



PENGARUH INSENTIF DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PABRIK KELAPA SAWIT 1 PADA PT PERKEBUNAN MITRA OGAN BATURAJA

Yopi Yunsepa¹, Joni²

^{1,2}Program Studi Manajemen STIE Dwi Sakti Baturaja

¹yopizulhanapi@gmail.com

²jonimitraogan@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the effect of incentives and organizational culture on the performance of employees of Palm Oil Factory 1 at PT Perkebunan Mitra Ogan Baturaja. The research was conducted at PT Perkebunan Mitra Ogan Baturaja. The number of respondents were 93 employees in this study. Data collection was done through interview, observation and spreading of the questionnaire. The analysis technique used is multiple linear regression. The results showed that the incentives and organizational culture partially and simultaneously affect the performance of employees of Palm Oil Factory 1 at PT Perkebunan Mitra Ogan Baturaja.

Keywords: incentives, working culture, employee performance

Abstrak


Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh insentif dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Pabrik Kelapa Sawit 1 pada PT Perkebunan Mitra Ogan Baturaja. Penelitian dilakukan di PT Perkebunan Mitra Ogan Baturaja. Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 93 orang karyawan. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi dan penyebaran kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif dan budaya organisasi secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pabrik Kelapa Sawit 1 pada PT Perkebunan Mitra Ogan Baturaja.

Kata Kunci: insentif, budaya kerja, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia menjadi masalah utama dalam setiap kegiatan perusahaan, dimana semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan ditentukan oleh manusia yang menjadi karyawan perusahaan. Dalam perkembangan perusahaan yang kompetitif dan mengglobal, perusahaan membutuhkan karyawan yang berprestasi tinggi agar dapat berkembang. Salah satu cara yang dapat digunakan untuk melihat perkembangan perusahaan adalah dengan cara melihat hasil penilaian kinerja.

Dari hasil penilaian kinerja dapat diketahui bagaimana sumber daya manusia bekerja sesuai tuntutan yang dikehendaki perusahaan, karena penilaian kinerja karyawan dijadikan tolak ukur perkembangan suatu perusahaan. Banyak faktor yang mempengaruhi keberhasilan



suatu kinerja, seperti kejelasan peran, tingkat kompetensi, keadaan lingkungan, dan faktor lainnya seperti nilai dan budaya, imbalan dan penghargaan (Widyasari, 2003).

Imbalan yang diberikan perusahaan salah satunya adalah insentif. Insentif bisa jadi merupakan alasan utama mengapa orang bersemangat dalam bekerja. Program insentif atau balas jasa umumnya bertujuan untuk kepentingan perusahaan, karyawan, dan pemerintah atau masyarakat. Agar tujuan program insentif tersebut tercapai dan dapat memberikan kepuasan bagi karyawan, maka sebaiknya insentif ditetapkan berdasarkan prinsip adil dan wajar, sesuai dengan undang-undang, serta memperhatikan faktor konsistensi internal dan eksternal. Program insentif harus dapat menjawab pertanyaan apa yang mendorong seseorang bekerja dan mengapa ada orang yang bekerja keras, sedangkan orang lain bekerjanya sedang-sedang saja (Hasibuan, 2011: 117).

Agar kepuasan karyawan tetap terjaga, maka perusahaan harus selalu memperhatikan lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya, misalnya pimpinan, rekan kerja, suasana kerja dan lain-lain yang dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan. Masalah budaya itu sendiri hal yang penting, karena berhubungan dengan kehidupan nyata perusahaan. Budaya organisasi merupakan serangkaian perasaan dan persepsi dari pihak berbagai pekerja yang dapat berubah dari waktu ke waktu dan dari satu pekerja ke pekerja yang lain. Dengan kata lain hasil akhir atau perilaku ditentukan oleh interaksi antara kebutuhan individu dengan lingkungan organisasi yang mereka rasakan. Tingkat prestasi, kepuasan kerja dan sebagainya yang dihasilkan kemudian mengumpan balik dan memberikan sumbangan bukan saja pada budaya organisasi yang bersangkutan, tetapi juga pada kemungkinan perubahan kebijakan dan praktik manajemen (Sunnyoto, 2013:37).

PT Perkebunan Mitra Ogan adalah suatu perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit, yang berkomitmen untuk mengembangkan potensi usaha dengan terlebih dahulu meningkatkan dan mengembangkan potensi karyawan yang dimilikinya. PT Perkebunan Mitra Ogan dalam melakukan kegiatan operasionalnya senantiasa melakukan perubahan, yang mengakibatkan perubahan pula pada organisasi dan manajemennya. Harapan PT Perkebunan Mitra Ogan Baturaja terhadap para karyawan agar dapat memberikan hasil kinerja yang baik, dengan pencapaian target yang ditetapkan perusahaan.

Berdasarkan Tabel 1, diketahui bahwa perusahaan mempunyai target pencapaian kerja yang harus dicapai oleh karyawan. Target produksi pada bulan Agustus sebanyak 13.806 ton, dengan hasil produksi per harinya sebanyak 460,2 ton. Untuk bulan September target produksi

sebanyak 13.143 ton, dengan hasil produksi per harinya sebanyak 438,1 ton. Kemudian pada bulan Oktober target produksi sebanyak 13.989 ton, dengan hasil produksi per harinya sebanyak 466,3 ton.

Tabel 1. Produksi Pengolahan Sawit PT Perkebunan Mitra Ogan Periode Agustus-Oktober tahun 2015

Bulan	Target Produksi Per bulan	Hasil Produksi Per hari
Agustus 2015	13.806 ton	460,2 ton
September 2015	13.143 ton	438,1 ton
Oktober 2015	13.989 ton	466,3 ton

Sumber : Data Produksi Pengolahan Sawit PT Perkebunan Mitra Ogan, 2015

Dengan adanya target tersebut karyawan harus bekerja lebih dari jam kerjanya. Setiap karyawan yang melakukan pekerjaan lebih dari jam kerjanya (lembur), maka karyawan tersebut akan mendapatkan insentif. Kondisi yang terjadi di PT Perkebunan Mitra Ogan Baturaja adalah bahwa pemberian insentif diberlakukan sama pada setiap karyawan, dalam artian tidak hanya karyawan yang rajin saja diberi insentif tetapi untuk karyawan yang bekerja biasa saja, atau bahkan yang asal jadi pun mendapatkan insentif yang sama besarnya. Sehingga sebagian karyawan menganggap penentuan insentif tidak adil, akibatnya karyawan bekerja asal-asalan, sekedar masuk untuk mengisi presensi, sering terlambat dan bekerja tanpa adanya semangat. Bila hal ini dibiarkan terus menerus bukan tidak mungkin akan berdampak pada kinerja karyawan dan dengan sendirinya juga akan berpengaruh pada operasional perusahaan.

LANDASAN TEORI

Insentif

Insentif merupakan penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh suatu organisasi atau perusahaan kepada karyawannya atas dasar prestasi kerja yang tinggi atau pada karyawan yang bekerja melampaui standar yang telah ditentukan. Insentif dimaksudkan untuk dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan mempertahankan karyawan yang berprestasi untuk tetap berada dalam organisasi atau perusahaan (Yani, 2012 : 146).

Bangun (2012 : 258) mengemukakan apa tujuan dan bagaimana pentingnya memerhatikan insentif bagi karyawan :

- a. Mendapatkan Karyawan yang Cakap
- b. Mempertahankan Karyawan yang Ada.
- c. Meningkatkan Produktivitas.
- d. Memperoleh Keunggulan Kompetitif.

e. Aturan Hukum

f. Sasaran Strategi

Manullang (2011 : 141), mengelompokkan tipe insentif menjadi dua yaitu:

a. Finansial insentif

Merupakan dorongan yang bersifat keuangan yang bukan saja meliputi gaji-gaji yang pantas. Tetapi juga termasuk didalamnya kemungkinan memperoleh bagian dari keuntungan perusahaan dan soal-soal kesejahteraan yang meliputi pemeliharaan jaminan hari tua, rekreasi, kesehatan dan lain-lain.

b. Non finansial insentif.

Ada 2 elemen utama dari non finansial insentif, yaitu :

- 1) Keadaan pekerjaan yang memuaskan yang meliputi tempat kerja, jam kerja, tugas dan rekan kerja.
- 2) Sikap pimpinan terhadap keinginan masing-masing karyawan seperti jaminan pekerjaan, promosi, keluhan-keluhan, hiburan-hiburan dan hubungan dengan atasan.

Hasibuan (2011 : 122) menyatakan, bahwa program pemberian insentif harus ditetapkan atas asas adil dan layak serta dengan memperhatikan undang-undang perburuhan yang berlaku. Prinsip adil dan layak harus mendapat perhatian dengan sebaik-baiknya supaya balas jasa yang akan diberikan merangsang gairah dan kepuasan kerja karyawan dengan memperhatikan asas-asas sebagai berikut :

a. Asas adil


Besarnya insentif yang dibayar kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerja dan memenuhi persyaratan internal konsistensi.

b. Asas layak dan wajar

Kompensasi yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal. Tolok ukur layak adalah relatif, penetapan besarnya kompensasi didasarkan atas batas upah minimal pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku.

Budaya Organisasi

Pengertian budaya organisasi menurut Ivancevich (2007:44), budaya organisasi adalah suatu pola dari asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan oleh kelompok tertentu saat belajar menghadapi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang telah



berjalan cukup baik untuk dianggap valid dan oleh karena itu, untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang benar untuk berpersepsi, berpikir, dan berperasaan sehubungan dengan masalah yang dihadapinya.

Budaya Organisasi sebagai nilai, norma dan sikap yang berfungsi sebagai fasilitator tumbuhnya komitmen mempunyai peranan penting, karena dapat mempengaruhi karyawan baik sebagai individu maupun kelompok dalam proses organisasi atau perusahaan. Walaupun budaya organisasi ini tidak tertulis, tetapi dapat mempengaruhi cara berfikir karyawan, yang merasakan sesuatu dalam perusahaan dan dapat menerima keadaan.

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil pencapaian atas tujuan perusahaan, yang dicapai dari proses yang kompleks, melibatkan seluruh elemen perusahaan. Kinerja yang baik sebagai wujud keberhasilan karyawan secara individu, *teamwork* atau pun unit perusahaan dalam mewujudkan sasaran strategik yang telah ditetapkan. Keberhasilan pencapaian sasaran strategik perlu diukur. Itulah sebabnya sasaran strategik yang menjadi basis pengukuran kinerja perlu ditentukan ukurannya dan ditentukan inisiatif strategik untuk mewujudkan sasaran tersebut (Mulyadi, 2007: 337).

Bagi suatu perusahaan penilaian kinerja memiliki berbagai manfaat antara lain, evaluasi antar individu dalam organisasi, pengembangan dalam diri setiap individu, pemeliharaan unsur, dan dokumentasi, (Bangun, 2012:233).

Menurut Pabundu (2010:122), faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja seseorang atau kelompok terdiri dari faktor intern dan ekstern. Faktor intern yang mempengaruhi kinerja karyawan/kelompok terdiri dari kecerdasan, keterampilan, kestabilan emosi, motivasi, persepsi peran, kondisi keluarga, kondisi fisik seseorang dan karakteristik kelompok kerja, dan sebagainya. Sedangkan pengaruh eksternal antara lain peraturan ketenagakerjaan, keinginan pelanggan, pesaing, nilai-nilai sosial, serikat buruh, kondisi ekonomi, perubahan lokasi kerja, dan kondisi pasar.

Menurut Abdullah (2014:161), banyak indikator yang bisa dijadikan ukuran kinerja. Namun faktor yang dapat dijadikan ukuran kinerja harus relevan, signifikan, dan komprehensif. Klasifikasi ukuran kinerja dapat dikelompokkan sebagai berikut:

- a. Produktivitas
- b. Kualitas

- c. Ketepatan waktu
- d. *Cycle time*
- e. Pemanfaatan sumber daya
- f. Biaya

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan di PT Perkebunan Mitra Ogan Baturaja. Jenis data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui wawancara dan penyebaran kuesioner. Sedangkan data sekunder diperoleh dari capaian kinerja PT Perkebunan Mitra Ogan Baturaja dan data jumlah karyawan pabrik sawit 1. Selain itu, literatur pustaka berupa jurnal, tesis, skripsi dan buku-buku lainnya yang relevan dengan penelitian ini.

Teknik penarikan sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Sampling jenuh yaitu pengambilan sampel apabila semua populasi digunakan sebagai sampel, sampling jenuh ini akan dilakukan apabila populasinya kurang dari 100 orang (Sugiyono, 2010 : 123).

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif dan analisis kuantitatif. Teknik analisis data kuantitatif menggunakan analisis regresi berganda, yang sebelumnya dilakukan uji asumsi klasik agar model regresi tidak bias, dimana pengolahan data menggunakan bantuan program SPSS for Windows.


HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur kelayakan atau kevalidan dari butir-butir suatu daftar pertanyaan. Sedangkan uji reliabilitas merupakan ukuran konsistensi responden dalam menjawab butir-butir pertanyaan tersebut. Hasil uji validitas dan reliabilitas dapat dilihat pada tabel 2 dan tabel 3 berikut ini :

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Insentif (X_1), Budaya Organisasi (X_2), Kinerja Karyawan (X_3)

No	Variabel	Butir Pernyataan	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	r tabel	Keterangan
1	Insentif (X_1)	1	0,668	0,172	Valid
		2	0,313	0,172	Valid
		3	0,709	0,172	Valid
		4	0,699	0,172	Valid
		5	0,789	0,172	Valid
		6	0,338	0,172	Valid
2	Budaya Organisasi (X_2)	1	0,653	0,172	Valid
		2	0,324	0,172	Valid



		3	0,647	0,172	Valid
		4	0,370	0,172	Valid
		5	0,333	0,172	Valid
		6	0,662	0,172	Valid
3	Kinerja Karyawan (Y)	1	0,768	0,172	Valid
		2	0,776	0,172	Valid
		3	0,786	0,172	Valid
		4	0,693	0,172	Valid
		5	0,542	0,172	Valid
		6	0,395	0,172	Valid

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS 20.0

Berdasarkan pengujian instrumen yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item instrumen pada penelitian ini dinyatakan valid karena nilai *corrected item-total correlation* lebih dari r tabel.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Insentif (X_1), Budaya Organisasi (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Cronbach Alpha	r tabel	Keterangan
Insentif (X_1)	0,812	0,60	Reliabel
Budaya Organisasi (X_2)	0,754	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,856	0,60	Reliabel

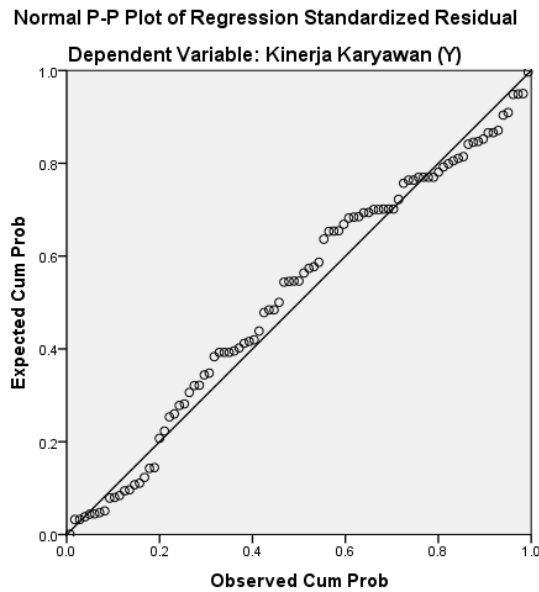
Sumber : Hasil Perhitungan SPSS 20.0

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel telah memenuhi syarat reliabilitas atau dapat dikatakan reliabel karena nilai *cronbach alpha* untuk setiap variabel lebih dari 0,60.

Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas diperlukan dalam melakukan analisis regresi. Suatu data dikatakan berdistribusi normal jika garis data riil mengikuti garis-garis diagonal (Sunnyoto, 2012: 128). Hasil uji normalitas dapat dilihat pada gambar 1 dibawah ini.



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Dari Gambar 1, garis kurva normal berarti data yang diteliti berdistribusi normal. Demikian juga dari *normal probability plot* menunjukkan berdistribusi normal karena garis (titik-titik) mengikuti garis diagonal. Hal ini berarti residual data terdistribusi secara normal.

2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah adanya korelasi antara variabel bebas yang terlalu tinggi. Untuk mendeteksi gangguan multikolinearitas dapat membandingkan nilai tolerance dengan nilai VIF. Hasil Uji Multikolinearitas dapat dilihat pada tabel 4 berikut :

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

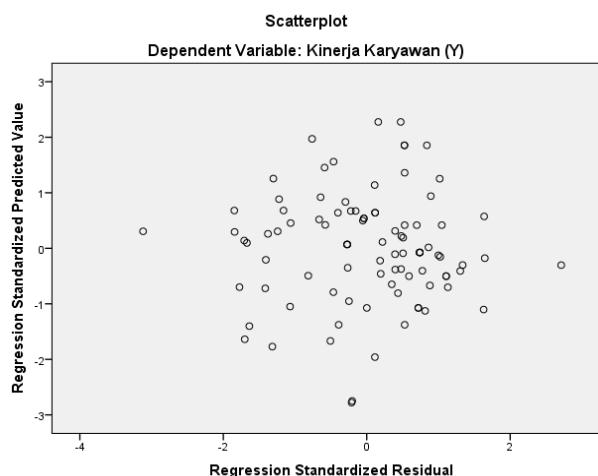
No	Variabel	Tolerance	VIF
1	Insentif (X ₁)	0,853	1,172
2	Budaya Organisasi (X ₂)	0,853	1,172

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS 20.0

Berdasarkan tabel 4, dapat dikatakan data tidak terjadi multikolineritas karena masing-masing nilai tolerance setiap variabel lebih dari 0,10. Dan nilai VIF masing-masing variabel kurang dari 10.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu ke pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk mendeteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode scatter plot (Sunyoto, 2012:135).



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskeditas

Dari gambar 2, dapat dilihat bahwa sebaran titik-titik yang tidak membentuk pola tertentu namun tersebar di atas dan di bawah nol menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami masalah heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda ini dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS for Windows. Berikut hasil analisis regresi linear berganda dijabarkan dalam tabel 5.

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.383	1.942		0.712	0.478
1 Insentif (X ₁)	0.422	0.094	0.384	4.482	0.000
Budaya organisasi (X ₂)	0.463	0.097	0.408	4.760	0.000

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS 20.0

Berdasarkan dari hasil perhitungan analisis regresi linear berganda didapat persamaan $Y = 1,383 + 0,422X_1 + 0,463X_2$, yang dapat diartikan sebagai berikut:

- 1) Konstanta bernilai positif 1,383 yang berarti jika insentif (X₁) dan budaya organisasi (X₂) nilainya nol (tidak dilakukan) maka kinerja karyawan (Y) bernilai positif sebesar 1,383.



- 2) Nilai koefisien insentif (X_1) sebesar 0,422, berarti jika insentif (X_1) meningkat sebesar satu satuan maka kinerja karyawan (Y) juga meningkat sebesar 0,422 dengan asumsi budaya organisasi (X_2) konstan.
- 3) Nilai koefisien budaya organisasi (X_2) sebesar 0,463, berarti jika budaya organisasi (X_2) meningkat sebesar satu satuan maka kinerja karyawan (Y) meningkat sebesar 0,463 dengan asumsi insentif (X_1) konstan.

Analisis Korelasi Linear Berganda

Hasil analisis korelasi linear berganda dapat dilihat pada tabel 6 berikut :

Tabel 6. Hasil Analisis Korelasi Linear Berganda

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.660 ^a	0.435	0.422	3.26160

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS 20.0

Berdasarkan Tabel 6, didapatkan nilai korelasi sebesar 0,660; artinya variabel insentif (X_1) dan budaya organisasi (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) memiliki korelasi yang kuat.

Analisis Koefisien Determinasi

Berdasarkan pada tabel 6, diperoleh angka *R Square* sebesar 0,435. Hal ini menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh variabel insentif (X_1) dan budaya organisasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 43,50%; sedangkan sisanya sebesar 56,50% dipengaruhi atau divariasi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini seperti produktivitas, kualitas, ketepatan waktu, *cycle time*, pemanfaatan sumber daya dan biaya.

UJI HIPOTESIS

Uji t (Uji Parsial)

Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara individu digunakan uji t.

Tabel 7. Hasil Uji t Insentif (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

	Model	t hitung	t tabel
	(Constant)	0,712	1,986
1	Insentif (X_1)	4,482	1,986
	Budaya organisasi (X_2)	4,760	1,986

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS 20.0

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS pada tabel 7 didapatkan bahwa :

- 1) Variabel insentif (X_1) dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,482 > 1,986$ dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti insentif (X_1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) Pabrik Kelapa Sawit 1 pada PT Perkebunan Mitra Ogan Baturaja.
- 2) Variabel budaya organisasi (X_2) dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,760 > 1,986$ dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti budaya organisasi (X_2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) Pabrik Kelapa Sawit 1 pada PT Perkebunan Mitra Ogan Baturaja.

Uji F (Uji Simultan)

Pengujian hipotesis uji F digunakan untuk menguji pengaruh insentif (X_1) dan budaya organisasi (X_2) secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y). Uji F dilakukan dengan cara membandingkan nilai F hitung dengan nilai F tabel.

Tabel 8. Hasil Uji t Insentif (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
1 Regression	737.172	2	368.586	34.648	0.000 ^b
Residual	957.421	90	10.638		
Total	1694.594	92			

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS 20.0

Berdasarkan tabel 8, diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $34,648 > 3,10$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti insentif (X_1) dan budaya organisasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y) Pabrik Kelapa Sawit 1 pada PT Perkebunan Mitra Ogan Baturaja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Variabel insentif (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) Pabrik Kelapa Sawit 1 pada PT Perkebunan Mitra Ogan Baturaja.
2. Variabel insentif (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) Pabrik Kelapa Sawit 1 pada PT Perkebunan Mitra Ogan Baturaja.

Saran



Bagi Pabrik Kelapa Sawit 1 pada PT Perkebunan Mitra Ogan Baturaja agar meningkatkan insentif karyawan sesuai dengan deskripsi pekerjaan yang diberikan pada karyawan serta mensosialisasikan budaya organisasi kepada seluruh karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. 2014. Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan. Aswaja Presindo. Yogyakarta.
- Bangun, W. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Erlangga. Jakarta.
- Hasibuan, M. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta.
- Ivancevich, dkk. 2007. Perilaku dan Manajemen Organisasi. Erlangga. Jakarta.
- Manullang, M. 2011. Manajemen Personalialia. Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Mulyadi. 2007. Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen. Salemba Empat. Jakarta.
- Pabundu, T. 2010. Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Bisnis. Alfabeta. Bandung.
- Sunyoto, D. 2012. Model Analisis Jalur untuk Riset Ekonomi. Yrama Widya. Bandung.
- Sunyoto, D. 2013. Teori, Kuesioner dan Proses Analisis Data Perilaku Organisasional. CAPS. Yogyakarta.
- Widyasari, S. 2003. Strategi Pengembangan Kompetensi SDM Indonesia Dalam Memasuki Era Global. Fokus Ekonomi, Vol 2, No.2.
- Yani. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Mitra Wacana Media. Jakarta.