

**STRATEGY TO IMPROVE EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. PERKEBUNAN
NUSANTARA V TAMORA GARDENS, TAPUNG HULU DISTRICT, KAMPAR
REGENCY**

By: Agus Pratiwi

Email: *aguspratiwi2308@gmail.com*

Supervisor: Abdul Sadad

Public Administration Study Program, Department of Administrative Sciences

Faculty of Social and Political Sciences

University of Riau

Bina Widya Campus Jl. HR Soebrantas Km. 12,5 Simpang Baru Panam, Pekanbaru 28293

Telp/Fax (0761)63272

ABSTRACT

From the production data that has been obtained, the production results at PT. Perkebunan Nusantara V Tamora Gardens continued to show increases, exceeding the stipulated Budget Work Plan (RKAP). Increased production of oil palm, while initially this Tamora Gardens produced rubber. However, the lack of a level of commitment to employees' awareness makes the company constrained. Therefore it is necessary to study strategies to improve employee performance. The purpose of this study was to determine how the strategy for improving employee performance and to determine the factors supporting the strategy for improving employee performance at PT. Perkebunan Nusantara V Tamora Gardens, Tapung Hulu District, Kampar Regency. This type of research is qualitative research with a descriptive approach. From the research results found that the strategy to improve the performance of employees of PT. Perkebunan Nusantara V Tamora Gardens has been going well. Judging from several well-executed indicators, such as motivation by providing direction and meeting economic needs or appropriate remuneration for what employees do, discipline by enforcing existing rules, work environment by providing supportive housing facilities, and commitment by providing sanctions for employees who break the rules. And there are supporting factors in the form of budget and openness.

Keywords: Strategy, Improvement, Employee Performance

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberhasilan suatu perusahaan ditentukan oleh sejauh mana tujuan perusahaan yang telah direncanakan dapat dicapai baik perusahaan pemerintahan maupun perusahaan swasta. Untuk mencapai tujuan tersebut keterlibatan berbagai unsur dalam perusahaan sangat penting, diantaranya unsur karyawan. Perusahaan dituntut untuk dapat mengelola karyawan. Walaupun didukung oleh sarana dan prasarana yang baik namun tidak didukung oleh karyawan maka kegiatan dalam sebuah karyawan tidak akan berjalan dengan baik. Karyawan merupakan penentu keberhasilan dalam sebuah perusahaan. Perusahaan membutuhkan karyawan yang mampu bekerja lebih baik dan lebih cepat sehingga diperlukan karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi.

Di Provinsi Riau sendiri terdapat PT. Perkebunan yang bergerak di bidang produksi kelapa sawit dan karet, yaitu PT. Perkebunan Nusantara V. Ada beberapa kebun yang sekarang berada dibawah pengelolaan PT. Perkebunan Nusantara V yaitu: Kebun Tandun, Kebun Sei Lindai, Kebun Sei Berlian, Kebun Sei Kencana, Kebun Sei Buatan, Kebun Lubuk Dalam dan 1 (satu) unit Rumah Sakit Tandun serta Kebun Tamora. Kebun Tamora adalah salah satu unit/kebun yang berada di bawah pengelolaan perusahaan perkebunan negara yang bernama PT. Perkebunan Nusantara V. Kebun Tamora memiliki HGU seluas 3.347,67 Ha berdasarkan Sertifikat HGU No. 159 tanggal 15 Agustus 2001, yang berlaku sampai dengan 15 Agustus 2036.

Kebun Tamora ini satu diantara kebun lainnya yang melakukan replanting pada tahun 2013 atau penumbangan karet dan penanaman ulang menjadi kelapa sawit. Penanaman ulang dimulai pada tahun 2014 sampai 2015 dan mulai panen kelapa sawit pada tahun 2018. Dengan luas perkebunan

kelapa sawit tahun 2018 adalah 2.124,07 Ha dan luas perkebunan karet 1.223,6 Ha. Dan juga tahun 2019 luas perkebunan kelapa sawit 2.124,07 Ha dan luas perkebunan karet 1.223,6 Ha.

Dari hasil produksi yang terdapat di Kebun Tamora ini, produksi yang didapat mengalami kenaikan secara maksimal. Seperti yang diketahui sebelumnya Kebun Tamora ini merupakan Kebun yang seutuhnya memproduksi karet, namun setelah memproduksi kelapa sawit pendapatan menjadi sangat pesat. PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Tamora, Kecamatan Tapung Hulu, Kabupaten Kampar merupakan salah satu perusahaan yang mengalami kemajuan dan banyaknya prestasi yang dicapai karena kinerja karyawannya.

Tabel 1.1.
Produktivitas Karyawan pada tahun

Tahun	RKAP (ton)	Produksi (ton)	Luas (ha)	Produktivitas (ton)
2018	29,628	34.111	2.124,07	16
2019	47,868	48.915	2.124,07	23

2018-2019

Sumber : PTPN V Kebun Tamora

Dari tabel 1.1 terlihat bahwa produktivitas karyawan pada tahun 2018 yaitu 16 ton, dan pada tahun 2019 meningkat menjadi 23 ton. Menurut Undang-undang No. 13 tahun 2003, pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.

Di Kebun Tamora ini peneliti ingin mengetahui bagaimana cara meningkatkan produksinya di kelapa sawit, sementara awalnya Kebun Tamora ini memproduksi karet. Namun karyawan yang bekerja didalamnya juga ada yang melupakan komitmen dari awal mulai bekerja di PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Tamora.

Tentunya memiliki cara yang khusus untuk menjadikan karyawannya bekerja dengan baik dan mendapatkan hasil yang maksimal. Supaya kedepannya bisa menjadi referensi bagi perusahaan yang ingin meningkatkan kinerja karyawannya.

Tabel 1.2.

Persentase Kehadiran Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Tamora Periode Januari-Desember 2019

Bulan	Kehadiran (%)	Ketidakhadiran (%)	Mangkir (%)
Januari	88,6	6,1	5,3
Februari	88,9	6,5	4,6
Maret	89,2	4,8	6
April	89,9	3,9	6,2
Mei	90,7	5,2	4,1
Juni	90,9	4,8	4,3
Juli	92,3	5,6	2,1
Agustus	89,1	7,7	3,2
September	88,8	8,1	3,1
Oktober	86,5	7,3	6,2
November	86,1	8,6	5,3
Desember	85,7	9,1	5,2

Sumber : PTPN V Kebun Tamora

Dari tabel diatas terlihat bahwa kehadiran karyawan di PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Tamora pada bulan Agustus 2019 mengalami penurunan sebesar 89,1% dari bulan Juli sehingga tingkat ketidakhadiran dan mangkir dari pekerjaannya mengalami kenaikan masing-masing sebesar 7,7% dan 3,2%. Begitu juga pada bulan-bulan berikutnya dimulai dari bulan September, kehadirannya sebesar 88,8%, ketidakhadiran sebesar 8,1% dan mangkir sebesar 3,1%. Pada bulan Oktober kehadiran sebesar 86,5%, ketidakhadiran sebesar 7,3% dan mangkir sebesar 6,2%. Pada bulan November kehadiran sebesar 86,1%, ketidakhadiran sebesar 8,6% dan mangkir sebesar 5,3%. Sampai Desember 2019 mengalami penurunan kehadiran karyawan sebesar 85,7% dan bahkan tingkat ketidakhadiran serta mangkir dari pekerjaannya semakin meningkat masing-masing sebesar 9,1% dan 5,2%. Hal ini menunjukkan bahwa para karyawan di PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Tamora

tidak memiliki komitmen yang tinggi terhadap pekerjaannya terlihat dari kehadiran yang semakin menurun.

Dari uraian latar belakang masalah diatas, penulis menetapkan fenomena yang terjadi alasan ketertarikan penulis untuk penelitian lebih lanjut mengenai Strategi Peningkatan Kinerja Pemerintah Kecamatan Cerenti, dalam hal ini fenomena yang terjadi yaitu:

1. Hasil produksi pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Tamora ini terus menunjukkan kenaikan, bahkan melebihi rencana kerja anggaran pembiayaan (RKAP) yang telah ditentukan.
2. PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Tamora mendapatkan banyak penghargaan.
3. Adanya karyawan yang kurang berkomitmen dalam bekerja. Karena masih menurunnya tingkat kehadiran karyawan di PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Tamora.

1.2. Rumusan Masalah

Dari fenomena yang telah dipaparkan pada latar belakang penelitian, maka peneliti menetapkan masalah dari penelitian, adalah:

1. Bagaimana strategi peningkatan kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Tamora, Kecamatan Tapung Hulu, Kabupaten Kampar ?
2. Apa faktor yang mendukung strategi peningkatan kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Tamora, Kecamatan Tapung Hulu, Kabupaten Kampar ?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sesuai dengan rumusan masalah maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk menganalisis strategi peningkatan kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Tamora, Kecamatan Tapung Hulu, Kabupaten Kampar.
2. Untuk menganalisis faktor yang mendukung strategi peningkatan

kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Tamora, Kecamatan Tapung Hulu, Kabupaten Kampar.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah:

a) Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah dan memperdalam ilmu pengetahuan peneliti, serta sumbangan bagi ilmu pengetahuan, pada umumnya Ilmu Administrasi dan sebagai bahan informasi bagi peneliti-peneliti selanjutnya yang ingin mendalami masalah yang sama.

b) Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi sumbangan pemikiran bagi organisasi terkait dalam hal ini khususnya adalah PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Tamora, Kecamatan Tapung Hulu, Kabupaten Kampar. Kemudian sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam pelaksanaan peningkatan kinerja karyawan yang diterapkan.

2. KONSEP TEORI

2.1. Strategi

Istilah strategi berasal dari bahasa Yunani yakni “Strategos” yang berarti jendral yang pada dasarnya diambil dari pilihan kata –kata Yunani untuk “pasukan” dan “memimpin”. Penggunaan kata “strategos” dapat diartikan sebagai “perencanaan dan sarana yang dimiliki”. Strategi dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, kata strategi berarti rencana yang cermat mengenai kegiatan untuk mencapai sasaran khusus. Strategi merupakan suatu seni menggunakan kecakapan dan sumber daya suatu organisasi untuk mencapai sasarannya melalui hubungan yang efektif dengan kondisi lingkungan dalam kondisi yang paling menguntungkan (Salusu, 2004 : 84).

Menurut David dalam Sindoro (2004), strategi merupakan cara untuk mencapai sasaran jangka panjang. Kemudian menurut Steiner dan Miner dalam Iriantara (2004), strategi mengacu pada formulasi misi, tujuan, dan objektif dasar organisasi; strategi-strategi program dan kebijakan untuk mencapainya, dan metode yang diperlukan untuk memastikan bahwa strategi diimplementasikan untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Selanjutnya menurut Simamora (2001), strategi organisasi terdiri menjadi dua, yaitu strategi inovasi dan strategi peningkatan kualitas. Strategi inovasi ditinjau dari koordinasi antar unit kerja, pengembangan keahlian kerja, penyusunan pengembangan karier, pemberian insentif kerja, dan penetapan standar kerja. Kemudian strategi peningkatan kualitas ditinjau dari penjabaran deskripsi kerja, partisipasi dalam pengambilan keputusan, penilaian pekerjaan, keseragaman perlakuan, dan pelatihan dan pengembangan kualitas.

Chandler (Rangkuti, 2006:4), strategi merupakan alat untuk mencapai tujuan perusahaan dalam kaitannya dengan tujuan jangka panjang, program tindak lanjut, serta prioritas alokasi sumber daya. Pemahaman yang baik mengenai konsep strategi dan konsep-konsep lain yang berkaitan, sangat menentukan suksesnya strategi yang disusun. Menurut Lynch, seperti yang dikutip oleh Wibisono (2006), strategi perusahaan merupakan pola atau rencana yang mengintegrasikan tujuan utama atau kebijakan perusahaan dengan rangkaian tindakan dalam sebuah pernyataan yang saling mengikat.

2.2. Kinerja

Moeheriono (2012: 95), Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui

perencanaan strategis suatu organisasi. Sependapat dengan **Moetheriono, Mahsun (2006: 25)** menyatakan bahwa, Kinerja (*performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi.

Definisi lain menurut **Nawawi (2006: 62)**, Kinerja dikatakan tinggi apabila suatu target dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan. Kinerja menjadi rendah apabila diselesaikan melampaui batas waktu yang disediakan atau sama sekali tidak terselesaikan. Menurut **Fahmi (2010: 2)**, Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh sutau organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Dikutip oleh **Tiara Putri Rahma (2019)** menurut **Lijan Poltak Sinambela** dalam bukunya yang berjudul *Kinerja Pegawai teori pengukuran dan implikasi*, di dalamnya memaparkan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. **Sutrisno (2009:165)**, Menyimpulkan bahwa kinerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja.

Kinerja adalah pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat terbentuk output kuantitatif maupun kualitatif, kreatifitas, fleksibilitas, dapat diandalkan atau hal-hal lain yang dapat diinginkan organisasi. Penekanan kinerja dapat bersifat jangka pendek maupun jangka panjang, juga pada tingkatan individu, kelompok ataupun

organisasi. Kinerja individu memberikan kontribusi pada kinerja kelompok yang selanjutnya memberikan kontribusi pada kinerja organisasi. Pada organisasi yang sangat efektif, pihak manajemen membantu menciptakan sinergi yang positif, yaitu secara keseluruhan yang lebih besar dari pada jumlah dari bagian-bagiannya. Ditingkat manapun tidak ada satu ukuran kriteria yang tepat merefleksikan kinerja (**Gibson ; 2003 :18**).

2.3.Strategi Peningkatan Kinerja

Menurut **Agung Prihantoro (2015)**, peningkatan kinerja karyawan terdapat empat indikator, yaitu:

1. Motivasi

Dikutip dalam buku **Agung Prihantoro (2015)** menurut **Jae (2000)** menunjukkan bahwa motivasi karyawan sangat efektif untuk meningkatkan komitmen organisasi dan kinerja karyawan dimana faktor-faktor motivasi tersebut diukur melalui faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik.

Dikutip dalam buku **Agung Prihantoro (2015)** menurut **Hasibuan (2000:142)** mengemukakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahannya, agar mau bekerja sama secara produktif, berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi dengan tujuan yang diinginkan. Untuk motivasi karyawan, manajer harus

mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan karyawan.

2. Disiplin

Dikutip dalam buku **Agung Prihantoro (2015)** menurut **Heidjrachman** dan **Husnan (2002:15)**, mengemukakan disiplin adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah.

Dikutip dalam buku **Agung Prihantoro (2015)** menurut **Davis (2002:112)**, disiplin adalah tindakan manajemen untuk memberikan semangat kepada pelaksanaan standar organisasi, ini adalah pelatihan yang mengarah pada upaya membenarkan dan melibatkan pengetahuan-pengetahuan sikap dan perilaku pegawai sehingga ada kemauan pada diri pegawai untuk menuju pada kerjasama dan prestasi yang lebih baik.

3. Lingkungan kerja

Menurut **Agung Prihantoro (2015:20)**, lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja dan efektivitas kerja pegawai. Yang bentuknya dapat berupa lingkungan materiil seperti tempat dan sarana produksi, serta lingkungan psikologis seperti suasana hubungan sosial antar personal perusahaan.

Dikutip dalam buku **Agung Prihantoro (2015)** menurut **Rokhman (2002)**, lingkungan kerja terbentuk oleh adanya komitmen eksternal hal ini muncul karena adanya tuntutan terhadap penyelesaian tugas dan tanggung jawab dan komitmen internal sangat ditentukan oleh kemampuan pemimpin dan lingkungan organisasi dalam membutuhkan sikap dan perilaku profesional dalam menyelesaikan tanggung jawab perusahaan.

4. Komitmen

Dalam studi manajemen sumber daya manusia, komitmen organisasi sebagai salah satu aspek yang mempengaruhi perilaku

manusia dalam organisasi telah menjadi hal penting yang telah banyak didiskusikan dan diteliti. Alasannya sangat sederhana, contohnya sebaik apapun visi, misi dan tujuan organisasi, tidak akan tercapai jika tidak ada komitmen dari anggota organisasinya ((**Dongoran, 2001**) dalam buku **Agung Prihantoro (2015)**).

Dikutip dalam buku **Agung Prihantoro (2015)** hasil studi **Christina** dan **Maren (2010)**, menyimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia dipengaruhi oleh komitmen. Komitmen organisasi merupakan kekuatan yang bersifat relatif dari karyawan yang mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam bagian organisasi.

3. METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif menurut **Arifin** dalam (**Agustinova, 2015**), adalah suatu prosedur penelitian yang dilakukan secara alamiah sesuai dengan kondisi yang terjadi di lapangan tanpa adanya rekayasa dan jenis data yang dikumpulkan berupa data deskriptif proses penelitian kualitatif melibatkan upaya-upaya penting seperti mengajukan pertanyaan-pertanyaan dan prosedur-prosedur, mengumpulkan data yang spesifik dari partisipan, menganalisis data secara deduktif mulai dari tema-tema yang umum ke tema-tema khusus, dan menafsirkan makna data.

Maka memecahkan masalah yang ada dilakukan dengan model deskriptif dengan menggambarkan suatu keadaan berdasarkan data dan fakta-fakta yang ada dari berbagai sumber serta menghubungkan fenomena-fenomena sosial dan menelusuri segala fakta yang berhubungan dengan strategi peningkatan kinerja karyawan. Pendekatan deskriptif ini dipilih untuk membantu pemimpin perusahaan lebih meningkatkan kinerja karyawannya dengan memberikan motivasi dan arahan kepada karyawan untuk mencapai tujuan PT. Perkebunan Nusantara

V Kebun Tamora Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar secara maksimal.

3.2.Lokasi Penelitian

Lokasi dalam penelitian ini adalah di PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Tamora, Kecamatan Tapung Hulu, Kabupaten Kampar. Alasan memilih lokasi tersebut karena hasil kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Tamora sangat memuaskan, dilihat dari data produksi yang meningkat setiap tahun dan rata-rata diatas Rencana Kerja Anggaran Pembiayaan (RKAP).

3.3.Informan Penelitian

Informan penelitian ini adalah :

1. Asisten Administrasi SDM/Umum PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Tamora, Kecamatan Tapung Hulu, Kabupaten Kampar.
2. Asisten Administrasi Keuangan PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Tamora, Kecamatan Tapung Hulu, Kabupaten Kampar.
3. Asisten Tanaman PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Tamora, Kecamatan Tapung Hulu, Kabupaten Kampar.
4. Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Tamora, Kecamatan Tapung Hulu, Kabupaten Kampar.

3.4.Jenis dan Sumber Data

a. Data Primer

Data yang dihimpun secara langsung dari sumber berupa tanggapan langsung Informasi yang didapat melalui wawancara ataupun catatan tertulis yaitu seperti wawancara tentang strategi peningkatan kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Tamora Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar. dan juga diperoleh dari hasil observasi dan juga pengamatan langsung terhadap objek penelitian yaitu di PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Tamora. Data primer disebut juga data asli atau data baru. Data ini juga diperoleh langsung dilapangan oleh penulis.

b. Data Sekunder

Data pendukung penulis yang didapat dari bacaan-bacaan atau laporan-laporan peneliti terdahulu biasanya berupa arsip kepustakaan. Data sekunder ini disebut juga data tersedia. Data sekunder dalam penelitian ini berupa buku, majalah, internet dan sumber lain yang relevan dengan penelitian mengenai strategi peningkatan kinerja karyawan pada PTP. Nusantara V Kebun Tamora, Kecamatan Tapung Hulu, Kabupaten Kampar. data sekunder yang digunakan peneliti yaitu terdiri dari:

1. Gambaran umum mengenai PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Tamora
2. Data produksi PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Tamora
3. Struktur organisasi PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Tamora
4. Rekapitulasi daftar premi karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Tamora
5. Daftar penghargaan PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Tamora
6. Daftar nama peserta pelatihan PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Tamora
7. Dokumentasi

3.5.Teknik Pengumpulan Data

a. Wawancara

Wawancara dilakukan secara bertahap. Hasil wawancara yang didapatkan oleh peneliti dari narasumber yang berbeda-beda dianalisis dan dipahami secara mendalam setelah itu direkap menjadi hasil analisis. Wawancara dilakukan dari tanggal 2 April sampai 06 September 2020. Adapun alat pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, khususnya dalam melakukan wawancara adalah:

1. Buku catatan
2. Telepon Seluler: untuk memotret kegiatan yang berkaitan dengan penelitian. Hal ini dimaksudkan untuk memperkuat keabsahan data.

3. Recorder Telepon Seluler: untuk merekam semua percakapan atau pembicaraan yang berkaitan dengan penelitian.

b. Observasi

Observasi pengamatan dilaksanakan untuk mengamati bagaimana strategi peningkatan kinerja karyawan yang terjadi pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Tamora Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar. observasi ini dilakukan mulai tanggal 13 November 2019 sampai 27 Mei 2020.

c. Dokumentasi

Teknik dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data dari sumber non Insani. Sumber ini terdiri dari dokumen dan rekaman. **Lincoln & Guba dalam (Gunawan, 2015:176)** mengartikan rekaman sebagai setiap tulisan atau pernyataan yang dipersiapkan oleh dan untuk individual atau organisasi dengan tujuan membuktikan adanya suatu peristiwa. Sedangkan kata dokumen digunakan untuk mengacu setiap tulisan selain rekaman, yaitu tidak dipersiapkan secara khusus untuk tujuan tertentu, seperti surat-surat, buku harian, naskah pidato dan sebagainya. Dokumentasi yang akan peneliti gunakan berupa hal-hal yang berhubungan dengan strategi peningkatan kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Tamora Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar. dokumentasi dilakukan mulai tanggal 13 November 2019 sampai 27 Mei 2020.

3.6. Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian kualitatif, dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung, dan setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu. **Miles and Huberman dalam (Sugiyono, 2018:132)**, mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara

terus-menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh.

1. Data Collection (Pengumpulan Data)

Kegiatan utama pada setiap penelitian adalah mengumpulkan data. Pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi wawancara dan dokumentasi.

2. Data Reduction (Reduksi Data)

Mereduksi data berarti merangkum, memilih dan memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencarinya bila diperlukan.

3. Data Display (Penyajian)

Menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dalam teks yang bersifat naratif. Dengan mendisplaykan data, maka akan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami tersebut.

4. Conclusion Drawing / Verification

Kesimpulan dalam penelitian kualitatif adalah merupakan temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada. Temuan dapat berupa deskripsi atau gambaran suatu objek yang sebelumnya masih remang-remang atau gelap sehingga setelah diteliti menjadi jelas, dapat berupa hubungan kausal atau interaktif, hipotesis atau teori. Data display yang dikemukakan bila telah didukung oleh data-data yang mantap, maka dapat dijadikan kesimpulan yang kredibel.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan

Strategi merupakan hal penting bagi kelangsungan hidup dari suatu perusahaan untuk mencapai sasaran atau tujuan perusahaan yang efektif dan efisien. Perusahaan harus bisa menghadapi setiap masalah-masalah atau hambatan yang

datang dari dalam perusahaan maupun dari luar perusahaan.

Strategi merupakan sarana yang digunakan untuk memperoleh kesuksesan atau keberhasilan dalam mencapai tujuan akhir dari sasaran. Strategi bukan sekedar rencana tapi strategi ini digunakan untuk pengembangan perusahaan sehingga dengan adanya strategi ini dapat menjadi pedoman yang diaplikasikan dalam program yang akan dilaksanakan untuk mencapai tujuan. Maka diperlukan strategi yang khusus dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Tamora.

Strategi peningkatan kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Tamora adalah sebagai berikut:

1. Pemberian Reward/Penghargaan
 - a. Memberikan penghargaan yang dapat dikenang berupa piagam penghargaan.
 - b. Memberikan kesempatan promosi jabatan yang nantinya akan menaikkan golongan dan juga gaji karyawan.
2. Perjanjian Kerja Bersama
 - a. Karyawan harus mengikuti aturan yang ada di perjanjian kerja bersama.
 - b. Memberikan sanksi akhir berupa pemutasian bagi karyawan yang tidak mengikuti aturan.
3. Insentif
 - a. Memberikan imbalah berupa gaji pokok, bonus tiap tahun, tunjangan hari raya, premi, dan peralihan.
 - b. Pemberian insentif yang sesuai dengan apa yang dikerjakan dan seimbang.
4. Motivasi
 - a. Memberikan arahan daya penggerak dan penyemangat karyawan.
 - b. Memberikan balasan jasa kepada karyawan atas apa yang dikerjakannya, berupa insentif tadi.

Untuk mengetahui lebih jelas strategi peningkatan kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Tamora. Penulis akan menggunakan beberapa aspek dari teori yang dikemukakan oleh **Agung**

Prihantoro (2015) yang mengatakan bahwa peningkatan kinerja sumber daya manusia melalui: motivasi, disiplin, lingkungan kerja dan komitmen.

a. Motivasi

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan.

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahannya, agar mau bekerja sama secara produktif, berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi dengan tujuan yang diinginkan. Untuk motivasi karyawan, manajer harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan karyawan.

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar pegawai mau bekerjasama dengan efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual. Kebutuhan terjadi apabila tidak ada keseimbangan antara apa yang dimiliki dan apa yang diharapkan. Dorongan merupakan kekuatan mental yang berorientasi pada pemenuhan harapan dan pencapaian tujuan. Dan tujuan adalah sasaran atau hal yang ingin dicapai oleh seseorang individu.

Motivasi berguna untuk mendorong semangat kerja karyawan agar mereka mau

bekerja dengan giat guna untuk mencapai tujuan bersama dan tujuan perusahaan. Berdasarkan teori Agung Prihantoro (2015) tentang motivasi sudah dilakukan oleh PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Tamora dengan tepat. Dikarenakan sudah dilakukan dengan mengikuti arahan atasan dan memotivasi karyawan. Seperti pemberian insentif yang sesuai, berupa gaji, tunjangan, bonus, dan lain-lain.

b. Disiplin

Disiplin adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah. Disiplin ialah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Disiplin adalah suatu kemampuan seseorang mengendalikan perilaku yang berasal dari dalam diri seseorang sesuai dengan hal-hal yang telah diatur dari luar atau norma yang sudah ada. Dengan kata lain, disiplin dari segi psikologis merupakan perilaku seseorang yang muncul dan mampu menyesuaikan diri dengan aturan yang telah ditetapkan.

Disiplin adalah tindakan manajemen untuk memberikan semangat kepada pelaksanaan standar organisasi, ini adalah pelatihan yang mengarah pada upaya membenarkan dan melibatkan pengetahuan-pengetahuan sikap dan perilaku pegawai sehingga ada kemauan pada diri pegawai untuk menuju pada kerjasama dan prestasi yang lebih baik.

Berdasarkan teori Agung Prihantoro (2015) tentang disiplin sudah dilakukan oleh PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Tamora dengan baik, tetapi sesuai dengan teori

Agung Prihantoro (2015). Karena strategi yang digunakan PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Tamora untuk meningkatkan kinerja karyawannya tidak strategi disiplin.

c. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja dan efektivitas kerja pegawai. Yang bentuknya dapat berupa lingkungan materiil seperti tempat dan sarana produksi, serta lingkungan psikologis seperti suasana hubungan sosial antar personal perusahaan.

Lingkungan kerja terbentuk oleh adanya komitmen eksternal hal ini muncul karena adanya tuntutan terhadap penyelesaian tugas dan tanggung jawab dan komitmen internal sangat ditentukan oleh kemampuan pemimpin dan lingkungan organisasi dalam membutuhkan sikap dan perilaku profesional dalam menyelesaikan tanggung jawab perusahaan.

Lingkungan kerja adalah kehidupan fisik, sosial, dan psikologi dalam perusahaan yang memengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan. Selain berupa lingkungan yang menjadi tempat di mana karyawan bekerja, lingkungan kerja juga menjadi faktor yang bisa meningkatkan kinerja karyawan atau bahkan menurunkan. Ketika karyawan bekerja di lingkungan kerja yang baik, maka ide, produktivitas, dan kinerjanya bisa meningkat. Sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak baik dan tidak mendukung kinerja serta produktivitasnya, maka kemampuan karyawan menghasilkan pekerjaan yang baik akan menurun.

Berdasarkan teori Agung Prihantoro (2015) mengenai lingkungan kerja sudah dilakukan oleh PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Tamora dengan baik, tetapi sesuai dengan teori menurut Agung Prihantoro (2015). Karena strategi yang digunakan PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Tamora untuk meningkatkan kinerja karyawannya tidak strategi lingkungan kerja.

d. Komitmen

Komitmen organisasi sebagai salah satu aspek yang mempengaruhi perilaku manusia dalam organisasi telah menjadi hal penting yang telah banyak didiskusikan dan diteliti. Alasannya sangat sederhana, contohnya sebaik apapun visi, misi dan tujuan organisasi, tidak akan tercapai jika tidak ada komitmen dari anggota organisasinya.

Kinerja sumber daya manusia dipengaruhi oleh komitmen. Komitmen organisasi merupakan kekuatan yang bersifat relatif dari karyawan yang mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam bagian organisasi. Karyawan yang berkomitmen dan berkualitas biasanya selalu dapat diandalkan dan akan mencurahkan kemampuannya secara maksimal. Komitmen karyawan adalah rasa identifikasi, keterlibatan dan loyalitas yang dinyatakan oleh seorang karyawan terhadap organisasinya. Komitmen karyawan merupakan kondisi dimana karyawan sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya. Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan. Berkomitmen berarti mempunyai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam bagian organisasi.

Berdasarkan teori Agung Prihantoro (2015) tentang komitmen sudah dilakukan dengan baik, tetapi tidak tepat dengan strategi yang digunakan oleh PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Tamora untuk meningkatkan kinerja karyawannya, karena strategi yang digunakan oleh PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Tamora tidak ada strategi komitmen.

4.2. Faktor yang Mendukung Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan

1. Anggaran

Dalam setiap pelaksanaan kerja tidak terlepas dari yang namanya biaya atau dana begitu juga dengan pelaksanaan strategi peningkatan kinerja karyawan. Anggaran yang ada mempengaruhi pelaksanaan pelayanan optimal ataupun tidak. PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Tamora merupakan badan usaha milik negara (BUMN) yang artinya PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Tamora dapat mengelola keuangan dengan menggunakan dana yang didapatkan dari pendapatan perusahaan dan negara. Jadi keuangan yang dikelola di perusahaan stabil. Perusahaan dapat dengan mudah memberi gaji kepada karyawannya guna untuk memenuhi kebutuhan ekonomi karyawannya. Kebutuhan ekonomi karyawan terpenuhi dengan baik maka karyawan pun bekerja dengan sungguh-sungguh dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

2. Keterbukaan

Keterbukaan menunjuk pada suatu keadaan dimana segala aspek dari proses penyelenggaraan bersifat terbuka. Keterbukaan adalah perilaku dimana seorang karyawan harus melakukan sikap terbuka kepada sesama karyawan maupun atasannya. Terbuka terhadap masalah pekerjaan yang sedang terjadi, dengan begitu karyawan yang mendapatkan masalah dapat dengan mudah menemukan solusi dari permasalahannya.

Keterbukaan adalah keadaan yang memungkinkan ketersediaan informasi yang dapat diberikan dan didapat oleh karyawan. Keterbukaan merupakan kondisi yang memungkinkan partisipasi karyawan dalam kehidupan perusahaan. Adapun keterbukaan dapat diartikan sebagai suatu sikap dan perasaan untuk selalu bertoleransi serta mengungkapkan kata-kata dengan sejujurnya sebagai landasan untuk berkomunikasi.

Kerja sama tim dalam sebuah perusahaan sangatlah diperlukan, karena pada dasarnya tidak ada orang yang dapat bekerja sendiri. Terutama ketika mereka bekerja dalam perusahaan. Dalam membangun kerjasama yang efektif, tentunya akan banyak menghadapi tantangan dan perbedaan pendapat. Ini tidak bisa dihindari ketika bekerja dalam sebuah tim. Akan tetapi dua hal tersebut bisa dikurangi dan dihindari, dengan adanya kesadaran dan keterbukaan tim untuk bekerjasama.

Strategi yang dilakukan di PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Tamora dalam peningkatan kinerja sudah berjalan dengan baik dalam pelaksanaan strategi peningkatan kinerja. Dilihat dari beberapa indikator yang berjalan dengan baik, seperti pemberian motivasi berupa pemenuhan kebutuhan ekonomi atau balas jasa yang sesuai atas apa yang dikerjakan karyawan, disiplin dengan menegakkan aturan yang ada, lingkungan kerja dengan pemberian fasilitas tempat tinggal yang mendukung, dan komitmen dengan memberikan sanksi bagi karyawan yang melanggar aturan. Dalam pelaksanaan strategi peningkatan kinerja PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Tamora dikatakan kurang tepat, karena belum sepenuhnya sesuai dengan teori yang telah dikemukakan oleh Agung Prihantoro tentang peningkatan kinerja karyawan. Dan terdapat faktor-faktor yang mendukung Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Tamora yaitu anggaran yang sangat mendukung meningkatnya kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Tamora. Keterbukaan setiap karyawan terhadap karyawan lainnya dan atasannya juga merupakan faktor yang mendukung meningkatnya kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Tamora.

5. PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan bab-bab sebelumnya maka penulis memberikan

kesimpulan strategi peningkatan kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Tamora sebagai berikut:

1. Strategi yang dilakukan di PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Tamora dalam peningkatan kinerja yaitu dengan pemberian reward atau penghargaan, perjanjian kerja bersama, pemberian insentif dan motivasi. Strategi ini sudah berjalan dengan baik dalam pelaksanaan strategi peningkatan kinerja. Dilihat dari beberapa indikator yang berjalan dengan baik, seperti motivasi dengan pemberian arahan dan pemenuhan kebutuhan ekonomi atau balas jasa yang sesuai atas apa yang dikerjakan karyawan, disiplin dengan menegakkan aturan yang ada, lingkungan kerja dengan pemberian fasilitas tempat tinggal yang mendukung, dan komitmen dengan memberikan sanksi bagi karyawan yang melanggar aturan. Dalam pelaksanaan strategi peningkatan kinerja PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Tamora dikatakan kurang tepat, karena belum sepenuhnya sesuai dengan teori yang telah dikemukakan oleh Agung Prihantoro tentang peningkatan kinerja karyawan.
2. Faktor-faktor yang mendukung Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Tamora yaitu anggaran yang sangat mendukung meningkatnya kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Tamora. Keterbukaan setiap karyawan terhadap karyawan lainnya dan atasannya juga merupakan faktor yang mendukung meningkatnya kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Tamora.

5.2.Saran

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai strategi peningkatan kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Tamora,

berikut penulis uraikan beberapa saran yang diharapkan menjadi masukan dan pertimbangan untuk instansi terkait, yaitu:

- a. PT. Perkebuna Nusantara V harus memegang teguh terhadap strategi yang digunakan saat ini untuk meningkatkan kinerjanya. Karena dapat dilihat dari data produksi rata-rata selalu ada peningkatan, hal itu tidak jauh dari strategi yang digunakan PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Tamora untuk meningkatkan kinerja karyawannya.
- b. PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Tamora harus berkomitmen untuk selalu memberikan kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawannya supaya karyawan selalu merasa puas dan bekerja dengan sungguh-sungguh.

Ucapan Terimakasih

Puji syukur Alhamdulillah penulis ucapkan kehadiran Allah Subhanahuwata'ala, karena limpahan rahmat Hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“STRATEGI PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA V KEBUN TAMORA KECAMATAN TAPUNG HULU KABUPATEN KAMPAR”**. Selanjutnya tidak lupa pula shalawat serta salam penulis sampaikan pada Nabi Muhammad Sollallahu'alaihi wassalam, yang telah membimbing umatnya ke alam yang penuh dengan ilmu pengetahuan sebagaimana yang kita rasakan pada saat sekarang ini dan tidak lupa pula penulis ucapkan termakasih yang tak terhingga kepada kedua orang tua penulis, Ayahanda Rusli dan Ibunda Sumini yang menjadi sumber semangat penulis selama ini.

Skripsi ini diajukan untuk memenuhi serta melengkapi syarat-syarat mencapai gelar sarjana Strata 1 (S1). Pada Program Studi Adminstrasi Publik Jurusan Ilmu

Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau.

Penulis menyadari bahwa selesainya skripsi ini adalah berkat bantuan, bimbingan dan petunjuk serta pengarahan dari beberapa pihak, maka dengan segala kerendahan hati penulis menyampaikan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. Syafrli Harto., M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau.
2. Bapak Dr. Zaili Rusli SD, M.Si selaku Plt. Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau.
3. Bapak Dadang Mashur, S.Sos., M.Si selaku Koordinator Program Studi Administrasi Publik Jurusan Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau.
4. Bapak Abdul Sadad, S.Sos., M.Si selaku Dosen Pembimbing Akademis sekaligus Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan arahan serta bimbingan selama proses perkuliahan, dan memberikan arahan serta bimbingan juga banyak meluangkan waktunya untuk membantu penulis dalam penulisan skripsi ini sehingga akhirnya skripsi ini bisa diselesaikan.
5. Bapak dan Ibu dosen serta pegawai di lingkungan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau, khususnya Jurusan Ilmu Administrasi Prgram Studi Administrasi Publik yang telah banyak memberikan ilmu yang bermanfaat kepada penulis.
6. Seluruh Staff di PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Tamora Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar dan semua informan yang telah bersedia diwawancarai serta telah banyak memberikan informasi terkait dengan penulisan skripsi ini.
7. Saudara kandung penulis Sartika, S.E, Rizky Surya Pratama dan Putri Anggun Aprilia serta keponakan penulis Aldian

Azka Pratama yang selalu memberikan doa dan memotivasi penulis.

8. Kepada orang terdekat Aldi Efendi, S.Si, Chili Tya Shafira, Nur Aini Nasution, Sherly Deffi Octaviani, Mitra Elvira Sari, Wasny Hayati, Suci Fitri Rahmadani, Dewi Novita Sari yang selalu ada untuk penulis, juga sudah memberikan dukungan, bantuan dan doa-doanya selama ini. Terimakasih.
9. Seluruh kawan seperjuangan di Program Studi Administrasi Publik Angkatan 2016 yang telah banyak memberikan dukungan dan doanya serta masukan-masukan yang bermanfaat dalam penyelesaian penulisan skripsi ini.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Agustinova, D. E. (2015). *Memahami Metode Penelitian Kualitatif Teori dan Praktik*. Yogyakarta: Calpulis.
- Anonim, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 2005.
- Creswell, J. W. (2016). *Research Design Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif, dan Campuran Terjemahan oleh Ahmad Fawaid dan Rianayati Kusmini Pancasari*.
- Hendriani, Susi dan Yohana Oemar. (2011). *Kinerja dan Kepuasan Kerja*. Pekanbaru: Pusat Pengembangan Pendidikan.
- Hunger, J. David dan Thomas L. Wheelen. (2003). *Manajemen Strategis*. Yogyakarta: ANDI.
- Prihantoro, Agung. (2015). *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, dan Komitmen*. Yogyakarta: Deepublish
- Siagian, P. Sondang. (2004). *Manajemen Strategik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta:

Bumi Aksara.

- Sopiah dan Etta Mamang Sangadji. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Yogyakarta: ANDI.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.

B. Jurnal dan Skripsi

- Darojat, Kholikul Khairi. (2019). *Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan di BNI Syariah Cabang Fatmawati*.
- Febriyana, Fitria. (2017). *Kinerja Pegawai pada Subbag Umum Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga DIY*.
- Janah, Fatimah Nur. (2016). *Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan PDAM Tirta Anom Banjar Patroman*.
- Lestari, Yulanda. (2019). *Strategi Peningkatan Kinerja Pemerintah Kecamatan di Kabupaten Kuantan Singingi (tudi di Kecamatan Cerenti)*.
- Megarani, Sulia. (2016). *Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan pada Perusahaan Sogan Batik Rejodani, Sleman, Yogyakarta*.
- Pratiwi, Desty & Silverius Tey Seran. (2018). *Strategi Peningkatan Kinerja Asn Melalui Aplikasi Penilaian Kinerja Aparatur (Sikerja) di IPDN Kampus Kalimantan Barat*.
- Suprihati. (2014). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan Sari Jati Di Sragen*.

C. Peraturan

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 10 tahun 1996 tentang Penyertaan Modal Negara Republik Indonesia untuk Pendirian Perusahaan Perseroan (Persero) PT. Perkebunan Nusantara V.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 72 tahun 2014 tentang Penambahan Penyertaan Modal Negara Republik Indonesia ke dalam Modal Saham Perusahaan Perseroan (Persero) PT Perkebunan Nusantara III.

Undang-undang No. 13 tahun 2003
tentang Ketenagakerjaan.

D. Website

ptpn5.com