Evaluasi kinerja atau penilaian kerja ini akan memberikan hasil perbandingan antara satu karyawan dengan karyawan lain.
2. Sistem pengembangan sumber daya manusia yang menekan perubahan-perubahan dalam diri seseorang dengan berjalannya waktu. Hal ini di lakukan karena penilaian karyawan dilakukan secara berkelanjutan, sehingga akan muncul perbandingan kinerja seseorang dari satu priode ke priode lain.
3. Pemeliharaan sistem yang digunakan sebuah perusahaan. Dengan adanya hasil penelitian kinerja sebuah perusahaan dapat mengetahui seberapa efektif sistem yang di gunakan oleh perusahaan.

Penilaian kinerja adalah cara mengukur kontribusi individu (karyawan) kepada organisasi tempat mereka bekerja. Model penilaian kinerja meliputi indikator sebagai berikut Menurut Gomes (2003) dalam (Hj. T. Nuraini, 2013;150)

1. kualitas kerja adalah ketelitian dan bisa diterima atas pekerjaan yang di lakukan.

2. Produktivitas adalah kualitas dan efisiensi kerja yang di hasilkan dalam priode waktu tertentu.
3. Pengetahuan pekerjaan adalah keterampilan dan informasi praktis/teknis yang digunakan pada pekerja.
4. Bisa diandalkan adalah sejauh mana seorang karyawan bisa diandalkan atas penyelesaian dan tidak lanjut tugas.
5. Kehadiran adalah sejauh mana karyawan tepat waktu, mengamati priode istirahat/makan yang di tentukan dan di catata kehadiran secara keseluruhan.
6. Kemandirian adalah sejauh mana pekerjaan yang di lakukan dengan atau tanpa pengawasan.

Syarat penilaian kinerja. Menurut Fajar Nur'aini Dwi Fatimah (2017;21) adalah

1. Penilaian harus jujur.
2. penilaian harus adil.
3. penilaian harus objektif.
4. penilaian harus sama-sama memiliki pengetahuan mendalam tentang unsur yang akan di nilai supaya penilaiannya sesuai dengan realitas/fakta yang ada.
5. Penilaian berdasarkan atas benar atau salah dan baik atau buruk, terhadap unsur-unsur yang di nilai sehingga hasil penilaiannya jujur, adil, dan objektif.

Proses penilaian kinerja menurut kasmir (2016;186)

1. Menyusun rencana merupakan Perencanaan kerja biasanya terkait dengan sasaran taunan perusahaan dengan membandingkan rencana yang ada. Rencana

kerja merupakan tahap dalam menyepakati sasaran kerja yang harus di capai dan juga sikap serta perilaku yang mesti di tampilkan pegawai dalam satu priode penilaian ke depan.

2. Pelaksanaan merupakan pengerjaan atas rencana yang dihasilkan oleh pegawai dengan sebaik-baiknya, sesuai dengan yang telah direncanakan sebelumnya. Artinya rencana yang telah dibuat segera dilaksanakan sesuai pedoman yang telah di tetapkan.
3. Pembinaan merupakan pembinaan dilakukan jika karyawan belum mencapai atau tidak tercapainya dalam mewujudkan rencana yang telah di tetapkan. Dalam praktiknya kegiatan pembinaan dilakukan oleh atasan langsung. Pembinaan merupakan tahap untuk memantau pencapaian sasaran kerja selama priode penilaian. Kemudian membimbing bawahan untuk memastikan mereka tetap berada pada jalur yang telah di tentukan agar kinerja mencapai.

7. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Untuk dapat melakukan perbaikan dan penyempurnaan terhadap pencapaian kinerja, baik kinerja individu maupun kinerja organisasi maka hal terpenting yang perlu dipahami, diantaranya adalah faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian Kinerja karyawan. Kasmir (2016;189) mengemukakan ada beberapa faktor yaang mempengaruhi kinerja sebagai berikut:

1 Kemampuan dan keahlian

Skill yang di miliki seseorang dalam mlakukan sesuatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara besar, sesuai dengan yang telah ditetapkan

2. Pengetahuan

Pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik.

3. Rencana kerja

Rencana pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuan. Artinya jika sesuatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

4. Kepribadian

Kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya.

5. Motivasi Kerja

Dorongan 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 terdorong melakukan sesuatu dengan baik.

6. Kepemimpinan

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

7. Gaya kepemimpinan

Gaya atau sikap seseorang dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

8. Budaya Organisasi

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

9. Kepuasan kerja

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

10. Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan keterangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan memengaruhi dalam bekerja. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja memengaruhi kinerja seseorang.

11. Loyalitas

Kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempat bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik.

12. Komitmen

Kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan

dalam bekerja.

13. Disiplin kerja merupakan usaha menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

Menurut A. A. Anwar Prabu Mangkunegara (2001:67), mengemukakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut:

- a. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan reality artinya, pegawai yang memiliki IQ yang tinggi diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

- b. Faktor Motivasi

Motivasi diartikan suatu sikap pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan kepemimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

8. Tujuan dan Manfaat Kinerja Karyawan

Tujuan kinerja Karyawan menurut A. A. Anwar Prabu Mangkunegara (2012: 10) adalah :

- a. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan persyaratan kinerja.
- b. Mencatat dan mengakui hasil kerja seseorang karyawan di suatu perusahaan, mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik lagi, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
- c. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang di embannya sekarang.
- d. Mendefenisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untk berprestasi sesuai dengan potensinya.
- e. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatih, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu di ubah.

Kegunaan kinerja Karyawan menurut A. A. Anwar Prabu mangkunegara adalah

- a. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan besarnya balas jasa.
- b. Untuk mengukur sejauh mana seseorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya.
- c. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam perusahaan
- d. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan pengawasan.

- e. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi.
- f. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai *performance* yang baik.
- g. Sebagai alat untuk dapat melihat kekurangan atau kelemahan dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
- h. Sebagai kriteria menentukan, seleksi dan penempatan karyawan
- i. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.
- j. Sebagai dasar untuk memperbaiki atau mengembangkan uraian tugas.

9. Disiplin Kerja

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang di berikan kepadanya. Hal ini mendorong semangat kerja, dan dapat terwujudnya tujuan yang telah di tetapkan perusahaan.

Menurut Irham Fahmi (2015;66), disiplin adalah sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kerja, proses ini melibatkan manajer dalam mengidentifikasi dan mengkomunikasikan masalah-masalah kinerja kepada kinerja karyawan.

Menurut Malayu S. P. Hasibuan (2016;193), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Siagian Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik

tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanks-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (dalam T. Nuraini, 2013;106).

Indikator disiplin karyawan menurut Malayu S. P Hasibuan (2016;194)

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Teladan Pimpinan

Teladan pemimpin sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan di jadikan teladan dan panutan oleh bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, disiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahaan pun akan ikut baik.

3. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahnya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada / hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahnya yang mengalami kesulitan dan menyelesaikan pekerjaannya.

6. Sanksi Hukum

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indiscipliner karyawan akan berkurang.

7. Ketegasan

Ketegasan pemimpin dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indiscipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indiscipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan.

8. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantar sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan.

10. Pengukuran Kinerja Karyawan

Menurut A. A. Anwar prabu mangkunegara (2015;47), pengukuran kinerja adalah tindakan yang dilakukan terhadap berbagai aktivitas dalam rantai nilai yang ada pada perusahaan.

Menurut Sri Indrastuti (2012;109), ada beberapa hal yang perlu di perhatikan dalam mengukur kinerja karyawan.

- a. Kecakapan dalam bekerja baik secara kualitas dan kuantitas. Kualitas kerja merupakan mutu seorang karyawan/pegawai dalam hal melaksanakan tugas tugasnya meliputi, layanan kerja, kerapian, ketepatan waktu, mutu pekerjaan, ketelitian kerja, bekerja keras, kualitas kerja berarti karyawan harus memiliki keterampilan, pengetahuan, dan niat baik untuk bekerja dengan berkualitas, rapi, bersih, teliti, dan indah dan kuantitas kerja adalah segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka lainnya meliputi menyelesaikan pekerjaan sesuai target, hasil kerja, rasa tanggung jawab bekerja secara tim,saling mendukung, tidak mengenal putus asa hal ini dapat di lihat dari hasil kerja karyawan dalam kerja penggunaan waktu tertentu dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.
- b. Kemampuan dan mengambil keputusan dalam keadaan-keadaan tertentu.

- c. Intensif terhadap kemampuan tenaga kesehatan dalam menciptakan hal-hal baru dalam mensukseskan pekerjaannya.
- d. Disiplin dalam memenuhi peraturan yang ada dalam menjalankan pekerjaan sesuai dengan intruksi.
- e. Bertanggung jawab atas pekerjaan dan hasil kerja.
- f. Kemampuan bekerjasama dengan rekan sekerja.
- g. Kesetiaan dalam pekerjaan dan jabatan.
- h. Kejujuran dalam pelaksanaan tugas.
- i. Kepemimpinan, kemampuan karyawan/tenaga kerja dalam memimpin dan memotivasi pekerjaan.

11. Lingkungan Kerja

Pamudji (2000: 127), dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar.

Menurut (Kasmir, 2016;192), lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan dan memberikan ketenangan, maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik.

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas, seperti temperatur, kebersihan tempat kerja dan memadainya atau tidaknya alat-alat perlengkapan kerja Menurut Isyandi (2004) (dalam Hj. T. Nuraini, 2013;98)

Menurut Sedermayati (2009:21), lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang didapatkan, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Ahyari (2002 : 27) lingkungan kerja adalah suatu lingkungan dimana karyawan bekerja, sedangkan kondisi kerja merupakan kondisi dimana karyawan tersebut bekerja. Dengan demikian sebenarnya kondisi kerja termasuk salah satu unsur lingkungan kerja, dengan kata lain lingkungan kerja didalam suatu perusahaan bukan hanya terdiri dari kondisi kerja, melainkan kondisi kerja ditambah dengan beberapa aspek lain yang membentuk lingkungan kerja.

9. Motivasi Kerja

Motivasi terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja di suatu perusahaan. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi suatu perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Menurut Kasmir (2016;189), motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika seseorang memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan teransang dan dorongan untuk melakukan sesuatu dengan baik. Pada akhirnya dorongan yang baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik, demikian pula sebaliknya.

Motivasi menurut Maslow mengatakan bahwa setiap manusia memiliki kebutuhan dalam hidupnya, yaitu kebutuhan fisik, kebutuhan psikologis, dan kebutuhan spiritual yang dapat diartikan sebagai kekuatan yang menghasilkan dorongan bagi individu untuk melakukan kegiatan agar dapat memenuhi atau memuaskan kebutuhan tersebut (dalam Hadri Nawawi, 2008;352).

Menurut Sondang P. Siagian (2006:138), bahwa motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawab dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Motivasi adalah proses yang menunjukkan intensitas individu, arah, dan ketekunan dari upaya menuju pencapaian tujuan, Menurut Robins (2006) dalam (Donni Juni Priansa 2014;201)

Menurut Malayu S. P. Hasibuan (2013;143), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Motivasi menurut A. A. Anwar Prabu Mangkunegara (2012;61), motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah tau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Prinsip prinsip motivasi karyawan menurut A. A. Anwar Prabu Mangkunegara (2012;61)

1. Prinsip partisipasi dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu di berikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan ujian yang akan dicapai oleh pemimpin.
2. Prinsip komunikasi pimpinan mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.
3. Prinsip mengakui andil bawahan (pegawai) mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah di motivasi kerjanya.
4. Prinsip pendelegasian wewenang pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang di lakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.
5. Prinsip memberi perhatian pemimpin terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahan, akan memotivasi pegawai bekerja apa yang di harapkan oleh pemimpin.

Tujuan motivasi. Menurut Malayu S. P. Hasibuan (2013;146)

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.



B. Kerangka Pikir

Gambar II. 2 : Kerangka pikir pada PT. Sumber Sarana Agro (Dharma Guna Wibawa) DGW di Jalan Garuda Sakti Pekanbaru.



Sumber : Olahan Penulis 2018

C. Konsep Operasional

Untuk menjelaskan konsep teoritis yang telah di cantumkan dan menjelaskan, maka penulis mengoprasionalkan konsep tersebut untuk mempermudah pemahaman dalam penulisan ini.

1. Administarsi adalah seluruh proses kerja sama kelompok orang atau lebih disertai dengan pembagian tugas untuk mencapai tujuan yang telah di tentukan.
2. Organisasi adalah proses berhimpunnya kelompok manusia karena memiliki kepentingan-kepentingan yang sama dalam rangka mencapai tujuan.
3. Manajemen adalah proses penyelenggaraan sebagai bagian dalam rangka penerapan tujuan organisasi.
4. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, pimpinan dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan diterapkan.
5. Kinerja karyawan adalah hasil kerja dan prilaku kerja yang telah di capai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang di berikan dalam suatu priode tertentu.
6. Penilaian kerja adalah Penilaian kinerja adalah proses pengamatan (observasi) terhadap pelaksanaan pekerjaan yang dilaksanakan oleh seorang karyawan.
7. Disiplin kerja adalah sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi

permasalahan kerja, proses ini melibatkan manajer dalam mengidentifikasi dan mengkomunikasikan masalah-masalah kinerja kepada karyawan

8. Pengukuran kinerja adalah tindakan yang di lakukan terhadap berbagai aktivitas dalam rantai nilai yang ada pada perusahaan.
9. Lingkungan kerja adalah suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan, maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik.
10. Motivasi kerja adalah dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika seseorang memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang dan terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

D. Operasional Variabel

Untuk memudahkan arah penelitian ini yang terdiri dari satu variabel yaitu kinerja, maka di lakukan operasional variabel dengan skala ordinal yaitu skala yang didasarkan pada rangking diurutkan dari jenjang yang lebih tinggi sampai jenjang terendah atau sebaliknya (Sugiyono 2015;84), yang tertuang pada tabel di bawah ini tabel II.3

Tabel II.3: Konsep operasional variabel Analisis Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Sarana Agro (Dharma Guna Wibawa) DGW di Jalan Garuda Sakti Pekanbaru

Konsep	Variabel	Indikator	Sub indikator	Skala
kinerja adalah Kinerja adalah Hasil kerja dan prilaku kerja yang dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu priode tertentu. (Kasmir 2016;182)	Kinerja karyawan	Lingkungan kerja	1.Sarana prasarana dan 2. Kondisi ruangan kerja	Ordinal
		Disiplin kerja	1.Ketepatan waktu 2.menyelesaikan pekerjaan sesuai target	Ordinal
		Motivasi kerja	1.Keinginan mendapat bonus dan penghargaan 2.Sikap pemimpin terhadap bawahan	Ordinal

Sumber : Kasmir (2016 : 182-192)

E. Teknik Pengukuran

Sebagai pertimbangan dalam menganalisa data yang terkumpul, penulis menggunakan pengukuran masing-masing konsep, yaitu : Pengukuran terhadap setiap indikator variabel penelitian ini menggunakan Skala *Likert* (Sugiyono,

2017;93) Skala likert di gunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial.

Pengukuran indikator variabel diklasifikasikan menjadi tiga bagian kategori penelitian yaitu baik, cukup baik, kurang baik. Untuk setiap pertanyaan yang diajukan perindikator variabel masing-masing alternatif jawabannya terdiri dari 3 kategori dengan nilai skor sebagai berikut:

Tabel II. 4 : Pengukuran Skala Likert

Pilihan Jawaban	Bobot
Baik	3
Cukup baik	2
Kurang baik	1

Pengukuran terhadap indikator variabel dikualifikasikan menjadi tiga bagian kategori penelitian yaitu baik, cukup baik, kurang baik. Untuk setiap item pertanyaan yang diajukan masing-masing alternatif jawabannya terdiri dari tiga kategori nilai skor sebagai berikut, baik dengan bobot 3, cukup baik dengan bobot 2, dan kurang baik dengan bobot 1.

Variabel Kinerja karyawan memiliki 3 indikator yaitu: Lingkungan kerja, Disiplin kerja dan Motivasi kerja. Untuk variabel ini penulis mengajukan 6 item pertanyaan berdasarkan nilai persentase yang telah ditetapkan untuk 30 orang responden. Berdasarkan nilai yang di tetapkan untuk 30 orang responden, dengan persentase baik 67% - 100% presentasi cukup baik 34%-66% dan presentasi kurang baik 0% - 33% dengan demikian penilaian terhadap variabel dinyatakan

1. Lingkungan kerja

Baik :Apabila jumlah persentase yang diperoleh dari kuisisioner mengenai Indikator lingkungan kerja, berada pada interval 67%-100%

Cukup baik :Apabila jumlah persentase yang di peroleh dari kuisisioner mengenai indikator lingkungan kerja, berada pada interval 34% - 66%

Kurang baik :Apabila jumlah persentasi yang di peroleh dari kuisisioner mengenai indikator lingkungan kerja, berada pada interval 0% - 33%

2. Disiplin kerja

Baik :Apabila jumlah persentase yang diperoleh dari kuisisioner mengenai indikator disiplin kerja, berada pada interval 67% - 100%

Cukup baik :Apabila jumlah persentase yang di peroleh dari kuisisioner mengenai indikator disiplin kerja, berada pada interval 34% - 66%

Kurang baik :Apabila jumlah persentasi yang di peroleh dari kuisisioner mengenai indikator disiplin kerja, berada pada interval 0% - 33%

3. Motivasi kerja

Baik :Apabila jumlah persentase yang diperoleh dari kuisisioner mengenai indikator motivasi kerja, berada pada interval 67% - 100%

Cukup baik :Apabila jumlah persentase yang di peroleh dari kuisisioner mengenai indikator motivasi kerja, berada pada interval 34% - 66%

Kurang baik :Apabila jumlah persentasi yang di peroleh dari kuisisioner mengenai indikator motivasi kerja, berada pada interval 0% - 33%



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Tipe penelitian yang penulis gunakan adalah survey deskriptif dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif, yang menggambarkan keadaan sebenarnya tentang apa yang terdapat pada saat penelitian dengan cara mengumpulkan data, mengklasifikasikan serta menganalisisnya sehingga di peroleh hasil sesuai dengan masalah penelitian.

Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, di gunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono 2017;8)

Alasan penulis menggunakan tipe ini adalah untuk mengetahui secara jelas dan konkrit Tentang Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan di PT. Sumber Sarana Agro (Dharma Guna Wibawa) DGW di Jalan Garuda Sakti Pekanbaru.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini adalah PT. Sumber Sarana Agro (Dharma guna wibawa) DGW di Jalan Garuda Sakti Pekanbaru KM 5 Pergudangan Mas B. 28-31 Alasan pemilihan lokasi penelitian ini dikarenakan penulis menemukan beberapa permasalahan yang terkait dengan kinerja karyawan yang belum sesuai dengan target yang di tetapkan oleh manajemen, sehingga penulis tertarik untuk

melakukan penelitian lebih lanjut guna mengetahui permasalahan yang di hadapi oleh PT tersebut.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi menurut Sugiyono (2017;80) adalah wilayah generalisasi atas objek dan subjeknya yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian di tarik kesimpulannya, jadi, populasi bukan hanya orang, tapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang di milki oleh subyek atau obyek itu. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh objek dari penelitian. Untuk lebih jelas didapat di lihat pada tabel berikut:

2. Sample

Sample menurut Sugiyono (2017;81) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang di miliki oleh populasi. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diperlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang di ambil dari populasi harus betul-betul representative atau mewakili.

Tabel III.1 : Jumlah Populasi dan Sampel Responden Karyawan PT. Sumber Sarana Agro (Dharma Guna Wibawa) DGW di Jalan Garuda Sakti Pekanbaru.

No	Responden	Populasi	Sampel	Persentase
1	Kepala cabang	1	1	100 %
2	Karyawan	30	30	100%
Jumlah		31	31	100%

Sumber : PT. Sumber Sarana Agro (Dharma Guna Wibawa) DGW di Jalan Garuda Sakti Pekanbaru, 2019

Adapun jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 31 orang yang terdiri dari kepala cabang 1 orang dan karyawan sebanyak 30 orang, Adapun metode pengambilan sampel menggunakan metode sensus atau sampel jenuh di mana seluruh populasi di jadikan sampel.

D. Teknik Penarikan Sampel

Menurut Sugiyono (2016;81) Teknik penarikan sampel yaitu Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian.

Teknik penarikan sampel atau teknik sampling adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Adapun penarikan sampel dalam analisis Analisis Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja karyawan Pada PT. Sumber Sarana Agro (Dharma Guna Wibawa) DGW di Jalan Garuda Sakti Pekanbaru yaitu dengan menggunakan teknik pengambilan sampel secara jenuh atau sensus.

Menurut Sugiyono (2016;85) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus di mana semua anggota populasi di jadikan sampel.

E. Jenis dan Sumber Data

1. Data primer yaitu data yang di peroleh secara langsung dari sumber dilapangan seperti data hasil wawancara dan pengisian angket/adapun data primer dalam penelitian ini adalah hasil data wawancara dan data hasil pembagian angket

yang penulis berikan kepada responden terkait dengan pada PT. Sumber Sarana Agro (Dharma Guna Wibawa) DGW di Jalan Garuda Sakti Pekanbaru.

2. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari berbagai sumber yang telah ada seperti buku, jurnal, surat kabar, dokumentasi dan lain-lain. Adapun data sekunder dalam penelitian ini adalah berupa catatan, arsip maupun keterangan lainnya yaitu meliputi sejarah PT. Sumber Sarana Agro (Dharma Guna Wibawa) DGW di Jalan Garuda Sakti Pekanbaru.

F. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data yang di perlukan dalam penelitian ini,penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Teknik Wawancara

Teknik Wawancara menurut (Sugiyono 2017;137) Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus di teliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah responden sedikit/kecil pada PT. Sumber Sarana Agro (Dharma Guna Wibawa) DGW di Jalan Garuda Sakti Pekanbaru.

2. Teknik Kuesioner

Teknik kuesioner menurut Sugiyono (2017;142) adalah teknik pengumpulan data dengan mengajukan daftar pertanyaan yang di ajukan kepada responden yang merupakan karyawan pada PT. Sumber Sarana Agro (Dharma Guna Wibawa) DGW di Jalan Garuda Sakti Pekanbaru.

3. Observasi

yaitu mengamati secara langsung objek yang diteliti, Guna untuk lebih mengetahui sejauh mana kinerja karyawan pada perusahaan.

4. Dokumentasi

Dokumentasi adalah mengumpulkan data dengan cara mengalir atau mengambil data-data dari catatan, dokumentasi, administrasi yang sesuai dengan masalah yang diteliti atau mengambil gambar atau foto tempat penelitian diadakan.

G. Teknik Analisis Data

Analisis data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif (analisa data dengan satu variabel). Setelah data terkumpul, maka data akan dikelompokkan dan di olah secara kuantitatif yakni dalam bentuk angka-angka dengan menggunakan tabel frekuensi dan di lengkapi dengan uraian keterangan yang mendukung, yang berkaitan dengan permasalahan yang di hadapi oleh PT. Sumber Sarana Agro (Dharma Guna Wibawa) DGW di Jalan Garuda Sakti Pekanbaru sehingga dapat di ambil kesimpulannya.

Tabel III.2 : Perincian Jadwal Kegiatan Penelitian Tentang Analisis Faktor– Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Sarana Agro (Dharma Guna Wibawa) DGW di Jalan Garuda Sakti Pekanbaru.

No	Jenis Kegiatan	Bulan dan Minggu ke 2018 2019																															
		Oktober				November				Desember				Januari				Februari				Maret				April				Mei			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Penyusunan Proposal																																
2	Ujian Proposal																																
3	Revisi Proposal																																
4	Revisi Kuisisioner																																
5	Rekomendas iSurvey																																
6	Survay Lapangan																																
7	Analisis Data																																
8	Penyusunan Laporan Hasil Penelitian																																
9	Konsultasi RevisiSkripsi i																																
10	Ujian Komferehen sif Skripsi																																
11	Revisi Skripsi																																
12	Pengadaan Skripsi																																

Sumber : Buku Pedoman Penyusunan UP Fisipol-UIR 2018-2019

H. Rencana Sistematika Laporan Penelitian

BAB 1 : PENDAHULUAN

Bab ini membahas tentang latar belakang masalah Tujuan manfaat penelitian.

BAB III : STUDI KEPUSTAKAAN KERANGKA FIKIR

Bab ini membahas tentang landasan teori yang di gunakan penelitian Kerangka pikir, konsep operasional dan operasional variabel.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini membahas varibel penelitian, penentuan populasi dan sampel Penelitian, jenis dan sumber data serta metode pengumpulan data serta metode analisis data.

BAB IV : DESKRIPSI LOKASI PENELITIAN

Bab ini membahas mengenai deskripsi atau gambaran umum tentang situasi dan kondisi lokasi lingkungan.

BAB V : HASIL PENELITIAN

Bab ini membahas permasalahan yang akan penuliis teliti mengenai Analisis Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Sarana Agro (Dharma Guna Wibawa) DGW di Jalan Garuda Sakti Pekanbaru.

BABVI : PENUTUP

Bab ini merupakan pembahasan dari hasil penelitian yang penulis pertemukan dan kemudian di berikan kesimpulan dan saran penelitian penelitian.

BAB IV

GAMBAR UMUM PERUSAHAAN

A. Sejarah Umum Perusahaan

PT. Sumber Sarana Agro (Dharma Guna Wibawa) DGW merupakan perusahaan cina pemilik Dvid Yaory, yang bergerak dalam bidang *agrochemicals* pertanian. Namun, yang menjadi fokus perusahaan dalam pengembangan yaitu pestisida. PT. Sumber Sarana Agro (Dharma Guna Wibawa) DGW didirikan pada bulan November 2001 di jakarta sebagai perusahaan *Joint venture* dengan *hextar Chemichals*, Malaysia, yang telah berpengalaman dalam bidang *agrochemicals* selama 25 tahun.

PT. Sumber Sarana Agro (Dharma Guna Wibawa) DGW mulai memasarkan produknya pertamanya yang diberi nama supremo pada April 2002 dengan lokasi pemasaran di lampung, kemudian, pasar berkembang ke sulawesi yang kemudian menjadi sentral dan distributor tunggal produk PT. Sumber Sarana Agro (Dharma Guna Wibawa) DGW untuk wilayah Indonesia Timur, dan terus berkembang dengan pesat di seluruh wilayah indonesia meliputi Sumatera, Jawa, Kalimantan. Pada tahun 2011 PT. Sumber Sarana Agro (Dharma Guna Wibawa) DGW telah memiliki 11 distributor di seluruh indonesia. Dan pada tahun 2010 DGW membuka cabang di pekanbaru di jalan garuda sakti pekanbaru km 5.

Produk-produk kami memiliki standard mutu internasional, sebagian merupakan produk yang telah diekspor ke berbagai penjuru dunia, termasuk Asia Tenggara, Asia Barat, Timur Tengah, Amerika Latin, Australia, Pakistan dan Bangladesh. Berbagai penghargaan seperti Super Brand Malaysia 2005 dan

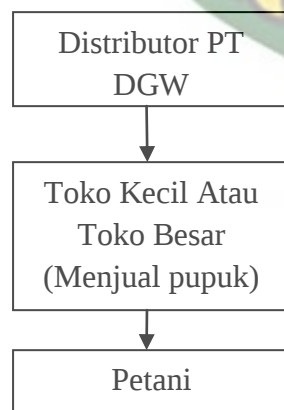
berbagai akreditasi internasional seperti ISO 9001 dan ISO 9002, merupakan jaminan konsistensi mutu dan pelayanan kami terhadap pengguna produk.

Selain tenaga lapangan pun PT. Sumber Sarana Agro (Dharma Guna Wibawa) DGW didukung oleh adanya distributor-distributor dan 11 cabang distribusi yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia. Dengan pengalaman dan jaringan channel distribusi yang kuat maka produk dapat dipastikan menyebar dengan cepat, tepat dan stabil. Unit produksi didukung dengan adanya pabrik yang berlokasi di Bekasi. Kapasitas produksi rata-rata 2.000 perbulan untuk insektisida. Dalam pandangan kami kemandirian pertanian adalah hal mutlak dan wajar diwujudkan sebagai salah satu pilar strategis nasional.

PT. Sumber Sarana Agro (Dharma Guna Wibawa) DGW di jalan garuda sakti pekanbaru sebagai distributor pestisida mensuplai barang ke berbagai toko, ke toko-toko besar ataupun kecil dengan pengambilan yang telah ditentukan dari masing-masing toko lalu toko tersebut menjual ke para petani .

VI.1 Rantai distributor PT. Sumber Sarana Agro (Dharma Guna Wibawa)

DGW di jalan garuda sakti pekanbaru.



Sumber : Olahan Penulis tahun 2019

Lingkungan kerja di PT. Sumber Sarana Agro (Dharma Guna Wibawa) DGW di jalan garuda sakti pekanbaru ialah terletak di pergudangan emas KM 5 Pergudangan Global Mas B 28-31 jalan garuda sakti pekanbaru.

B. Struktur Organisasi

IV.2 Struktur Organisasi PT. Sumber Sarana Agro (Dharma Guna Wibawa)



Sumber : PT Sumber Sarana Agro (Dharma Guna Wibawa) (DGW) di Jalan Garuda Sakti Pekanbaru.

C. Tugas Dan Fungsi Organisasi

Berdasarkan gambar struktur organisasi PT. Sumber Sarana Agro (Dharma Guna Wibawa) DGW di Jalan Garuda Sakti Pekanbaru dapat di jelaskan tugas dan tanggung jawabnya sebagai berikut:

11. *Branch Manager* (pimpinan)

Branch manager adalah seorang manajer cabang bertugas serta melakukan koordinasi segala kegiatan operasional perusahaan, memantau prosedur operasional manajemen, melakukan pengembangan kegiatan operasional, memberikan solusi terhadap berbagai permasalahan kantor cabang. Dan memberikan penilaian kinerja bawahannya seperti karyawan.

12. Ka. Admin

Bertugas memastikan asset perusahaan tercatat dengan baik dan benar, memastikan SOP yang dikeluarkan dapat berjalan dengan baik membantu *Branch Manager* dalam penyediaan data yang diperlukan untuk analisa operasional, mengkoordinasi teamnya agar dapat bekerja dengan efisiensi dan efektif.

13. *Admin Office Centre*

Admin bertugas untuk mencatat dan mendokumentasikan segala dokumen penjualan, promosi, dan mengaudit seluruh laporan dari *promotion office*.

14. Ka. Gudang

Bertugas mengawasi dan mengontrol operasional gudang, memastikan ketersediaan barang di gudang sesuai kebutuhan, memastikan aktivitas keluar masuk barang berjalan lancar.

15. *Driver*

Bertugas mengantar produk PT. Sumber Sarana Agro (Dharma Guna Wibawa) DGW di Jalan Garuda Sakti Pekanbaru ke berbagai daerah di Indonesia.

16. Kepala *Profit Centre*

Kepala *profit centre* (KPC) merupakan pimpinan wilayah dari bagian pemasaran di PT. Sumber Sarana Agro (Dharma Guna Wibawa) DGW. KPC bertugas untuk mengontrol, menganalisis dan mengaudit laporan penjualan dari seluruh sales *suvervisor* ditiap wilayah yang ditugaskan berdasarkan wilayah kerja.

17. *Promotion Officer*

Promotion Officer atau di singkat PO bertugas untuk membantu SS dalam mempromosikan produk PT. Sumber Sarana Agro (Dharma Guna Wibawa) DGW ke pedagang kecil diberbagai daerah indonesia sekaligus membuat kesepakatan kerja sama antara perusahaan dengan pedagang besar.

18. *Sales survvisor (SS)*

Sales *survvisor* bertugas untuk mengontrol, mencatat, dan mengevaluasi kinerja dari *Promotion Office*, SS juga bertugas untuk mempromosikan dan mengontrol kesediaan barang serta tingkat penjualan dipedangan besar masing-masing wilayah kerja.

19. Salesman

Bertugas menyusun strategi pemasran lanjutan, dapat meyakinkan atas manfaat dan kelebihan produk PT. Sumber Ssarana Agro DGW di Jalan Garuda Sakti Pekanbaru yang ditawarkan kepada konsumen.

**D. Visi Dan Misi PT. Sumber Sarana Agro (Dharma Guna Wibawa) DGW
Di Jalan Garuda Sakti Pekanbaru**

Visi dan Misi PT. Sumber Sarana Agro (Dharma Guna Wibawa) DGW di

Jalan Garuda Sakti Pekanbaru tidak di jelaskan secara terpisah, melainkan dibuat suatu pedoman, prinsip, nilai dan etika kerja bagi seluruh karyawan dan pimpinan PT. Sumber Sarana Agro (Dharma Guna Wibawa) DGW di Jalan Garuda Sakti. Adapun Visi dan Misi di PT. Sumber Sarana Agro (Dharma Guna Wibawa) DGW Jalan Garuda Sakti sebagai berikut:

1. Pelanggan adalah prioritas utama kami

Kepuasan, keyakinan dan kepercayaan pelanggan merupakan komitmen utama kami. Baik pelayanan, kualitas produk maupun sesuatu hal lain yang memberikan nilai tambah bagi terwujudnya jalinan erat antara kami dan pelanggan.

2. Kepemimpinan yang baik

Kekuatan bisnis yang tercipta serta terwujudnya pelayanan pelanggan bagi kami tidak akan terlepas atas kerja keras serta komitmen bersama dari tim yang solid yang didukung dengan adanya proses *leadership* yang tangguh. Kami percaya bahwa satu tim akan terbentuk kuat dan produktif jika dilakukan dengan teladan dan contoh kepemimpinan para leadernya.

3. Merayakan kesuksesan

Kemenangan dalam meraih sesuatu prestasi bukanlah atas dasar kontribusisatu pihak, kami percaya dengan perayaan bersama atas tercapainya prestasi suatu tim adalah wujud dari prestasi-prestasi, pengorbanan dan karya nyata dari pihak-pihak yang tergabung dalam tim tersebut. Oleh karena itu setiap kemenangan mutlak kami rayakan bersama.

4. Tanggung jawab sosial perusahaan

Suatu kewajiban bagi kami dalam membagi dan mewujudkan kepedulian atas saudara dan masyarakat sekitar lingkungan perusahaan yang perlu di perhatikan. Dalam setiap kesempatan kami meluangkan waktu untuk selalu berbagi dengan kaum duaafha di sekitar kami.

E. Program Kerja PT. Sumber Sarana Agro (Dharma Guna Wibawa) DGW di Jalan Garuda Sakti Pekanbaru

Program kerja adalah suatu rencana kegiatan dalam jangka waktu tertentu yang sudah disepakati atau ditetapkan oleh pengurus organisasi atau perusahaan. Baiknya, program kerja dibuat sistematis dan terarah agar dapat mencapai tujuan atau target yang telah ditetapkan. Sebelum melaksanakan program kerja, hal yang harus dilakukan adalah menentukan tujuan yang harus dicapai.

Program kerja setiap cabang bisa berbeda di setiap wilayah. Hal ini dilakukan demografi dan karakter masyarakat berbeda di setiap wilayah indonesia. Adapun program kerja PT. Sumber Sarana Agro (Dharma Guna Wibawa) DGW di Jalan Garuda Sakti Pekanbaru di lapangan adalah sebagai berikut:.

1. Demplot (*demonstration plot*) adalah mengaplikasikan produk tertetu (1 produk atau lebih) untuk mengetahui produk dalam kurun waktu tertetu. Kegiatan demplot wajib disertai lahan perbanding.
2. Demfarm adalah pengujian paket produk dari awal tanaman hingga akhir disertai dengan perbanding. Biasanya Demfarm ditindaklanjuti dengan acara besar seperti FFD/Expo.

3. *Spray Massal* uji efikasi produk tertentu yang aplikasinya dilakukan oleh 10-15 orang petani pada 1 lahan yang sama. Biasanya dilakukan penjelasan singkat tentang produk serta pengamatan langsung hasil aplikasi produk
4. *Farmers Meeting* adalah kegiatan temu tani pada suatu lokasi tertentu dengan minimum kehadiran 15 orang untuk mensosialisasikan dan berdiskusi tentang kendala pertanian serta teknik pengendalian OPT dengan produk-produk DGW.
5. *Big Farmes Meeting (BIG FM)*
 - a. kegiatan mengumpulkan petani besar (petani yang memiliki lahan yang luas/banyak) untuk bersosialisasi dan diskusi disertai *Direct Srelling* berhadiah langsung. (jumlah petani sekitar 10-20 petani)
 - b. Kegiatan mengumpulkan petani dalam jumlah besar untuk bersosialisasi dan diskusi disertai *Direct selling* berhadiah langsung. (jumlah kehadiran minimum 150 petani)
 - c. *One Day Promo* adalah kegiatan promosi di kios atau pasar untuk membantu penjualan produk disertai hadiah yang diundi secara langsung pada hari itu juga.
6. *Crop Clinic* adalah kegiatan mengumpulkan petani (di kios atau di lahan disertai penjelasan tentang OPT dengan membawa contoh tanaman yang terserang OPT.
7. *Farmers Field Day* adalah kegiatan mengumpulkan petani untuk melihat lahan hasil demplot/demfarm dengan jumlah minimum 50 petani. Biasanya

petani yang diundang adalah petani sekitar (antar desa dalam satu kecamatan)

8. *Fieldtrip* adalah kegiatan mengumpulkan petani untuk lahan hasil demplot/demfarm di daerah tertentu
9. *Expo Pertanian* adalah pameran hasil demplot/demfarm paket lengkap produk DGW dari awal tanaman hingga akhir (panen)
10. *Fokus Groip Discussion* adalah kegiatan mengumpulkan *stakeholder* pertanian (PPL kepala POPT, petani, pengepul, pemilik kios) untuk berdiskusi untuk mendapatkan saran dan masukan yang membangun untuk team di lapangan dan perbaikan promosi untuk kedepannya.
11. *Key Farmers Metting* adalah kegiatan mengumpulkan petani yang memiliki pengaruh besar di wilayahnya untuk membantu sosialisasi penyebaran produk.
12. *Woro-Woro* adalah kegiatan Promosi dengan berkeliling menggunakan pengeras suara di sertai pembagian selebaran informasi produk atau kegiatan.
13. *Retailers Meeting* adalah kegiatan mengumpulkan pemilik toko (R1/R2) di sertai dengan penjualan berhadiah langsung.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Identitas Responden

Pada bab ini akan di sajikan pembahasan terhadap hasil-hasil penelitian tentang Analisis kinerja karyawan pada PT. Sumber Sarana Agro (Dharma Guna Wibawa) DGW di Jalan Garuda Sakti Pekanbaru. Data yang di analisis diperoleh dari kuisioner yang di berikan kepada responden yaitu karyawan di PT. Sumber Sarana Agro (Dharma Guna Wibawa) di Jalan Garuda Sakti Pekanbaru maka terlebih dahulu akan di analisis identitas responden yaitu berdasarkan umur, jenis, kelamin, pendidikan, dan lama bekerja. Adapun identitas responden karyawan PT. Sumber Sarana Agro (Dharma Guna Wibawa) DGW di Jalan Garuda Sakti Pekanbaru yang pertama yaitu mengenai umur responden.

1. Identitas Responden berdasarkan tingkat umur

Untuk melihat identitas responden berdasarkan umur, dapat di lihat di tabel V.1 berikut ini:

Tabel V.1 Identitas Responden Karyawan Berdasarkan Umur pada PT. Sumber Sarana Agro (Dharma Guna Wibawa) di jalan Garuda Sakti Pekanbaru.

NO	Umur Responden (Tahun)	Frekuensi (orang)	Presentasi (%)
1	20-30	17	57%
2	31-40	13	43%
Jumlah		30	100%

Sumber : Data Olahan penulis, Tahun 2019

Tabel V.1 di atas dapat diketahui bahwa karyawan di PT. Sumber Sarana Agro (Dharma Guna Wibawa) DGW di Jalan Garuda Sakti Pekanbaru sebanyak 17 orang karyawan atau sebesar 57% berusia 20-30 tahun, dan sebanyak 13 orang karyawan atau sebesar 43% berusia 30-40 tahun. Dengan demikian disimpulkan rata-rata karyawan pada PT. Sumber Sarana Agro (Dharma Guna Wibawa) DGW di Jalan Garuda Sakti Pekanbaru berumur 20-30 tahun.

1. Identitas responden berdasarkan jenis kelamin

Untuk melihat identitas responden berdasarkan jenis kelamin, dapat dilihat di tabel V.2 berikut ini:

Tabel V.2 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin pada PT. Sumber Sarana Agro (Dharma Guna Wibawa) DGW di Jalan Garuda Sakti Pekanbaru

NO	Jenis Kelamin	Frekuensi (orang)	Presentasi (100%)
1	Pria	28	93%
2	Wanita	2	7%
Jumlah		30	100%

Sumber : Data Olahan Penulis, Tahun 2019

Dari tabel V.2 di atas dapat diketahui bahwa karyawan di PT. Sumber Sarana Agro (Dharma Guna Wibawa) DGW di Jalan Garuda Sakti Pekanbaru yang berjenis kelamin pria berjumlah 28 orang atau sebesar 93% sedangkan karyawan yang berjenis kelamin wanita berjumlah 2 atau sebesar 7%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa rata-rata karyawan di PT. Sumber Sarana

Agro (Dharma Guna Wibawa) DGW di Jalan Garuda Sakti Pekanbaru berjenis kelamin laki-laki, karena hal ini sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang ada di PT. Sumber Sarana Agro (Dharma Guna Wibawa) DGW di Jalan Garuda Sakti Pekanbaru.

2. Identitas Responden berdasarkan pendidikan

Untuk melihat identitas responden berdasarkan pendidikan, dapat dilihat di tabel V.3 berikut ini:

Tabel V.3 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan pada PT. Sumber Sarana Agro (Dharma Guna Wibawa) DGW di Jalan Garuda Sakti Pekanbaru

NO	Pendidikan	Frekuensi (orang)	Presentasi (%)
1	SLTA	6	20%
2	D3	3	10%
3	S1	21	70%
Jumlah		30	100%

Sumber : Data Olahan Penulis, Tahun 2019

Dari tabel V.3 di atas dapat diketahui bahwa karyawan di PT. Sumber Sarana Agro (Dharma Guna Wibawa) di Jalan Garuda Sakti Pekanbaru yang karyawan yang berpendidikan SLTA yaitu 6 orang atau sebesar 20%, karyawan yang berpendidikan D3 yaitu 3 orang atau sebesar 10%, karyawan yang berpendidikan S1 yaitu 21 orang atau sebesar 70%. Dapat disimpulkan bahwa rata-rata karyawan pada PT. Sumber Sarana Agro (Dharma Guna Wibawa) DGW di Jalan Garuda Sakti Pekanbaru berpendidikan S1.

3. Identitas Responden berdasarkan lama bekerja

Untuk melihat identitas responden berdasarkan pendidikan, dapat di lihat di Tabel V.4 berikut ini:

Tabel V.4 Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja pada PT. Sumber Sarana Agro (Dharma Guna Wibawa) DGW di Jalan Garuda Sakti Pekanbaru

NO	Lama Bekerja	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
1	1-2 Tahun	13	43%
2	3-4 Tahun	6	20%
3	Di atas 5 Tahun	11	37%
Jumlah		30	100%

Sumber : Data Olahan, Tahun 2019

Dari tabel V.4 di atas dapat di ketahui bahwa karyawan di PT. Sumber Sarana Agro (Dharma Guna Wibawa) DGW di Jalan Garuda Sakti Pekanbaru yang bekerja 1-2 tahun berjumlah 13 orang atau sebesar 43%, karyawan yang bekerja 3-4 tahun berjumlah 6 orang atau sebesar 20%, dan karyawan yang bekerja di atas 5 tahun berjumlah 11 orang atau sebesar 37%, Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lama bekerja karyawan pada PT. Sumber Sarana Agro (Dharma Guna Wibawa) DGW di Jalan Garuda Sakti Pekanbaru lebih banyak adalah lama bekerja 1-2 tahun sebanyak 13 orang.

B. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT.

Sumber Sarana Agro (Dharma Guna Wibawa) DGW di Jalan Garuda Sakti Pekanbaru

Keberhasilan suatu perusahaan salah satunya tergantung pada kinerja karyawan tersebut melaksanakan pekerjaan, karena karyawan merupakan unsur penting dalam perusahaan, pencapaian misi dan visi perusahaan menjadi kurang efektif apabila banyak karyawan yang tidak berprestasi dan ini akan membuat perusahaan tidak cepat berkembang. Oleh karena itu dalam suatu perusahaan kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut harus benar-benar di perhatikan.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang di berikan dalam suatu periode tertentu (kasmir 2016;182)

Untuk mengetahui kinerja karyawan pada PT. Sumber Sarana Agro (Dharma Guna Wibawa) DGW di Jalan Garuda Sakti Pekanbaru di lihat dari indikator yang di nilai yaitu Lingkungan kerja, Disiplin kerja, Motivasi kerja. Berikut ini peneliti akan menguraikan indikator yang di nilai untuk melihat kinerja yang ada di PT. Sumber Sarana Agro (Dharma Guna Wibawa) DGW di Jalan Garuda Sakti Pekanbaru

1. Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat kerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan dapat membuatsuasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang karyawan menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi

lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu pada akhirnya akan memengaruhinya dalam bekerja. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja memengaruhi kinerja seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai lingkungan kerja di PT.

Sumber Sarana Agro (Dharma Guna Wibawa) DGW di Jalan Garuda Sakti Pekanbaru, maka dapat dilihat pada tabel V.5 di bawah ini

Tabel V.5 Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan Kerja Yang Telah Tercipta di PT. Sumber Sarana Agro (Dharma Guna Wibawa) DGW di jalan Garuda Sakti Pekanbaru

NO	Sub Indikator	Responden			Jumlah
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
1	Sarana dan Prasarana	7 (23%)	15 (50%)	8 (27%)	30
2	Kondisi Ruangan Kerja	7 (23%)	20 (67%)	3 (10%)	30
Jumlah		14	35	11	60
Rata-Rata		7	17.5	5.5	30
Presentase		23%	59%	18%	100%

Sumber : Data olahan, Tahun 2019

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa untuk sub indikator yang

pertama yaitu Sarana dan Prasarana, yang menjawab baik sebanyak 7 orang karyawan atau sebesar (23%), kemudian yang menjawab cukup baik sebanyak 15 orang karyawan atau sebesar (50%), kemudian yang menjawab kurang baik 8 orang karyawan atau sebesar (27%). Dengan demikian sub indikator yang paling mempengaruhi adalah sarana dan prasarana yaitu (50%), dapat disimpulkan bahwa sarana dan prasarana yang ada di PT. Sumber Sarana Agro (Dharma Guna Wibawa) DGW di Jalan Garuda Sakti Pekanbaru cukup baik dengan alasan karyawan di PT tersebut ialah sarana dan prasarana yang ada di PT tersebut sudah memadai tetapi masih perlu perbaikan untuk sarana yang rusak.

Selanjutnya untuk sub indikator yang kedua yaitu kondisi ruangan, yang menjawab baik sebanyak 7 orang karyawan atau sebesar (23%), yang menjawab cukup baik sebanyak 20 karyawan atau sebesar (60%), kemudian yang menjawab kurang baik sebanyak 3 atau sebesar (10%). Dengan demikian sub indikator yang paling mempengaruhi adalah kondisi ruangan kerja yaitu (20%), dapat disimpulkan bahwa kondisi ruangan kerja yang ada di PT. Sumber Sarana Agro (Dharma Guna Wibawa) DGW di Jalan Garuda Sakti Pekanbaru cukup baik dengan alasan karyawan di PT tersebut ialah kondisi ruangan kerja sudah cukup baik tetapi kurang di perhatikan dan kurang terawat seperti kerapian dan kebersihannya.

Selanjutnya dari hasil wawancara 2 april 2019 yang penulis lakukan kepada Bapak Afrizon kepala cabang PT. Sumber Sarana Agro (Dharma Guna Wibawa) DGW di jalan Garuda Sakti Pekanbaru, ia menjelaskan PT. Sumber Sarana Agro (Dharma Guna Wibawa) DGW di jalan Garuda Sakti Pekanbaru berdiri pada

tahun 2010, dan ia juga mengatakan bahwa yang sangat di butuhkan oleh karyawan disini adalah sarana dan prasarana kerja yang memadai terutama komputer, kendaraan dan fasilitas kerja lainnya, jadi saat ini sarana di PT. Sumber Sarana Agro (Dharma Guna Wibawa) DGW di jalan Garuda Sakti Pekanbaru sebanyak 12 unit yang rusak dan secepatnya segera akan diperbaiki.

Dari wawancara dengan manager Bapak Afrizon kepala cabang PT. Sumber Sarana Agro (Dharma Guna Wibawa) DGW di Jalan Garuda Sakti Pekanbaru, dapat disimpulkan bahwa setiap karyawan di suatu perusahaan bekerja secara team (*team work*), sehingga sarana dan prasarana sangat diperlukan untuk menunjang kinerja karyawan, dengan adanya kerja sama team (*team work*) serta di lengkapi sarana dan prasarana yang memadai maka kinerja karyawan akan meningkat, begitu juga sebaliknya jika tidak ada kerja sama team (*team work*) dan sarana prasarana tidak memadai maka akan menghambat kinerja karyawan.

2. Disiplin kerja

Disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Mengerjakan tugas dengan sesuai target yang telah di tetapkan oleh perusahaan

Untuk melihat hasil tanggapan responden mngeuai disiplin kerja di PT. Sumber Sarana Agro (Dharma Guna Wibawa) DGW di Jalan Garuda Sakti Pekanbaru, maka dapat di lihat pada tabel V.6 di bawah ini.

Tabel V.6 Tanggapan Responden Mengenai Disiplin Kerja Yang Telah Tercipta di PT. Sumber Sarana Agro (Dharma Guna Wibawa) DGW di Jalan Garuda Sakti Pekanbaru.

NO	Sub Indikator	Responden			Jumlah
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
1	Ketepatan waktu	7 (23%)	14 (47%)	9 (30%)	30
2	Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Target	9 (30%)	21 (70%)	0 (0%)	30
Jumlah		16	35	9	60
Rata-Rata		8	17,5	4,5	30
Presentase		26%	59%	15%	100%

Sumber : Data Olahan, Penulis 2019

Berdasarkan tabel di atas dapat di jelaskan bahwa untuk sub indikator yang pertama yaitu ketepatan waktu yang menjawab baik sebanyak 7 orang karyawan atau sebesar (23%), yang menjawab cukup baik sebanyak 14 orang karyawan atau sebesar (47%), kemudian yang menjawab kurang baik 9 orang karyawan atau sebesar (30%). Dengan demikian sub indikator yang paling mempengaruhi adalah ketepatan waktu yaitu (47%), disimpulkan bahwa ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan tugas yang ada di PT. Sumber Sarana Agro (Dharma Guna Wibawa) DGW di Jalan Garuda Sakti Pekanbaru cukup baik dengan alasan

karyawan di PT tersebut tidak dapat memanfaatkan waktu dengan baik, maka penyelesaian kerja yang dilakukan karyawan tidak terlaksana dengan baik.

Selanjutnya untuk sub indikator yang kedua Berdasarkan tabel di atas dapat di jelaskan bahwa untuk sub indikator yang kedua yaitu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang menjawab baik sebanyak 9 orang karyawan atau sebesar (30%), yang menjawab cukup baik sebanyak 21 orang karyawan atau sebesar (70%), kemudian yang menjawab kurang baik 0 orang karyawan atau sebesar (0%). Dengan demikian sub indikator yang paling mempengaruhi adalah menyelesaikan pekerjaan sesuai target (70%), disimpulkan bahwa karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ada di PT. Sumber Sarana Agro (Dharma Guna Wibawa) DGW di Jalan Garuda Sakti Pekanbaru yaitu cukup baik dengan alasan ialah bayaknya karyawan yang menjawab cukup mengenai pencapaian target kerja karyawan hal ini menandakan bahwa karyawan dalam melakukan suatu pekerjaannya tidak sesuai dengan target yang di tetapkan oleh PT tersebut, hal ini di karenakan harga panen petani murah, musim yang tidak mendukung untuk bercocok tanam, sehingga daya beli petani menurun mengakibatkan target tidak stabil.

Selanjutnya dari hasil wawancara 2 april 2019 yang penulis lakukan kepada Bapak Afrizon kepala cabang PT. Sumber Sarana Agro (Dharma Guna Wibawa) DGW di jalan Garuda Sakti Pekanbaru, ia mengatakan bahwa ia memberikan tugas sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang di miliki karyawan dan kedisiplinan karyawan dalam menyelesaikan tugas sudah cukup baik tetapi tetap harus berikan yang terbaik untuk perusahaan.

Dari wawancara dengan manager Bapak Afrizon kepala cabang PT. Sumber Sarana Agro (Dharma Guna Wibawa) DGW di Jalan Garuda Sakti Pekanbaru, dapat disimpulkan bahwa di suatu perusahaan di butuhkan kedisiplinan dalam melakukan pekerjaan, maka karyawan di tuntut disiplin dalam melakukan pekerjaannya seperti menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah di tetapkan oleh perusahaan tersebut dan jam masuk kerja sesuai jam yang di tetapkan oleh perusahaan tersebut.

3. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang melakukan pekerjaan yaitu karyawan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan) maka karyawan akan terdorong untuk melakukan suatu pekerjaan yang lebih baik lagi dari sebelumnya. Pada akhirnya dorongan yaitu motivasi dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik, begitupun sebaliknya jika karyawan tidak terdorong motivasi dari dalam diri maupun dari luar maka hasilnya akan menurun kinerja karyawan. Dapat dikatakan motivasi mempengaruhi kinerja seseorang terutama bagi karyawan di suatu perusahaan. Makin termotivasi karyawan tersebut maka kinerjanya akan meningkat, begitupun sebaliknya jika tidak termotivasi maka kinerjanya akan menurun dan berdampak pada perusahaan.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai motivasi kerja di PT. Sumber Sarana Agro (Dharma Guna Wibawa) DGW di Jalan Garuda Sakti pekanbaru maka dapat dilihat tabel V.7 di bawah ini.

Tabel V.7 ` Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Kerja Yang Telah Tercipta di PT. Sumber Sarana Agro (Dharma Guna Wibawa) DGW di Jalan Garuda Sakti Pekanbaru.

No	Sub Indikator	Tanggapan Raesponden			Jumlah
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
1	Keinginan Mendapatkan Bonus dan Penghargaan	20 (67%)	10 (33%)	0 (0%)	30
2	Sikap Pemimpin Terhadap Bawahan	21 (70%)	9 (30%)	0 (0%)	30
	Jumlah	41	19	0	60
	Rata-Rata	20.5	9.5	0	30
	Presentase	69%	31%	0%	100%

Sumber : Data Olahan, penulis 2019

Berdasarkan tabel di atas dapat di jelaskan untuk sub indikator yang pertama Keinginan mendapat bonus dan penghargaan, berdasarkan tabel di atas dapat di jelaskan bahwa untuk sub indikator yang pertama yaitu keinginan mendapatkan bonus dan penghargaan yang menjawab baik sebanyak 20 orang karyawan atau sebesar (67%), yang menjawab cukup baik sebanyak 10 orang karyawan atau sebesar (33%), kemudian yang menjawab kurang baik 0 orang karyawan atau sebesar (0%). Dengan demikian sub indikator yang paling mempengaruhi adalah keinginan mendapat bonus dan penghargaan yaitu (67%), disimpulkan bahwa karyawan dalam keinginan mendapat bonus dan penghargaan di PT. Sumber

Sarana Agro (Dharma Guna Wibawa) DGW di Jalan Garuda Sakti Pekanbaru yaitu baik dengan alasan jawaban karyawan yaitu setiap karyawan dalam bekerja membutuhkan motivasi dari perusahaan tersebut motivasi berupa bonus dan penghargaan di PT. Sumber Sarana Agro (Dharma Guna Wibawa) DGW di Jalan Garuda Sakti Pekanbaru bonus berupa *Reward* yaitu tambahan bonus bulanan, dan penghargaan berupa uang dan piala penghargaan.

Selanjutnya untuk sub indikator yang kedua, berdasarkan tabel di atas dapat di jelaskan bahwa untuk sub indikator yang kedua Sikap pemimpin terhadap bawahan, yang menjawab baik sebanyak 21 orang karyawan atau sebesar (70%), yang menjawab cukup baik sebanyak 9 orang karyawan atau sebesar (30%), kemudian yang menjawab kurang baik 0 orang karyawan atau sebesar (0%). Dengan demikian sub indikator yang paling mempengaruhi adalah sikap pemimpin terhadap bawahan yaitu (70%), disimpulkan bahwa Sikap pemimpin terhadap bawahan di PT. Sumber Sarana Agro (Dharma Guna Wibawa) DGW di Jalan Garuda Sakti Pekanbaru cukup baik, alasannya karena pimpinan di PT. Sumber Sarana Agro (Dharma Guna Wibawa) DGW di Jalan Garuda Sakti Pekanbaru sangat ramah, pemimpin memberikan motivasi penuh ke karyawan seperti. meeting arahan untuk mencapai target agar karyawan mendapat bonus tambahan juga bekerja dengan *team work* yang baik.

Selanjutnya dari hasil wawancara 2 april 2019 yang penulis lakukan kepada Bapak Afrizon kepala cabang PT. Sumber Sarana Agro (Dharma Guna Wibawa) DGW di jalan Garuda Sakti Pekanbaru, menjelaskan bahwa setiap karyawan perlu motivasi agar kinerjanya dapat meningkat, seperti meeting arahan untuk

mecapai target agar mendapat bonus tambahan, dan bekerja dengan team work yang baik.

Dari wawancara dengan manager Bapak Afrizon kepala cabang PT. Sumber Sarana Agro (Dharma Guna Wibawa) DGW di Jalan Garuda Sakti Pekanbaru, dapat disimpulkan bahwa setiap karyawan membutuhkan motivasi dari atasan seperti bonus tambahan, promosi jabatan, keinginan untuk mendapat penghargaan, jika seorang karyawan di suatu perusahaan tidak diberikan motivasi seperti tidak adanya bonus tambahan, promosi jabatan, mendapat penghargaan maka kinerja karyawan di suatu perusahaan akan menurun dan sebaliknya jika seorang karyawan di suatu perusahaan di berikan motivasi dari atasan seperti bonus tambahan, promosi jabatan, keinginan untuk mendapat penghargaan maka kinerja karyawan akan meningkat

Tabel V.8 Rekapitulasi Responden Mengenai Analisis Kinerja Karyawan di PT. Sumber Sarana Agro (Dharma Guna Wibawa) DGW di Jalan Garuda Sakti Pekanbaru.

No	Indikator kinerja	Sub Indikator			Jumlah
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
1	Lingkungan kerja	23%	59%	18%	100%
2	Disiplin Kerja	26%	59%	15%	100%
3	Motivasi Kerja	69%	31%	0%	100%
Jumlah		118%	149%	33%	300%
Presentase		39%	50%	11%	100%

Sumber : Data Olahan, Penulis 2019

Berdasarkan rekapitulasi jawaban responden yaitu karyawan PT. Sumber Sarana Agro (Dharma Guna Wibawa) DGW di Jalan Garuda Sakti Pekanbaru untuk kategori penilaian baik yaitu sebesar 39%, untuk penilaian cukup baik yaitu sebesar 50%, untuk penilaian kurang baik yaitu 11% dari total keseluruhan karyawan yang ada di PT. Sumber sarana Agro (Dharma Guna Wibawa) DGW di Jalan Garuda Sakti Pekanbaru sebanyak 30 karyawan dari penjelasan di atas di simpulkan bahwa untuk penelitian yang berjudul Analisis Kinerja Karyawan PT.Sumber Sarana Agro (Dharma Guna Wibawa) DGW di Jalan Garuda Sakti

Pekanbaru, sudah cukup baik di lihat dari indikator kinerja yaitu Lingkungan kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja.

Berdasarkan observasi yang penulis lakukan dapat di simpulkan bahwa setiap karyawan yang bekerja di suatu perusahaan harus mengikuti aturan aturan yang di tetapkan oleh perusahaan seperti disiplin kerja dan melakukan pekerjaan sesuai target yang di tetapkan oleh perusahaan, selain itu perlu adanya motivasi kerja dari atasan seperti adanya bonus berupa *Reward* yaitu tambahan bonus bulanan, dan penghargaan berupa uang dan piala penghargaan, serta perlu adanya kesediaan sarana dan prasarana dan kelengkapan kerja di suatu perusahaan dengan adanya kelengkapan tersebut maka kinerja karyawan di suatu perusahaan akan meningkat.



BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah penulis lakukan mengenai Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Sarana Agro (Dharma Guna Wibawa) DGW di Jalan Garuda Sakti Pekanbaru, dapat diambil kesimpulan berdasarkan indikator sebagai berikut:

1. Indikator Lingkungan kerja

Kinerja karyawan di PT. Sumber Sarana Agro (Dharma Guna Wibawa) DGW di Jalan Garuda Sakti Pekanbaru berdasarkan indikator lingkungan kerja sudah cukup baik dilihat dengan indikator yang meliputi sarana dan prasarana, serta kondisi lingkungan kerja

Alasan karyawan menjawab cukup baik mengenai sarana dan prasarana ialah karyawan mengenai prasarana yang ada di PT tersebut sudah memadai tetapi masih perlu perbaikan untuk sarana yang rusak.

Alasan karyawan menjawab cukup baik mengenai kondisi ruangan kerja ialah kondisi ruangan kerja sudah cukup baik tetapi kurang diperhatikan dan kurang terawat seperti kerapian dan kebersihannya.

2. Indikator Disiplin kerja

Kinerja karyawan di PT. Sumber Sarana Agro (Dharma Guna Wibawa) DGW di Jalan Garuda Sakti Pekanbaru berdasarkan indikator disiplin kerja sudah cukup baik, dilihat dengan sub indikator yang meliputi ketepatan waktu dan

menyelesaikan pekerjaan sesuai target.

Alasan karyawan menjawab cukup baik mengenai ketepatan waktu di PT tersebut ialah menandakan bahwa penyelesaian kerja karyawan tidak terlaksana dengan cukup baik karena karyawan kurang memanfaatkan waktu dengan baik dan

Alasan karyawan menjawab cukup baik mengenai pencapaian target kerja karyawan hal ini menandakan bahwa karyawan dalam melakukan suatu pekerjaannya tidak sesuai dengan target yang ditetapkan oleh PT. tersebut, hal ini dikarenakan dari waktu kerja yang telah diberikan.

3. Indikator motivasi kerja

Kinerja karyawan di PT. Sumber Sarana Agro (Dharma Guna Wibawa) DGW di Jalan Garuda Sakti Pekanbaru berdasarkan indikator motivasi kerja sudah cukup baik dilihat dengan sub indikator yang meliputi keinginan mendapat bonus, penghargaan dan sikap pemimpin terhadap karyawan.

Alasan karyawan menjawab cukup baik mengenai keinginan mendapatkan bonus dan penghargaan ialah setiap karyawan dalam bekerja membutuhkan motivasi dari perusahaan tersebut motivasi berupa bonus dan penghargaan di PT. Sumber sarana Agro (Dharma Guna Wibawa) DGW di jalan Garuda Sakti Pekanbaru bonus berupa *Reward* yaitu tambahan bonus bulanan, dan penghargaannya berupa uang dan piala penghargaan.

Alasan karyawan menjawab baik mengenai sikap pemimpin terhadap karyawan ialah karena pimpinan di PT. Sumber Sarana Agro (Dharma Guna Wibawa) DGW di jalan garuda sakti pekanbaru sangat ramah, pemimpin

memberikan motivasi penuh ke karyawan seperti. meeting arahan untuk mencapai target agar karyawan mendapat bonus tambahan juga bekerja dengan team work yang baik.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan di PT. Sumber Sarana Agro (Dharma Guna Wibawa) DGW di Jalan Garuda Sakti Pekanbaru, ada beberapa saran yang dapat penulis berikan yaitu sebagai berikut:

1. Sebaiknya pihak perusahaan lebih memperhatikan lingkungan kerja serta peralatan yang rusak agar segera di perbaiki secepatnya supaya dapat memotivasi karyawan agar kinerjanya dapat meningkat
2. Agar tercapainya target perusahaan pemimpin harus memberikan motivasi kepada karyawan seperti dalam bentuk bonus dan dalam bentuk promosi jabatan.

DAFTAR PUSTAKA

Dwi Fatimah Nur'aini Fajar, 2017, *Panduan Praktis Evaluasi Kinerja Karyawan*.

Yogyakarta: QUADRANT

Fahmi, Irham. 2015. *Pengantar Ilmu Administrasi Bisnis*. Alfabeta: Bandung

_____, 2016. *Prilaku konsumen*. Alfabeta: Bandung

Hasibuan, Malayu. 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, CV. Jakarta:

Rajawali

Handoko T. Hani, 2017, *Manajemen*, Yogyakarta: BFE-YOGYAKARTA

Indrastuti, Sri, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Edisi Revisi

Riau: UR PRESS

Kasmir, Dr. SE, MM, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan*

Praktek), Jakarta: PT, Raja Grafindo Persada

MA, Mulyono, 2016, *Manajemen Administrasi dan Organisasi Pendidikan*.

Jakarta: AR-RUZZ MEDIA

Mangkunegara, Anwar, Prabu, 2012, *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika

Aditama

_____, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT

Remaja Rosdakarya

Nuraini T. 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: YAYASAN

AINI SYAM

P. Siagian, Sondang, 2017. *Filsafat Administrasi*, Jakarta: Erlangga

Priansa, Doni, Juni, 2014, *Perencanaan dan Pengembangan SDM*, Bandung: Alfabeta

Rusby, Zulkifli, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. DEPOK: Rajawali Press

Zulkifli, dkk. 2013. *Pedoman Penulisan Usulan Penelitian, Skripsi Dan Kertas Kerja Mahasiswa*. Pekanbaru: Fisipol Uir

Siswanto, 2005, *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi aksara

Sudaryono, 2014, *Pengantar Manajemen Teori dan Kasus*. Yogyakarta:CAPS

Sugiyono, 2017, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: Alfabeta

REFERENSI SKRIPSI

Cindy Rizky Indah. 2014, *Analisis Kinerja Karyawan Pada PT. Sigma Protecth*
Skripsi: Pekanbaru.

REFERENSI JURNAL

Fadri Hayatul. 2017. *Analisis Kinerja Karyawan Pada PT. Perindustrian Dan Perdagangan Bangkinang*, jurnal manajemen. Vol. 4, No 1.

Heliawan Yuge Agung. 2016. *Analisis Kinerja Karyawan PT. Novell Pharmaceutical Laboratories Dengan Menggunakan Variabel Kompensasi Lingkungan Kerja Dan Motivasi*,jurnal Akuntansi dan Pajak. Vol. 16, No 02.

Rizki Indah Cindy dan Zulkifli. 2015. *Analisis Kinerja Karyawan Pada PT. Sigma Petrotech Pekanbaru*. Vol 1, No 2.



Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau