

**PENGARUH FAKTOR-FAKTOR PENERAPAN *CORE VALUES*
AKHLAK TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS : PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV REGIONAL 2 PKS
DOLOK ILIR, KABUPATEN SIMALUNGUN)**

SKRIPSI

Oleh:

**YOGA HERYAWAN
2004300045
AGRIBISNIS**



**FAKULTAS PERTANIAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2024**

PENGARUH FAKTOR-FAKTOR PENERAPAN CORE VALUES AKHLAK
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS : PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV REGIONAL 2 PKS
DOLOK ILIR, KABUPATEN SIMALUNGUN)

SKRIPSI

Oleh:

YOGA HERYAWAN
2004300045
AGRIBISNIS

Disusun Sebagai Salah Satu Syarat untuk Menyelesaikan Strata 1 (S1) pada
Fakultas Pertanian
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Dosen Pembimbing



Nursamsi, S.P., M.M.

Disahkan Oleh:

Dekan Fakultas Pertanian



Assoc. Prof. Dr. Dafni Mawar Tarigan, S.P., M.Si.

Tanggal Lulus : 04 Januari 2025

PERNYATAAN

Dengan ini saya :

Nama : Yoga Heryawan

NPM : 2004300045

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi dengan judul “Pengaruh Faktor Penerapan *Core Values* Akhlak Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Studi Kasus PT. Perkebunan Nusantara IV Dolok Ilir” adalah berdasarkan hasil penelitian, pemikiran, dan pemaparan asli dari saya sendiri. Jika terdapat karya orang lain, saya akan mencantumkan sumber yang jelas.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiarism), maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang saya peroleh. Dengan pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar tanpa paksaan dari pihak manapun.

Medan, November 2024

Yang Menyatakan



Yoga Heryawan

RINGKASAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh penerapan core values AKHLAK terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional 2 PKS Dolok Ilir. Core values AKHLAK terdiri dari enam aspek, yaitu Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner kepada 90 responden, yang merupakan karyawan PT Perkebunan Nusantara IV. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua dimensi core values AKHLAK memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Variabel Kompeten memiliki pengaruh paling dominan terhadap peningkatan kinerja. Implikasi penelitian ini adalah pentingnya penerapan core values AKHLAK dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Kata Kunci : Core Values, Kinerja Karyawan, PTPN IV PKS Dolok Ilir

SUMMARY

This study aims to analyze the influence of implementing the AKHLAK core values on employee performance at PT Perkebunan Nusantara IV Regional 2 PKS Dolok Ilir. The AKHLAK core values consist of six aspects: Amanah (Trustworthy), Kompeten (Competent), Harmonis (Harmonious), Loyal (Loyal), Adaptif (Adaptive), and Kolaboratif (Collaborative). This quantitative research employed a survey method. Data were collected through questionnaires distributed to 90 respondents, who are employees of PT Perkebunan Nusantara IV. The results reveal that all dimensions of the AKHLAK core values positively and significantly influence employee performance, both partially and simultaneously. The Kompeten variable demonstrates the most dominant impact on performance improvement. The findings underscore the importance of implementing the AKHLAK core values in achieving organizational goals.

Keyword : Core Values, Employee Performance, PTPN IV PKS Dolok Ilir

RIWAYAT HIDUP

Yoga Heryawan dilahirkan di RS LARAS pada tanggal 2 September 2002, beragama Islam dan berjenis kelamin laki-laki. Ayah bernama Suyono dan Ibu bernama Heriati saragih. Penulis merupakan anak kedua dari 3 bersaudara.

Pendidikan yang telah ditempuh adalah sebagai berikut :

1. Tahun 2014 menyelesaikan pendidikan Sekolah Dasar (SD) di SD Negeri 091597 Tegal sari, Kec. Dolok Batu Nanggar, Kab. Simalungun, Prov. Sumatera Utara.
2. Tahun 2017 menyelesaikan pendidikan Sekolah Menengah Pertama (SMP) di SMP Negeri 1 Dolok Batu Nanggar, Kab. Simalungun, Prov. Sumatera Utara.
3. Tahun 2020 menyelesaikan pendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA) di SMA Swasta Muhammadiyah 7 Serbelawan, Kab. Simalungun, Prov. Sumatera Utara.
4. Tahun 2020 melanjutkan pendidikan Strata 1 (S1) pada Program Studi Agribisnis di Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Kegiatan yang pernah diikuti selama menjadi mahasiswa Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara antara lain:

1. Mengikuti PKKMB Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara pada tahun 2020.
2. Mengikuti kegiatan Masa Ta'aruf (MASTA) PK IMM FAPERTA UMSU tahun 2020.
3. Mengikuti unit kegiatan mahasiswa Badminton.
4. Melaksanakan Penelitian di PTPN IV Regional 2 PKS Dolok Ilir pada tahun 2024.

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh

Alhamdulillah, puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat, karunia dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal Tugas Akhir ini. Adapun maksud dan tujuan dari pada pembuatan Proposal Tugas Akhir ini masih jauh dari kesempurnaan baik dari segi penyajian maupun dari segi penjelasannya, Hal ini karena keterbatasan kemampuan serta kadar yang penulis miliki.

Adapun Proposal Tugas Akhir yang penulis ajukan berjudul: **“Pengaruh Faktor-Faktor Penerapan Core Values Akhlak Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus: PT Perkebunan Nusantara IV REGIONAL 2 PKS Dolok Ilir, Kabupaten Simalungun)”**

Pada kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak pihak yang telah memberikan bantuan dalam penyelesaian Proposal Tugas Akhir ini, yaitu yang terhormat:

1. Ibu Assoc. Prof. Dr. Dafni Mawar Tarigan, S.P., M.Si selaku Dekan Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Ibu Mailina Harahap, S.P.,M.Si, Ibu Juita Rahmadani Manik, S.P., M.Si selaku Ketua dan Sekretaris Program Studi Agribisnis Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Bapak Nursamsi, S.P., M.M selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan arahan yang sangat berarti dalam penulisan Proposal Tugas Akhir ini.
4. Seluruh Dosen Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan yang bermanfaat dan serta nasihat kepada penulis selama menjalani masa perkuliahan.
5. Kedua Orang Tua saya yang sangat saya cintai dan saya sayangin sampai kapanpun dan dimanapun saya berada, yaitu Ayahanda Suyono dan Ibunda Heriati Saragih, serta saudara kandung saya Kakak Silvia Rahayu beserta suami Fahrul Pratama Nasution dan Adik Raka Bayu Anggara yang telah senantiasa memberikan kenyamanan, kasih sayang, motivasi serta dukungan yang sangat luar biasa dan yang terpenting selalu memberikan doa doa yang terbaik kepada penulis untuk dapat menyelesaikan studi.
6. Seluruh teman-teman seperjuangan yang keren keren Fakultas Pertanian khususnya Kelas A1 Agribisnis Stambuk 2020.

Dengan segala kerendahan hati, penulis menyadari sepenuhnya bahwa Proposal Tugas Akhir ini masih jauh dari kesempurnaan, hal ini disebabkan keterbatasan kemampuan, pengalaman dan pengetahuan penulis. Penulis berharap, semoga Proposal Tugas Akhir ini memberikan manfaat bagi pembaca secara khusus bagi “penulis”. Akhir kata penulis mengucapkan terimakasih.

Billahi Fii Sabililhaq Fastabiqul Khoirot

Wassalamu’alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh

Medan, Maret 2024

Penulis

DAFTAR ISI

PERNYATAAN	i
RINGKASAN.....	ii
SUMMARY.....	iii
RIWAYAT HIDUP	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR	x
LAMPIRAN	xi
PENDAHULUAN	1
Latar Belakang.....	1
Rumusan Masalah	4
Tujuan penelitian	5
Manfaat Penelitian.....	6
TINJAUAN PUSTAKA	7
Landasan Teori	7
Budaya Organisasi.....	7
<i>Core Values</i>	8
<i>Core Values</i> BUMN	8
Core Values Amanah	9
Core Values Kompeten	9
Core Values Harmonis	9
Core Values Loyal.....	10
Core Values Adaptif.....	10
Core Values Kolaboratif.....	11
Kinerja	11
Penelitian Terdahulu.....	12
Kerangka Teoritis	15
Hipotesis Penelitian	17

METODE PENELITIAN	18
Metode Penelitian	18
Metode Penentuan Lokasi Penelitian	18
Metode Penarikan Sampel	19
Metode Pengumpulan Data	20
Metode Analisis Data	21
Bagian Mengukur Variabel	23
DESKRIPSI UMUM PERUSAHAAN	25
Sejarah Umum Perusahaan	25
Sejarah Berdirinya PTPN IV PKS Dolok Ilir	27
Letak Geografis	28
HASIL DAN PEMBAHASAN.....	29
Deskripsi Variabel	29
Karakteristik Identitas Responden.....	29
Uji Instrumen Penelitian.....	30
Uji Validitas	30
Uji Reliabilitas.....	34
Analisis Data	36
Asumsi Klasik.....	36
Hasil Pengolahan Data	38
Regresi Linear Berganda.....	38
Uji t (Parsial).....	40
Interpretasi Hasil Uji t	42
Uji F	43
Interpretasi Hasil Uji F.....	43
Koefisien Determinasi.....	44
Pembahasan	45
KESIMPULAN DAN SARAN	53
Kesimpulan.....	53
Saran.....	56
DAFTAR PUSTAKA	57

DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
1.	Jumlah Pegawai	20
2.	Jenis Kelamin	28
3.	Distribusi Responden Menurut Usia	28
4.	Pendidikan Responden	29
5.	Hasil Uji Validitas Variabel Amanah.....	31
6.	Hasil Uji Validitas Variabel Kompeten.....	31
7.	Hasil Uji Validitas Variabel Harmonis.....	31
8.	Hasil Uji Validitas Variabel Loyal	32
9.	Hasil Uji Validitas Variabel Adaptif	32
10.	Hasil Uji Validitas Variabel Kolaboratif	33
11.	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja	33
12.	Hasil Uji Reliabilitas	34
13.	Hasil Uji Multikolinearitas	36
14.	Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda.....	37
15.	Hasil Uji T.....	40
16.	Hasil Uji F	42
17.	Hasil Hasil R Square	43

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
1.	Hasil Uji Normalitas.....	36
2.	Hasil Uji Normalitas.....	38
3.	Hasil Uji Heteroskasdisitas.....	40

LAMPIRAN

Nomor	Judul	Halaman
1.	Data Hasil Rendemen terakhir.....	4
2.	Hasil Uji	62
3.	Hasil Data	64
4.	Kuisisioner	70
5.	Karakteristik Responden	74
6.	Peta Perusahaan	75
7.	Dokumen Pendukung	75
8.	Kegiatan Akhlak.....	78
9.	Karakteristik Responden Perdivisi	83
10.	Data Kinerja	84
11.	Capaian Olah Sawit	85

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Organisasi merupakan sebuah sistem di mana bagian-bagian saling terhubung dan bekerja sama. Setiap bagian adalah sub-sistem yang memiliki peran penting bagi keseluruhan sistem. Kinerja individu dalam organisasi sangat berpengaruh pada kinerja keseluruhan organisasi. Dengan kata lain, jika karyawan bekerja dengan baik, Kemungkinan besar, organisasi yang memperhatikan aspek sumber daya manusianya dengan serius agar tercapai kinerja berkualitas. Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang tepat menjadi hal yang sangat penting. (Mahyuddin et al., 2023).

Karyawan memiliki peran vital sebagai aset utama dalam organisasi. Mereka tidak hanya sebagai pelaksana, tetapi juga sebagai perencana, pemikir, dan pengendali berbagai aktivitas yang ada di dalam organisasi. Kinerja yang optimal sangat bergantung pada kerja sama yang efektif antara atasan dan bawahan dalam menciptakan hubungan yang saling mendukung. Motivasi dari atasan juga memegang peranan penting untuk terciptanya lingkungan kerja yang harmonis, dan kepemimpinan yang baik di perusahaan turut menjadi faktor penentu dalam keberhasilan organisasi.

Memperbaharui kinerja harus dilakukan dan juga saat organisasi menetapkan target yang lebih tinggi, baik dari segi kuantitatif maupun kualitatif. Karyawan bisa mendapatkan umpan balik mengenai kinerjanya melalui berbagai sarana informal, seperti penilaian atau komentar dari atasan, rekan kerja, atau bahkan bawahan, yang membantu mereka mengetahui sejauh mana pencapaian mereka.

Kinerja dapat dipahami sebagai suatu proses yang melibatkan penciptaan hubungan yang efektif serta pengelolaan komunikasi yang optimal. Manajemen kinerja berfokus pada kebutuhan yang harus dipenuhi oleh organisasi, manajer, dan karyawan untuk mendapatkan kesuksesan. Secara umum, manajemen yang dilakukan dalam kinerja berhubungan dengan seperti apa cara mengelola kinerja dalam meraih tujuan yang diinginkan (Wibowo, 2016).

Kinerja juga merujuk pada kemampuan individu atau kelompok untuk menjalankan tugas dan menyelesaikannya dengan efektif. Proses penilaian kinerja yang dilakukan secara berkala oleh perusahaan dapat menjadi salah satu cara untuk mengukur sejauh mana pencapaian tersebut (Daulay & Manaf, 2017).

Pengelolaan penting bagi perusahaan, terutama untuk mempertahankan dan meningkatkan karyawan. Karena perubahan dinamis di lingkungan organisasi, pengelolaan SDM yang efektif menjadi semakin penting. Menurut Nandalia dan Rizqi (2023), sumber daya manusia yang produktif adalah mereka yang dapat mencapai kinerja tinggi, menyelesaikan tugas dengan efisien, dan mencapai tujuan.

Budaya organisasi memainkan peran besar dalam kinerja dan perkembangannya. Budaya organisasi dibentuk oleh norma, nilai, kepercayaan, dan perilaku yang berlaku. Pada akhirnya, ide-ide ini membentuk karakteristik organisasi. Produktivitas, kepuasan karyawan, inovasi, dan kesuksesan jangka panjang adalah beberapa dari sekian banyak hal yang dipengaruhi oleh budaya perusahaan. BUMN telah menciptakan budaya organisasi yang harus diterapkan oleh semua perusahaan yang berada di bawahnya.

Budaya ini dikenal sebagai nilai inti (core values), yaitu prinsip-prinsip

dasar yang menjadi landasan etika dan perilaku suatu organisasi. Nilai-nilai inti ini sangat penting dalam menciptakan budaya yang kuat dan berkelanjutan, serta menggambarkan nilai, sifat, dan tujuan organisasi kepada setiap anggotanya.

PTPN IV REGIONAL 2 PKS Dolok Ilir merupakan suatu Badan Usaha Milik Negara yang mengadopsi budaya organisasi berdasarkan nilai-nilai inti yang dikenal dengan sebutan AKHLAK. Nilai-nilai ini tercantum dalam sebuah Surat yang diedarkan Menteri BUMN dengan Nomor: SE 7/MBU/07/2020, yang dikeluarkan pada 1 Juli 2020. Seluruh perusahaan BUMN diwajibkan untuk mengimplementasikan nilai tersebut pada setiap aspek budaya perusahaan mereka. Penerapan nilai inti AKHLAK dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan dengan membuat lingkungan bagus, beretika, dan sangat produktif.

Meskipun prinsip-prinsip ini telah ditetapkan dan diterapkan di seluruh BUMN oleh Menteri BUMN, masih belum jelas seberapa efektif prinsip-prinsip tersebut terhadap kinerja BUMN secara keseluruhan. Prinsip-prinsip AKHLAK mencakup aspek moral dan etika yang mendefinisikan budaya organisasi, bukan hanya bagaimana karyawan berperilaku dan bertindak.

PT. Perkebunan Nusantara IV Dolok Ilir bekerja di industri kelapa sawit. Perusahaan ini berlokasi di Kec. Dolok Batu Nanggar, Kab. Simalungun, Sumut, dan memproduksi CPO dan inti sawit. Produksi di Pabrik Kelapa Sawit (PKS) ini sangat lama dan membutuhkan pengawasan yang teliti, dan bahan baku utamanya adalah Tandan Buah Segar (TBS).

Data yang diperoleh dari PKS Dolok Ilir PTPN IV menunjukkan adanya fluktuasi dalam rendemen minyak sawit (MS) dan inti sawit (IS) selama lima tahun terakhir. Perbedaan antara RKAP dengan hasil yang tercapai memberikan

gambaran yang jelas mengenai tantangan yang dihadapi dalam mencapai target produksi yang telah ditetapkan.

Rendemen yang rendah dapat berhubungan erat dengan kinerja dalam proses panen dan pengolahan. Karyawan yang kurang terlatih atau menghadapi motivasi yang rendah cenderung memberikan hasil yang tidak optimal, baik dalam hal jumlah maupun kualitas produksi. Sebaliknya, program pelatihan dan insentif yang efektif dapat membantu meningkatkan kinerja dan mencapai rendemen yang lebih tinggi.

Berdasarkan wawancara prasurvey dengan karyawan PTPN IV REGIONAL 2 PKS Dolok Ilir, Kabupaten Simalungun, terdapat adanya penurunan kinerja beberapa karyawan setiap tahunnya. Pada saat ini, peneliti mempertimbangkan bahwa Pengaruh Budaya Organisasi *Core Values* Akhlak yang mempengaruhi kinerja karyawan PTPN IV REGIONAL 2 PKS Dolok Ilir, Kabupaten Simalungun. Dengan melakukan penelitian ini dapat mengetahui apakah terdapat **“Pengaruh Faktor-Faktor Penerapan *Core Values* Akhlak Terhadap Kinerja Karyawan PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV REGIONAL 2 PKS Dolok Ilir, Kabupaten simalungun”**.

Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh nilai “Amanah” terhadap Kinerja karyawan pada PTPN IV REGIONAL 2 PKS Dolok Ilir, Kabupaten Simalungun?
2. Apakah terdapat pengaruh nilai “Kompeten” terhadap Kinerja karyawan pada PTPN IV REGIONAL 2 PKS Dolok Ilir, Kabupaten Simalungun?

3. Apakah terdapat pengaruh nilai “Harmonis” terhadap Kinerja karyawan pada PTPN IV REGIONAL 2 PKS Dolok Ilir, Kabupaten Simalungun?
4. Apakah terdapat pengaruh nilai “Loyal” terhadap Kinerja karyawan pada PTPN IV REGIONAL 2 PKS Dolok Ilir, Kabupaten Simalungun?
5. Apakah terdapat pengaruh nilai “Adaptif” terhadap Kinerja karyawan pada PTPN IV REGIONAL 2 PKS Dolok Ilir, Kabupaten Simalungun?
6. Apakah terdapat pengaruh nilai “Kolaboratif” terhadap Kinerja karyawan pada PTPN IV REGIONAL 2 PKS Dolok Ilir, Kabupaten Simalungun?
7. Apakah terdapat pengaruh Penerapan *Core Values Akhlak* secara Bersama-sama (simultan) terhadap Kinerja Karyawan PTPN IV REGIONAL 2 PKS Dolok Ilir, Kabupaten Simalungun?

Tujuan penelitian

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh nilai “*Core Values Amanah*” terhadap Kinerja karyawan pada PTPN IV REGIONAL 2 PKS Dolok Ilir, Kabupaten Simalungun.
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh nilai “*Core Values Kompeten*” terhadap Kinerja karyawan pada PTPN IV REGIONAL 2 PKS Dolok Ilir, Kabupaten Simalungun.
3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh nilai “*Core Values Harmonis*” terhadap Kinerja karyawan pada PTPN IV REGIONAL 2 PKS Dolok Ilir, Kabupaten Simalungun.

4. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh nilai “*Core Values Loyal*” terhadap Kinerja karyawan pada PTPN IV REGIONAL 2 PKS Dolok Ilir, Kabupaten Simalungun.
5. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh nilai “*Core Values Adaptif*” terhadap Kinerja karyawan pada PTPN IV REGIONAL 2 PKS Dolok Ilir, Kabupaten Simalungun.
6. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh nilai “*Core Values Kolaboratif*” terhadap Kinerja karyawan pada PTPN IV REGIONAL 2 PKS Dolok Ilir, Kabupaten Simalungun.
7. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Penerapan nilai *Core Values* Akhlak secara simultan terhadap Kinerja karyawan pada PTPN IV REGIONAL 2 PKS Dolok Ilir, Kabupaten Simalungun.

Manfaat Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini adalah:

1. Bagi peneliti sebagai bahan ilmiah penyusun skripsi yang merupakan syarat untuk dapat memperoleh gelar Sarjana Strata (SI) di Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Menambah pengetahuan dalam mengaplikasikan ilmu-ilmu yang telah diperoleh selama kuliah, serta melatih kemampuan dalam memecahkan suatu masalah.
3. Bagi karyawan penelitian ini dapat memberikan pengetahuan tentang pengaruh factor penerapan *Core Values* akhlak terhadap kinerja di perusahaan tersebut.

TINJAUAN PUSTAKA

Landasan Teori

Budaya Organisasi

Robbins and Judge (2015) menyatakan bahwa organisational culture adalah sistem nilai yang disepakati dan dihormati oleh setiap anggota, yang membedakan sebuah organisasi dari yang lain. Oleh karena itu, disimpulkan bahwa apa yang membedakan sebuah organisasi dari yang lain adalah culture-nya.

Budaya dan organisasi berkaitan erat dengan sistem solidaritas yang dimiliki oleh para anggotanya, di mana nilai-nilai, komunikasi, keyakinan, dan pola perilaku diintegrasikan untuk membimbing dan mengarahkan individu. Budaya ini mencerminkan karakter dan sifat lingkungan kerja, serta hasil yang dicapai dari organisasi, secara baik (Wibowo, 2016).

(Schein H, 2017) dalam bukunya "Organizational Culture and Leadership" mengidentifikasi budaya dari organisasi sebagai fenomena yang didirikan dari tiga tingkat: artefak, pada nilai yang dianut, dan asumsi dasar yang tidak disadari. Schein menekankan bahwa memahami budaya organisasi memerlukan analisis mendalam terhadap ketiga tingkat ini.

Berdasarkan pengertian di atas dapat diketahui bahwa secara umum, budaya organisasi menekankan pentingnya poin bersama, nilai perilaku, dan kepercayaan yang mengikat keanggotaan dalam mencapai tujuan bersama dan menjaga identitas serta adaptabilitas dalam lingkungan yang terus berubah.

Core Values

Core values merujuk pada prinsip dasar yang menjadi pedoman bagi perilaku individu dan kelompok. Nilai-nilai inti ini mencakup aturan-aturan yang mencerminkan pandangan setiap individu mengenai apa yang dianggap baik, benar, atau diinginkan. Nilai-nilai inti memiliki dua aspek penting: konten dan intensitas. Aspek konten menunjukkan bahwa core values berfungsi sebagai panduan untuk model perilaku yang perlu diperhatikan, sementara aspek intensitas menjelaskan alasan mengapa nilai-nilai tersebut sangat penting untuk diterapkan.

Sistem nilai disesuaikan ketika nilai-nilai individu digunakan sesuai dengan intensitasnya. Tingkat keselarasan yang signifikan, yang dihasilkan dari adanya hirarki nilai di dalam sistem ini, dapat dicapai dengan penerapan berbagai nilai seperti modal, biaya, keuntungan, kerugian, dan arah (Robbins & Judge, 2015).

Core Values BUMN

Pada 1 Juli 2020, Kementerian BUMN Republik Indonesia mengeluarkan Surat Edaran Nomor: SE-7/MBU/07/2020 yang baik secara terbuka menetapkan nilai-nilai inti "AKHLAK" sebagai suatu dasar dalam pembentukan sebuah karakter bagi seluruh pegawai BUMN, termasuk anak perusahaan dan afiliasinya. Nilai-nilai ini diharapkan menjadi pedoman dalam perilaku karyawan di lingkungan BUMN (Dahono, 2020). Core values "AKHLAK" merupakan langkah perubahan BUMN untuk memperkuat komitmen dan memiliki integritas sumber daya manusia mereka dan memiliki slogan AKHLAK.

Kumpulan nilai inti ini didasarkan pada inventarisasi semua nilai inti 108 perusahaan BUMN (Thohir & Agustian, 2020)

Core Values Amanah

Salah satu dari enam nilai inti AKHLAK yang paling penting adalah nilai "Amanah". Menginternalisasi nilai ini dalam diri setiap orang adalah langkah strategis untuk pencegahan perihal yang tidak sangat diinginkan terjadi untuk mencapai kemajuan yang bermanfaat bagi banyak orang.

Terdapat tiga prinsip perilaku yang terkait dengan nilai "Amanah", yaitu: memenuhi komitmen dan janji yang telah dibuat, mengambil tanggung jawab dari tugas, keputusan, dan keputusan yang diambil, serta mempertahankan poin moral dan etika yang kuat.

Core Values Kompeten

Kompetensi individu merujuk pada kemampuan seseorang untuk konsisten menunjukkan keterampilan yang unggul dalam menjalankan tugas spesifik. Beberapa kata kunci yang terkait dengan nilai inti kompeten adalah kinerja optimal, kesuksesan, keberhasilan, kemampuan belajar yang adaptif, serta keahlian yang mendalam dalam bidangnya.

Kompetensi didasarkan pada tiga prinsip: selalu memperbaiki diri untuk menghadapi masalah baru, membantu orang lain dalam pembelajaran mereka, dan melakukan pekerjaan dengan kemampuan terbaik.

Core Values Harmonis

Nilai inti Harmonis berfokus pada kemampuan untuk beradaptasi dan menciptakan kesatuan di tengah perbedaan. Ada dua aspek penting yang harus dipahami, yaitu kepedulian (caring) dan keragaman (diversity). Tiga

pedoman perilaku utama terdiri dari nilai inti Harmonis: menghargai dan menghormati setiap orang tanpa memandang latar belakangnya, menawarkan bantuan dan dukungan kepada sesama, dan menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan harmonis.

Core Values Loyal

Nilai inti Loyal memiliki beberapa aspek penting yang saling terkait, yaitu komitmen yang kuat, dedikasi yang tinggi, dan kontribusi yang berdampak. Untuk mewujudkan nilai ini, terdapat tiga prinsip perilaku yang harus dijalankan, yaitu: menjaga kepercayaan dan reputasi stakeholders; memiliki kesediaan untuk berkontribusi demi capaian besar; serta mematuhi arahan pimpinan dengan tetap memperhatikan hukum dan etika.

Core Values Adaptif

Nilai inti Adaptif mengacu pada kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan zaman dan perkembangan teknologi. Tiga kata kunci yang terkait dengan nilai ini adalah Inovasi, Fleksibilitas, dan Proaktivitas. Untuk mewujudkan nilai ini, terdapat beberapa pedoman perilaku, yaitu: mempunyai kemampuan beradaptasi dengan baik dan efektif, terus melakukan perbaikan diri untuk meningkatkan kinerja, serta bertindak proaktif dalam menghadapi perubahan.

Core Values Kolaboratif

Nilai inti kolaborasi merupakan fondasi penting dalam BUMN, yang menekankan pentingnya kerja sama tim untuk mencapai tujuan bersama. Dua kata kunci yang terkait dengan nilai ini adalah kemampuan berkolaborasi dan sinergi yang efektif. Untuk mewujudkan nilai ini, terdapat beberapa pedoman perilaku, yaitu: memberikan kesempatan kepada semua anggota tim untuk berkontribusi dan berpartisipasi aktif, memiliki sikap terbuka dan transparan dalam kerja sama, serta mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya untuk mencapai tujuan bersama.

Kinerja

Pola kerja karyawan di dalamnya adalah sebuah cara untuk mengevaluasi kemajuan suatu perusahaan. Evaluasi prestasi kerja adalah hasil akhir dari tugas-tugas yang dilakukan dalam sebuah proses yang dimaksudkan untuk digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan strategis.

Menurut Sutrisno (2016), keberhasilan seorang individu atau kelompok dalam suatu organisasi dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan tergantung pada seberapa baik setiap anggota memenuhi persyaratan dan harapan jabatannya.

Keamanan kerja tidak hanya memastikan bahwa seseorang dapat melakukan tugas dan tanggung jawabnya dengan sebaik-baiknya, tetapi juga mengontrol kuantitas, kualitas, dan waktu yang digunakan untuk memenuhinya. Prestasi kerja individu aktual yang ditampilkan oleh masing masing orang sebagai hasil kerja dengan peran dan tanggung jawabnya dalam organisasi. Menurut Rivai dan Sagala

(2018), prestasi kerja karyawan memainkan peran penting dalam upaya organisasi mencapai tujuannya.

Lebih lanjut, Mangkunegara (2018) mendefinisikan prestasi kerja pegawai untuk hasil kerja yang dicapai dalam hal kualitas dan kuantitas, yang merupakan hasil dari pelaksanaan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Sementara itu, Hasibuan (2021) menjelaskan bahwa prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu.

Berdasarkan definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh individu atau anggota organisasi, sesuai dengan peran dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Penelitian Terdahulu

Dalam sebuah penelitian yang dilakukan oleh Sofiyana et al. (2024) dengan judul **"Implementasi Nilai Inti AKHLAK sebagai Strategi Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan di PT Sinergi Gula Nusantara Unit PG Glenmore"**, ditemukan bahwa implementasi nilai inti AKHLAK di perusahaan tersebut telah meningkatkan kesadaran karyawan tentang pentingnya nilai-nilai tersebut dalam meningkatkan produktivitas kerja. Di PT Sinergi Gula Nusantara Unit PG Glenmore, nilai-nilai AKHLAK dicapai melalui berbagai kegiatan pembelajaran yang meningkatkan pemahaman akan pentingnya nilai-nilai tersebut

di tempat kerja. Salah satu contoh konkret dari komitmen ini adalah kegiatan “Ngupi Akhlak”, di mana nilai-nilai amanah, rukun, dan setia dilakukan di setiap kesempatan. Selain itu, perusahaan juga mengatakan bahwa setiap aspek pekerjaan sehari-hari harus memasukkan nilai-nilai kompetensi, kemampuan beradaptasi, dan kolaborasi. Ketika mereka mengerjakan tugas yang berbeda, karyawan diharapkan untuk mempertimbangkan nilai-nilai ini ketika memulai pekerjaan mereka, beradaptasi dengan perubahan, dan bekerja sama dengan cara yang sinergis untuk mencapai tujuan perusahaan. Hasil implementasi nilai inti AKHLAK di PT Sinergi Gula Nusantara Unit PG Glenmore menunjukkan bahwa karyawan lebih menyadari betapa pentingnya nilai-nilai ini untuk meningkatkan produktivitas mereka di tempat kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Nandalia dan Rizqi (2023) dengan judul **"Pengaruh Penerapan Nilai-Nilai Inti AKHLAK Terhadap Produktivitas Karyawan"** menunjukkan bahwa penerapan nilai-nilai inti AKHLAK memiliki dampak yang signifikan terhadap peningkatan produktivitas karyawan. Pertama, hasil analisis menunjukkan bahwa nilai inti AKHLAK (Amanah) memiliki pengaruh yang kuat terhadap peningkatan produktivitas karyawan, dengan nilai t-statistik 2,278 dan nilai p 0,023. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang mempertahankan kepercayaan dan bertindak sesuai dengan komitmen memiliki tingkat produktivitas yang lebih tinggi. Kedua, nilai inti AKHLAK (Kompeten) juga memiliki pengaruh yang positif terhadap peningkatan produktivitas karyawan, dengan nilai t-statistik 2,233 dan nilai p 0,026. Karyawan yang memiliki kemauan untuk terus belajar dan mengembangkan kemampuan memiliki tingkat produktivitas yang lebih tinggi. Ketiga, nilai inti AKHLAK (Harmonis) memiliki

pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan produktivitas karyawan, dengan nilai t-statistik 2,691 dan nilai p 0,007. Karyawan yang peduli dengan sesama rekan kerja dan saling menghargai perbedaan memiliki tingkat produktivitas yang lebih tinggi. Keempat, nilai inti AKHLAK (Loyal) juga memiliki pengaruh yang positif terhadap peningkatan produktivitas karyawan, dengan nilai t-statistik 2,943 dan nilai p 0,003. Karyawan yang memiliki komitmen yang kuat dalam mencapai tujuan memiliki tingkat produktivitas yang lebih tinggi. Kelima, nilai inti AKHLAK (Adaptif) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan produktivitas karyawan, dengan nilai t-statistik 2,104 dan nilai p 0,035. Karyawan yang semangat menghadapi perubahan dan inisiatif memiliki tingkat produktivitas yang lebih tinggi.

Penelitian oleh Cahyono Nikotiyanto dan Sandra (2024) berjudul **"Pengaruh Kebudayaan Organisasi 'Akhlaq' dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada Pengatur Perjalanan Kereta Api (PPKA) Di Daerah Operasi 2 Bandung Wilayah 2. C Tasikmalaya"** menerapkan metode analisis data yang mencakup uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi "Akhlaq" secara signifikan memengaruhi kinerja pegawai, dengan nilai $t_{hitung} 6,768 > t_{tabel} 2,018$ dan $sig\ 0,000 < 0,005$. Demikian pula, disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, dengan nilai $t_{hitung} 3,511 > t_{tabel} 2,018$ dan $sig\ 0,001 < 0,05$. Hasil hipotesis simultan menunjukkan bahwa budaya organisasi "Akhlaq" dan disiplin kerja secara signifikan memengaruhi kinerja pegawai, dengan nilai $F_{hitung} 51,105 > F_{tabel}$

3,219 dan sig 0,000 < 0,05. Pengaruh determinasi kebudayaan organisasi "Akhlaq" dan disiplin kerja mencapai 70,9%, sedangkan 29,1% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Kerangka Teoritis

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara berbagai nilai kerja yang dipegang oleh karyawan dengan peningkatan kinerja mereka di organisasi. Dalam suatu organisasi, kinerja karyawan merupakan salah satu aspek penting yang menentukan pencapaian tujuan organisasi. Kinerja yang optimal dapat dicapai dengan memperhatikan berbagai aspek, baik yang bersifat internal maupun eksternal.

Dalam penelitian ini, terdapat enam faktor utama yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu Amanah (X1), Kompeten (X2), Harmonis (X3), Loyal (X4), Adaptif (X5), dan Kolaboratif (X6). Amanah mencerminkan kejujuran serta tanggung jawab yang dimiliki oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaannya sesuai dengan aturan dan etika yang berlaku di perusahaan. Faktor ini penting karena memberikan dasar bagi kepercayaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya.

Kompeten (X2) menunjukkan kemampuan dan keahlian karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Kompetensi yang tinggi akan membuat karyawan mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi perusahaan. Faktor Harmonis (X3) menekankan pentingnya hubungan yang positif antar sesama karyawan serta dengan atasan, yang dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman dan mendukung produktivitas.

Loyal (X4) merujuk pada kesetiaan karyawan terhadap perusahaan, yang diwujudkan dalam komitmen untuk terus memberikan yang terbaik bagi organisasi meskipun menghadapi tantangan. Selanjutnya, Adaptif (X5) menyoroti kemampuan karyawan dalam menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di lingkungan kerja, baik yang bersifat teknis maupun non-teknis. Karyawan yang adaptif akan lebih mudah bertahan dan terus berkembang di tengah dinamika dunia kerja yang terus berubah.

Terakhir, Kolaboratif (X6) menekankan pentingnya kemampuan karyawan dalam bekerja sama dengan rekan kerja maupun dengan pihak lain untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kolaborasi yang baik akan meningkatkan efisiensi dan inovasi dalam organisasi.

Berdasarkan faktor-faktor tersebut, penelitian ini akan menggambarkan bagaimana nilai-nilai kerja yang dimiliki karyawan dapat mempengaruhi kinerja mereka secara langsung maupun tidak langsung, serta memberikan rekomendasi bagi perusahaan dalam meningkatkan produktivitas karyawan di masa mendatang.

Dengan melihat dan memperhatikan uraian yang telah di paparkan penelitian terdahulu, maka pada bagian ini akan di uraikan beberapa hal yang dijadikan penulis sebagai landasan untuk penelitian ini kedepannya. Landasan yang di maksud akan lebih mengarahkan penulis untuk menemukan data dan informasi dalam penelitian ini guna memecahkan masalah yang telah di paparkan pada penelitian ini. Untuk itu penulis menguraikan landasan berpikir dalam gambar yang dijadikan pegangan dalam penelitian.

Hipotesis Penelitian

Hipotesis yang dalam penelitian ini adalah :

1. Adanya Pengaruh Core Values Amanah terhadap Kinerja Karyawan PTPN IV REGIONAL 2 PKS Dolok Ilir Kabupaten Simalungun.
2. Adanya Pengaruh Core Values Kompeten terhadap Kinerja Karyawan PTPN IV REGIONAL 2 PKS Dolok Ilir Kabupaten Simalungun.
3. Adanya Pengaruh Core Values Harmonis terhadap Kinerja Karyawan PTPN IV REGIONAL 2 PKS Dolok Ilir Kabupaten Simalungun.
4. Adanya Pengaruh Core Values Loyal terhadap Kinerja Karyawan PTPN IV REGIONAL 2 PKS Dolok Ilir Kabupaten Simalungun.
5. Adanya Pengaruh Core Values Adaptif terhadap Kinerja Karyawan PTPN IV REGIONAL 2 PKS Dolok Ilir Kabupaten Simalungun.
6. Adanya Pengaruh Core Values Kolaboratif terhadap Kinerja Karyawan PTPN IV REGIONAL 2 PKS Dolok Ilir Kabupaten Simalungun.
7. Adanya Pengaruh Core Values Akhlak secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan PTPN IV REGIONAL 2 PKS Dolok Ilir Kabupaten Simalungun.

METODE PENELITIAN

Metode Penelitian

Metode yang dipakai dalam penelitian ini adalah metode penelitian survei dengan jenis penelitian korelasional. Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Berdasarkan hal tersebut terdapat empat kata kunci yang perlu diperhatikan yaitu cara ilmiah, data, tujuan dan kegunaan (Sugiyono, 2016). Menurut (Sugiyono, 2016), penelitian korelasional merupakan tipe penelitian dengan karakteristik masalah berupa hubungan korelasional antara dua variabel atau lebih. Tujuan penelitian ini adalah untuk menentukan ada atau tidaknya korelasi antar variabel atau membuat prediksi berdasarkan korelasi antar variabel. Tipe penelitian ini menekankan pada penentuan tingkat hubungan yang di dapat juga digunakan untuk melakukan prediksi.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Penelitian kuantitatif ini dapat di konstruksi sebagai strategi penelitian yang menekankan kuantifikasi dalam pengumpulan data analisis dengan pendekatan deduktif. Oleh karena itu, penelitian kuantitatif merupakan sebuah penyelidikan tentang masalah sosial berdasarkan pada pengujian sebuah teori yang terdiri dari variabel-variabel, diukur dengan angka dan dianalisis dengan prosedur statistik untuk menemukan apakah generalisasi prediktif teori tersebut benar.

Metode Penentuan Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV REGIONAL 2 PKS Dolok Ilir, Kabupaten Simalungun. Pemilihan lokasi pada penelitian ini dilakukan secara sengaja (*purposive location*) berdasarkan

pertimbangan bahwa PTPN IV PKS Dolok Ilir, sebagai salah satu BUMN di Indonesia, beroperasi dalam budaya yang menjunjung tinggi nilai-nilai moral dan etika. Penelitian ini bisa membantu menjelaskan bagaimana penerapan nilai akhlak yang kuat mampu mendorong perilaku positif di tempat kerja.

Metode Penarikan Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti (Azwar, 2017). Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik Simple Random Sampling. Simple Random Sampling yaitu penentuan sampel dengan cara melakukan undian terhadap populasi (Sugiyono, 2016).

Random sampling digunakan oleh peneliti apabila populasi diasumsikan homogen (menggunakan satu ciri) sehingga sampel dapat diambil secara acak. Dalam random sampling, setiap subjek mempunyai peluang yang sama untuk dijadikan sampel penelitian.

Populasi pada penelitian ini yaitu seluruh karyawan PTPN IV REGIONAL 2 REGIONAL 2 Dolok Ilir sebanyak 132 orang karyawan yang terdiri dari : Tata Usaha 5 orang, Gudang 2 orang, Personalia 2 orang, Pengolahan 53 orang, Teknik 20 orang, *Outsourcing* 50 orang. Oleh karena itu, peneliti mengambil sampel sebanyak 70% dari populasi yang berjumlah 132 orang. Dengan demikian, maka jumlah sampel penelitian ini adalah 90 orang.

Tabel 1
Jumlah Pegawai

No	Divisi	Jumlah	Pendidikan
1	Tata Usaha	5 Orang	SLTA-S1
2	Gudang	2 Orang	SLTA-S1
3	Pengolahan	53 Orang	SLTA-S1
4	Teknik	20 Orang	SLTA-S1
5	Personalia	2 Orang	SLTA-S1
6	Outsourcing	50 Orang	SLTA-S1
Jumlah		132 Orang	

Sumber : Data diolah

Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pertama yaitu Observasi pada tahap ini penulis langsung kelapangan untuk memastikan bahwa data yang didapat benar-benar valid, yang berhubungan dengan data dan informasi yang diterima. Kedua kuisisioner yaitu dengan membuat daftar pertanyaan yang digunakan untuk mempermudah dalam mengumpulkan data yang diperlukan dan diajukan kepada responden.

Adapun data yang telah dijabarkan dalam tabel operasionalisasi variabel yang bersifat kualitatif akan diubah menjadi bentuk kuantatif dengan pendekatan analisis statistik. Adapun secara umum teknik dalam pemberian skor yang digunakan dalam kuesioner penelitian ini adalah teknik Skala Likert. Menurut (Sugiyono, 2016) pengertian Skala Likert adalah sebagai berikut:

“Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.”

Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Metode Analisis Data

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Adapun teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda adalah sebuah pendekatan yang digunakan untuk mendefinisikan hubungan matematis antara variabel dependen (Y) dengan enam variabel independen (X). Adapun variabel bebas dalam penelitian ini yaitu Amanah (X1), Kompeten (X2) Harmonis (X3), Loyal (X4), Adaptif (X5), Kolaboratif (X6). Sedangkan variabel terikat adalah Produktivitas Kerja Karyawan (Y).

Persamaan Regresi Linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + b_6X_6 + e$$

Keterangan:

a = Konstanta (nilai Y apabila $X = 0$)

β_{123} = Koefisien regresi variabel $X_{1,2,3,4,5,6}$

X_1 = Amanah

X_2 = Kompeten

X_3 = Harmonis

X_4 = Loyal

X_5 = Adaptif

X_6 = Kolaboratif

Y = Kinerja Karyawan

E = Standar Error

Agar penelitian lebih terarah dan tidak menyimpang dari standar korelasi maka dilakukan uji hipotesis.

a. Uji T

Uji T digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas berpengaruh secara parsial (individu) terhadap variabel terikat, dengan memperhatikan tingkat signifikansi yaitu 0,05. Apabila nilai signifikansi $< 0,05$ maka dapat diambil kesimpulan bahwa variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Apabila $T_{hitung} > T_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, begitupun sebaliknya.

b. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel terikat. Apabila nilai signifikansi $< 0,05$ maka dapat dinyatakan variabel bebas berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, begitupun sebaliknya (Sugiyono, 2016)

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas menjelaskan variabel terikat dapat ditunjukkan dalam SPSS, koefisien determinasi terletak pada Model Summary dan tertulis R Square. Jika nilai R^2 kecil maka kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat sangat terbatas (Sugiyono, 2016).

Bagian Mengukur Variabel

Bagian Mengukur Operasional variabel dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Amanah adalah dorongan atau penyemangat pada diri seseorang untuk bersikap jujur dan dapat dipercaya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.
2. Kompeten adalah dorongan atau penyemangat pada diri seseorang untuk meningkatkan kemampuan dan keahlian dalam pekerjaannya guna mencapai kepuasan kerja.
3. Harmonis adalah dorongan atau penyemangat pada diri seseorang untuk menciptakan hubungan yang baik dan harmonis dengan rekan kerja dan lingkungan kerja.
4. Loyal adalah keinginan karyawan untuk menunjukkan kesetiaan dan dedikasi terhadap organisasi atau perusahaan tempatnya bekerja.
5. Adaptif adalah dorongan atau penyemangat pada diri seseorang untuk mampu beradaptasi dengan perubahan dan situasi baru di tempat kerja.
6. Kolaboratif adalah dorongan atau penyemangat pada diri seseorang untuk bekerja sama dan berkolaborasi dengan rekan kerja dalam mencapai tujuan bersama. Kinerja Karyawan adalah hasil kerja karyawan setiap tahun.
7. Kinerja dalam konteks operasional dapat didefinisikan sebagai tingkat pencapaian atau hasil yang diperoleh dari suatu proses, aktivitas, atau pekerjaan yang dilakukan oleh individu, kelompok, atau organisasi dalam

mencapai tujuan tertentu. Kinerja melibatkan pengukuran yang spesifik dan terukur, sehingga dapat menggambarkan seberapa baik suatu tugas atau kegiatan telah dilaksanakan.

DESKRIPSI UMUM PERUSAHAAN

Sejarah Umum Perusahaan

PT. Perkebunan Nusantara IV (PTPN IV) resmi dibentuk berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 1996 tentang peleburan perkebunan-perkebunan di wilayah Sumatera Utara. Pendirian perusahaan ini tercatat dalam Akta Notaris Harun Kamil, SH Nomor 37 tanggal 11 Maret 1996, dan mendapat pengesahan dari Menteri Kehakiman dengan Surat Keputusan Nomor C2-8332.HT.01.01 tanggal 8 Agustus 1996. Setelah melewati berbagai fase transformasi dan konsolidasi, PTPN IV menjadi salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) terbesar di sektor agroindustri, yang mengelola komoditas kelapa sawit dan teh di Sumatera Utara.

Salah satu unit strategis dari PTPN IV adalah Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Dolok Ilir. Pendirian PKS Dolok Ilir tidak terlepas dari kebutuhan untuk mengoptimalkan hasil produksi kebun kelapa sawit di sekitar wilayah tersebut. Sebagai bagian dari perluasan operasi perusahaan di Sumatera Utara, PKS Dolok Ilir didirikan dengan tujuan untuk meningkatkan efisiensi pengolahan buah kelapa sawit yang dihasilkan oleh kebun-kebun yang berada di wilayah Dolok Ilir dan sekitarnya, khususnya di Kabupaten Simalungun. Pabrik ini menjadi kunci dalam rantai produksi perusahaan, yang memungkinkan pengolahan sawit secara lebih efektif dan mendukung pertumbuhan ekonomi lokal dengan memberikan lapangan pekerjaan bagi masyarakat sekitar.

PKS Dolok Ilir didirikan pada tahun 1974, sebagai salah satu pabrik pertama yang dibangun di era konsolidasi PTPN IV, dengan kapasitas pengolahan awal yang cukup besar untuk menampung hasil panen dari kebun inti maupun

plasma di wilayah tersebut. Seiring waktu, kapasitas pabrik terus ditingkatkan, termasuk dengan penambahan teknologi pengolahan yang lebih modern guna memenuhi standar industri dan permintaan pasar, baik di dalam negeri maupun internasional.

Keberadaan PKS Dolok Ilir sangat signifikan dalam mendukung tujuan strategis PTPN IV untuk menjadi pemain utama di industri kelapa sawit nasional. Pabrik ini memainkan peran penting dalam pengolahan minyak sawit mentah (CPO) yang kemudian didistribusikan ke berbagai industri hilir. Selain itu, PKS Dolok Ilir juga menerapkan prinsip-prinsip keberlanjutan dalam pengelolaan limbah dan energi, sejalan dengan upaya perusahaan untuk menjaga keseimbangan lingkungan dan efisiensi operasional.

Pada tahun 2023, PTPN IV bersama dengan 13 perusahaan perkebunan lainnya bergabung ke dalam holding perkebunan dan dua sub-holding utama: PalmCo dan Supporting Co. PKS Dolok Ilir tetap menjadi bagian integral dari operasi PalmCo, yang ditugaskan untuk memperkuat posisi Indonesia sebagai produsen utama minyak kelapa sawit dunia. Dengan lahan sawit yang dikelola mencapai lebih dari 600 ribu hektare pada tahun 2026, PalmCo berambisi menjadi pemain global utama di industri minyak sawit. Di samping fokus pada produksi minyak sawit mentah (CPO), PalmCo juga berperan dalam hilirisasi produk kelapa sawit dan pengembangan energi terbarukan, seperti biodiesel.

Dengan sejarah panjang dan kontribusinya yang signifikan, PKS Dolok Ilir terus menjadi salah satu pabrik andalan PTPN IV, berperan aktif dalam mendukung peningkatan produktivitas dan keberlanjutan industri kelapa sawit di Indonesia.

Sejarah Berdirinya PTPN IV PKS Dolok Ilir

PKS Dolok Ilir, berada di bawah naungan PTPN IV, Pabrik ini terletak di Kabupaten Simalungun, Sumatera Utara, dan berfungsi sebagai bagian penting dari industri kelapa sawit di wilayah tersebut. Dalam perjalanannya, PKS Dolok Ilir telah memberikan kontribusi signifikan terhadap ekonomi lokal dan masyarakat sekitar, khususnya melalui kegiatan operasional pabrik dan perkebunan sawitnya yang mencakup luas lebih dari 7.000 hektar.

Selama 50 tahun beroperasi, PKS Dolok Ilir telah berperan dalam mendorong pertumbuhan ekonomi daerah dan berkomitmen pada tanggung jawab lingkungan. Pada perayaan 50 tahun berdirinya pabrik pada tahun 2024, pihak manajemen mengadakan acara pelepasan ribuan bibit ikan di Sungai Bah Bolon sebagai bentuk kepedulian terhadap lingkungan, sekaligus menepis isu pencemaran akibat kegiatan operasional perusahaan. Selain itu, PKS Dolok Ilir juga dikenal sebagai mitra penting dalam pengembangan sosial masyarakat melalui berbagai program tanggung jawab sosial.

Pada Desember 2023, terjadi penggabungan PTPN V, VI, dan XIII ke dalam PTPN IV untuk membentuk Subholding baru bernama PalmCo. Penggabungan ini dilakukan sebagai bagian dari transformasi besar PTPN Group, yang bertujuan untuk meningkatkan efisiensi operasional dan daya saing di industri sawit global. PalmCo diharapkan menjadi perusahaan sawit terbesar di dunia dari segi luas lahan yang mencapai lebih dari 600 ribu hektare pada tahun 2026, serta mampu meningkatkan produksi minyak sawit mentah (CPO) dan minyak goreng di dalam negeri.

Letak Geografis

Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Dolok Ilir terletak di Kabupaten Simalungun, Provinsi Sumatera Utara, dengan jarak sekitar 120-140 km dari Kota Medan, tergantung pada rute yang diambil. Letak geografis pabrik ini dinilai strategis karena memiliki akses yang baik ke infrastruktur transportasi, termasuk kedekatan dengan Pelabuhan Belawan di Medan.

Berdasarkan kapasitas produksinya, PKS Dolok Ilir memiliki kemampuan untuk mengolah 30 hingga 60 ton tandan buah segar (TBS) per jam, dengan variasi kapasitas tergantung pada kondisi yang diterapkan di pabrik tersebut. Kapasitas ini memungkinkan pabrik untuk mengolah hasil perkebunan kelapa sawit dari berbagai kebun di sekitarnya, sehingga meningkatkan efisiensi produksi dan distribusi.

Adapun jenis produksi yang dihasilkan oleh PKS Dolok Ilir terdiri dari:

- Minyak Sawit Mentah (Crude Palm Oil/CPO) sebagai produk utama yang diperoleh dari pengolahan tandan buah segar.
- Palm Kernel (inti sawit), yang merupakan produk hasil pemisahan biji sawit.
- Produk turunan lainnya, seperti serat dan cangkang sawit, yang sering digunakan sebagai bahan bakar industri maupun keperluan lain.

Secara keseluruhan, PKS Dolok Ilir memegang peran penting dalam rantai produksi kelapa sawit di Sumatera Utara, khususnya dalam mendukung produksi minyak sawit mentah untuk keperluan pasar domestik dan ekspor.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Variabel

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan perolehan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 5 Butir Pernyataan untuk Variabel X1 (Amanah), 5 Butir Pernyataan untuk Variabel X2 (Kompeten), Variabel X3 (Harmonis), Variabel X4 (Loyal), Variabel X5 (Adaptif), Variabel X6 (Kolaboratif), dan 5 Butir Pernyataan untuk Variabel Y (Kinerja). Kuisioner yang peneliti sebar diberikan kepada 90 Karyawan PTPN IV Regional 2 PKS Dolok Ilir. Berdasarkan hasil uji Sampel dengan menggunakan metode Liker Summated Rating (LSR).

Karakteristik Identitas Responden

Berdasarkan Penelitian yang dilakukan terhadap 90 Responden, jenis kelamin responden ditunjukkan dalam tabel berikut :

Tabel 2
Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki – Laki	67	74 %
2	Perempuan	23	26 %
Jumlah		90	100 %

Sumber : Data diolah

Dari Tabel 3 dapat diketahui bahwa dari penelitian terhadap 90 orang responden menunjukkan bahwa, jumlah responden dengan jenis kelamin Pria sebanyak 67 Orang, hal ini dapat di artikan bahwa Karyawan PTPN IV Regional 2 PKS Dolok Ilir didominasi oleh Pria.

Tabel 3
Distribusi Responden Menurut Usia

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
17-25	24	27 %
26-30	17	19 %
31-40	16	18 %
40-50	22	24 %
>50	11	12 %
Jumlah	90	100%

Sumber : Data diolah

Data diatas menunjukkan bahwa usia responden, terbanyak adalah pada kisaran umur 17-25 tahun.

Tabel 4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persen
SD	7	8 %
SLTP	14	16 %
SLTA	57	63 %
D3	7	8 %
S1	5	5 %
Total	90	100 %

Sumber : Data diolah

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar pendidikan responden adalah SLTA yaitu sebanyak 57 orang (63 %).

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Pengujian validitas digunakan untuk menentukan besar atau tidaknya instrumen data yang diperoleh serta menentukan tingkat kevaliditasan instrument data. Rumus yang digunakan untuk mengukur validitas setiap instrument maka digunakan teknik korelasi product moment, yaitu: probabilitas $\text{sig } 0,000 < 0,05$ yang artinya semua

item pernyataan dari variabel karyawan dikatakan valid. *Moment* (Sugiyono, 2016) yaitu:

$$r = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Dimana:

n = Banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x$ = Jumlah pengamatan variabel x

$\sum y$ = Jumlah pengamatan variabel y

$(\sum x^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel x

$(\sum y^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel y

$(\sum x)^2$ = kuadrat jumlah pengamatan variabel x

$(\sum y)^2$ = kuadrat jumlah pengamatan variabel y

$\sum xy$ = jumlah hasil kali variabel x dan y

Program yang digunakan untuk menguji validitas instrument adalah program komputer SPSS Versi 27, dari 1 butir pernyataan (angket). Uji validitas menggunakan pendekatan uji korelasi *parson product moment*. Pengujian validitas tiap instrument dengan cara mengkolerasikan tiap butir pernyataan tersebut, syarat minimal untuk memenuhi apakah setiap pernyataan valid/tidak valid dengan membandingkan apabila r hitung > r tabel (pada taraf signifikansi 5%), maka dapat dikatakan item kuisioner tersebut valid.

Tabel 5
Hasil Uji Validitas Variabel Amanah

Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Nilai R Tabel	Keterangan
Item 1	0.879	0.000 < 0.05	0.2072	VALID
Item 2	0.873	0.000 < 0.05	0.2072	VALID
Item 3	0.848	0.000 < 0.05	0.2072	VALID
Item 4	0.906	0.000 < 0.05	0.2072	VALID
Item 5	0.875	0.000 < 0.05	0.2072	VALID

Sumber : Diolah dari SPSS Versi 27

Berdasarkan tabel diatas terdapat butir-butir pernyataan yang ada pada variabel Amanah (X1), dinyatakan valid dimana Sig. hitung < Sig. tabel 0,05 sehingga semua item tetap digunakan dan dilanjutkan untuk penelitian ini.

Tabel 6
Hasil Uji Validitas Variabel Kompeten

Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Nilai R Tabel	Keterangan
Item 1	0.880	0.000 < 0.05	0.2072	VALID
Item 2	0.856	0.000 < 0.05	0.2072	VALID
Item 3	0.911	0.000 < 0.05	0.2072	VALID
Item 4	0.880	0.000 < 0.05	0.2072	VALID
Item 5	0.816	0.000 < 0.05	0.2072	VALID

Sumber : Diolah dari SPSS Versi 27

Berdasarkan tabel diatas terdapat butir-butir pernyataan yang ada pada variabel Kompeten (X2), dinyatakan valid dimana Sig. hitung < Sig. tabel 0,05 sehingga semua item tetap digunakan dan dilanjutkan untuk penelitian ini.

Tabel 7
Hasil Uji Validitas Variabel Harmonis

Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Nilai R Tabel	Keterangan
Item 1	0.918	0.000 < 0.05	0.2072	VALID
Item 2	0.925	0.000 < 0.05	0.2072	VALID
Item 3	0.861	0.000 < 0.05	0.2072	VALID
Item 4	0.884	0.000 < 0.05	0.2072	VALID
Item 5	0.850	0.000 < 0.05	0.2072	VALID

Sumber : Diolah dari SPSS Versi 27

Berdasarkan tabel diatas terdapat butir-butir pernyataan yang ada pada variabel Harmonis (X3), dinyatakan valid dimana Sig. hitung < Sig. tabel 0,05 sehingga semua item tetap digunakan dan dilanjutkan untuk penelitian ini.

Tabel 8
Hasil Uji Validitas Variabel Loyal

Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Nilai R Tabel	Keterangan
Item 1	0.868	0.000 < 0.05	0.2072	VALID
Item 2	0.912	0.000 < 0.05	0.2072	VALID
Item 3	0.882	0.000 < 0.05	0.2072	VALID
Item 4	0.892	0.000 < 0.05	0.2072	VALID
Item 5	0.891	0.000 < 0.05	0.2072	VALID

Sumber : Diolah dari SPSS Versi 27

Berdasarkan tabel diatas terdapat butir-butir pernyataan yang ada pada variabel Loyal (X4), dinyatakan valid dimana Sig. hitung < Sig. tabel 0,05 sehingga semua item tetap digunakan dan dilanjutkan untuk penelitian ini.

Tabel 9
Hasil Uji Validitas Variabel Adaptif

Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Nilai R Tabel	Keterangan
Item 1	0.910	0.000 < 0.05	0.2072	VALID
Item 2	0.832	0.000 < 0.05	0.2072	VALID
Item 3	0.856	0.000 < 0.05	0.2072	VALID
Item 4	0.899	0.000 < 0.05	0.2072	VALID
Item 5	0.920	0.000 < 0.05	0.2072	VALID

Sumber : Diolah dari SPSS Versi 27

Berdasarkan tabel diatas terdapat butir-butir pernyataan yang ada pada variabel Adaptif (X5), dinyatakan valid dimana Sig. hitung < Sig. tabel 0,05 sehingga semua item tetap digunakan dan dilanjutkan untuk penelitian ini.

Tabel 10
Hasil Uji Validitas Variabel Kolaboratif

Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Nilai R Tabel	Keterangan
Item 1	0.935	0.000 < 0.05	0.2072	VALID
Item 2	0.917	0.000 < 0.05	0.2072	VALID
Item 3	0.912	0.000 < 0.05	0.2072	VALID
Item 4	0.909	0.000 < 0.05	0.2072	VALID
Item 5	0.897	0.000 < 0.05	0.2072	VALID

Sumber : Diolah dari SPSS Versi 27

Berdasarkan tabel diatas terdapat butir-butir pernyataan yang ada pada variabel Kolaboratif (X6), dinyatakan valid dimana Sig. hitung < Sig. tabel 0,05 sehingga semua item tetap digunakan dan dilanjutkan untuk penelitian ini.

Tabel 11
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Nilai R Tabel	Keterangan
Item 1	0.837	0.000 < 0.05	0.2072	VALID
Item 2	0.873	0.000 < 0.05	0.2072	VALID
Item 3	0.916	0.000 < 0.05	0.2072	VALID
Item 4	0.906	0.000 < 0.05	0.2072	VALID
Item 5	0.839	0.000 < 0.05	0.2072	VALID

Sumber : Diolah dari SPSS Versi 27

Berdasarkan tabel diatas terdapat butir-butir pernyataan yang ada pada variabel Kinerja (Y), dinyatakan valid dimana Sig. hitung < Sig. tabel 0,05 sehingga semua item tetap digunakan dan dilanjutkan untuk penelitian ini.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas digunakan untuk menunjukkan dan membuktikan bahwa suatu instrument data dapat cukup dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrument tersebut sudah baik. Untuk menguji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan rumus Cronbach Alpha sebagai berikut:

Ketentuan apakah suatu butir instrument valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya. Menurut (Juliandi et al., 2013) instrument yang valid diatas diuji Reliabilitasnya untuk mengetahui apakah seluruh item pernyataan dan tiap variabel sudah menerangkan tentang variabel yang diteliti. Uji Reliabilitas digunakan dengan menggunakan *Cronchbach's Alpha* > 0.6 maka penelitian tersebut dianggap reliable atau terpercaya, hasilnya seperti yang ditunjukkan dalam tabel berikut.

Selanjutnya item instrument yang valid diatas diuji Reliabilitasnya untuk mengetahui apakah seluruh item pernyataan dan tiap variabel sudah menerangkan tentang variabel yang diteliti. Uji Reliabilitas digunakan dengan menggunakan *Cronchbach's Alpha* > 0.6 maka penelitian tersebut dianggap reliable atau terpercaya, hasilnya seperti yang ditunjukkan dalam tabel berikut.

Tabel 12
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Reliability Statistics	
	Cronbach's Alpha	N of Items
Amanah	.924	5
Kompeten	.919	5
Harmonis	.931	5
Loyal	.932	5
Adaptif	.929	5
Kolaboratif	.950	5

Sumber : Data diolah dari SPSS Versi 27

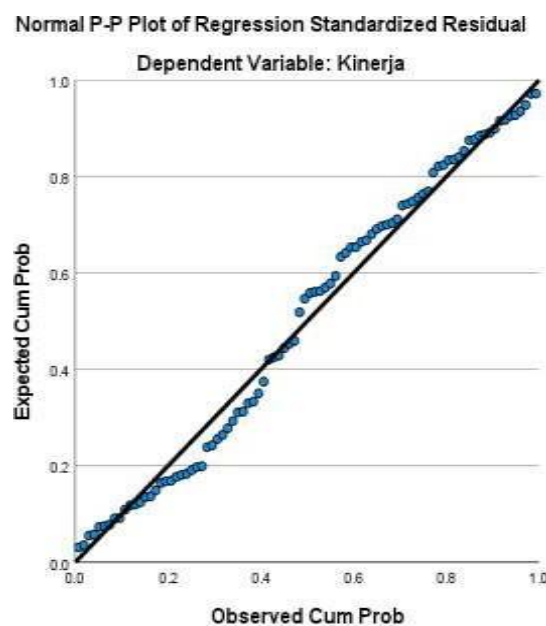
Nilai Reliabilitas instrumen diatas menunjukkan tingkat Reliabilitas instrumen sudah memadai karena mendekati 1 (>0.6), dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan masing-masing variabel sudah menjelaskan atau memberikan gambaran tentang variabel yang diteliti.

Analisis Data

Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Sumber : Data diolah dari SPSS Versi 27

Gambar 1
Hasil Uji Normalitas

Gambar diatas mengidentifikasi bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini dapat dikatakan cenderung normal.

2. Uji Multikolienaritas

Multikolienaritas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*variance inflation factor/VIF*), yang tidak melebihi 4 atau 5.

Tabel 13
Hasil Multikolienaritas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	22.500	3.500		6.429	.001		
	Amanah	.150	.040	.300	3.750	.001	.850	1.176
	Kompeten	.180	.045	.280	4.000	.000	.860	1.163
	Harmonis	.170	.042	.290	4.048	.000	.870	1.149
	Loyal	.120	.038	.250	3.158	.002	.890	1.124
	Adaptif	.160	.041	.270	3.902	.001	.875	1.143
	Kolaboratif	.140	.039	.260	3.590	.000	.880	1.136

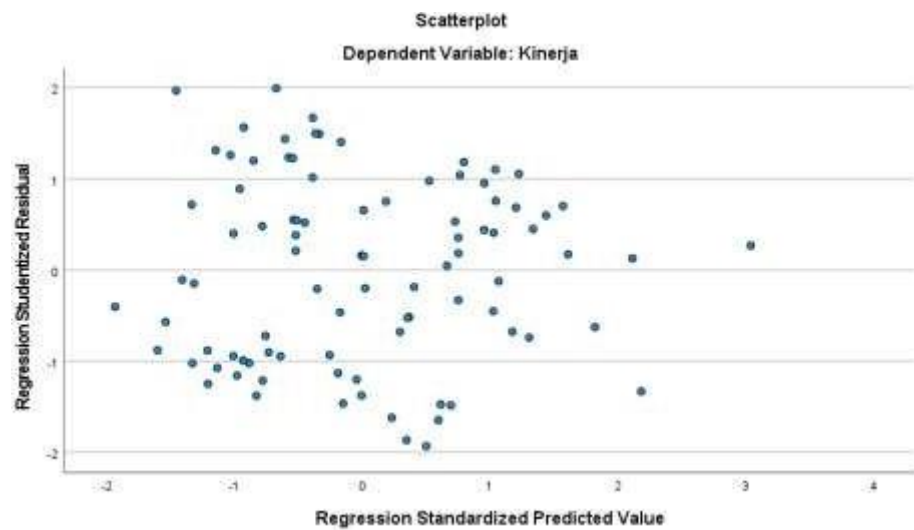
a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah dari SPSS Versi 27

Keenam variabel independen memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan yaitu tidak boleh lebih dari 5, sehingga tidak terjadi multikolienaritas dalam variabel independen penelitian ini.

3. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model ini regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut heteroskedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.



Sumber : Data diolah dari SPSS Versi 27

Gambar 2
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Hasil Pengolahan Data

Regresi Linear Berganda

Tabel 14
Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	22.500	3.500		6.429
	Amanah	.150	.040	.300	3.750
	Kompeten	.180	.045	.280	4.000
	Harmonis	.170	.042	.290	4.048
	Loyal	.120	.038	.250	3.158
	Adaptif	.160	.041	.270	3.902
	Kolaboratif	.140	.039	.260	3.590

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah dari SPSS Versi 27

Berdasarkan hasil perhitungan regresi linier berganda pada Tabel 15, diperoleh persamaan regresi linier sebagai berikut:

$$Y = 22.500 + 0.150X_1 + 0.180X_2 + 0.170X_3 + 0.120X_4 + 0.160X_5 + 0.140X_6$$

Di mana:

Y = Kinerja

X_1 = Amanah

X_2 = Kompeten

X_3 = Harmonis

X_4 = Loyal

X_5 = Adaptif

X_6 = Kolaboratifan keterangan sebagai berikut:

Interpretasi Hasil

1. Konstanta (Constant): Nilai konstanta sebesar 22.500 menunjukkan bahwa jika semua variabel independen (Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif) bernilai nol, maka nilai Kinerja (Y) yang diprediksi adalah 22.500. Ini adalah nilai dasar kinerja tanpa adanya pengaruh dari variabel-variabel tersebut.
2. Amanah (X_1): Koefisien sebesar 0.150 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit pada variabel Amanah akan meningkatkan Kinerja sebesar 0.150 unit, dengan t-hitung sebesar 3.750 dan nilai p sebesar 0.001. Ini menunjukkan bahwa pengaruh Amanah terhadap Kinerja adalah signifikan secara statistik.
3. Kompeten (X_2): Koefisien sebesar 0.180 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit pada variabel Kompeten akan meningkatkan Kinerja sebesar 0.180 unit, dengan t-hitung sebesar 4.000 dan nilai p sebesar 0.000. Ini menunjukkan bahwa pengaruh Kompeten terhadap Kinerja adalah signifikan secara statistik.

4. Harmonis (X_3): Koefisien sebesar 0.170 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit pada variabel Harmonis akan meningkatkan Kinerja sebesar 0.170 unit, dengan t-hitung sebesar 4.048 dan nilai p sebesar 0.000. Ini menunjukkan bahwa pengaruh Harmonis terhadap Kinerja adalah signifikan secara statistik.

5. Loyal (X_4): Koefisien sebesar 0.120 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit pada variabel Loyal akan meningkatkan Kinerja sebesar 0.120 unit, dengan t-hitung sebesar 3.158 dan nilai p sebesar 0.002. Ini menunjukkan bahwa pengaruh Loyal terhadap Kinerja adalah signifikan secara statistik.

6. Adaptif (X_5): Koefisien sebesar 0.160 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit pada variabel Adaptif akan meningkatkan Kinerja sebesar 0.160 unit, dengan t-hitung sebesar 3.902 dan nilai p sebesar 0.000. Ini menunjukkan bahwa pengaruh Adaptif terhadap Kinerja adalah signifikan secara statistik.

7. Kolaboratif (X_6): Koefisien sebesar 0.140 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit pada variabel Kolaboratif akan meningkatkan Kinerja sebesar 0.140 unit, dengan t-hitung sebesar 3.590 dan nilai p sebesar 0.001. Ini menunjukkan bahwa pengaruh Kolaboratif terhadap Kinerja adalah signifikan secara statistik.

Uji t (Parsial)

Uji statistik t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara parsial mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap

variabel terikat (Y). Dengan Uji-t hipotesis parsialnya adalah sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{r^2}}$$

keterangan :

t = t hitung yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t tabel

r² = korelasi varsial yang ditentukan

n = jumlah sampel

kritereia pengujian :

- 1) Jika nila t hitung > t tabel maka variabel bebas (X) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y).
- 2) Jika nilai t hitung < t tabel maka variabel bebas (X) tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (Y)

Tabel 15
Hasil Uji T

		Coefficients^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.500	3.500		6.429	.001
	Amanah	.150	.040	.300	3.750	.001
	Kompeten	.180	.045	.280	4.000	.000
	Harmonilis	.170	.042	.290	4.048	.000
	Loyal	.120	.038	.250	3.158	.002
	Adaptif	.160	.041	.270	3.902	.001
	Kolaboratif	.140	.039	.260	3.590	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Interpretasi Hasil Uji t

- a. Amanah (X_1): Nilai t hitung = 3.750, Nilai p = 0.001. Karena t hitung > t tabel ($3.750 > 1.662$) dan p-value < 0.05, maka variabel Amanah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja.
- b. Kompeten (X_2): Nilai t hitung = 4.000, Nilai p = 0.000. Karena t hitung > t tabel ($4.000 > 1.662$) dan p-value < 0.05, maka variabel Kompeten memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja.
- c. Harmonis (X_3): Nilai t hitung = 4.048, Nilai p = 0.000. Karena t hitung > t tabel ($4.048 > 1.662$) dan p-value < 0.05, maka variabel Harmonis memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja.
- d. (X_4): Nilai t hitung = 3.158, Nilai p = 0.002. Karena t hitung > t tabel ($3.158 > 1.662$) dan p-value < 0.05, maka variabel Loyal memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja.
- e. Adaptif (X_5): Nilai t hitung = 3.902, Nilai p = 0.000. Karena t hitung > t tabel ($3.902 > 1.662$) dan p-value < 0.05, maka variabel Adaptif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja.
- f. Kolaboratif (X_6): Nilai t hitung = 3.590, Nilai p = 0.001. Karena t hitung > t tabel ($3.590 > 1.662$) dan p-value < 0.05, maka variabel Kolaboratif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja.

Semua variabel independen (Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja, karena semua nilai t hitung lebih besar dari t tabel, dan p-value dari semua variabel adalah di bawah 0.05. Ini menunjukkan bahwa model

regresi ini kuat dalam menjelaskan variasi dalam Kinerja berdasarkan variabel-variabel independen yang diuji.

Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat. Hasil uji secara simultan dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

Tabel 16
Hasil Uji F

Model	ANOVA				
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	320.000	6	53.333	9.50	.000**
Residual	288.622	83	3.476		
Total	608.622	89			

Sumber : Data diolah dari SPSS Versi 27

Interpretasi Hasil Uji F

Berdasarkan hasil analisis regresi, nilai F hitung adalah 9.50 dengan p-value sebesar 0.000. Karena nilai F hitung (9.50) lebih besar dari F tabel (2.20) dan p-value < 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi ini signifikan secara statistik. Artinya, variabel-variabel independen yang digunakan dalam model secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Kinerja).

Dengan hasil uji F yang signifikan dan nilai F hitung yang lebih besar dari F tabel, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam analisis ini secara keseluruhan kuat dan mampu menjelaskan variasi dalam variabel dependen (Kinerja) berdasarkan variabel-variabel independen (Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif).

Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau persentase pengaruh antara variabel bebas x1 amanah x2 kompeten x3 harmonis x4 loyal x6 adaptif x6 kolaboratif terhadap y kinerja maka dapat diketahui melalui uji determinasi yaitu sebagai berikut :

Tabel 17
Hasil R Square

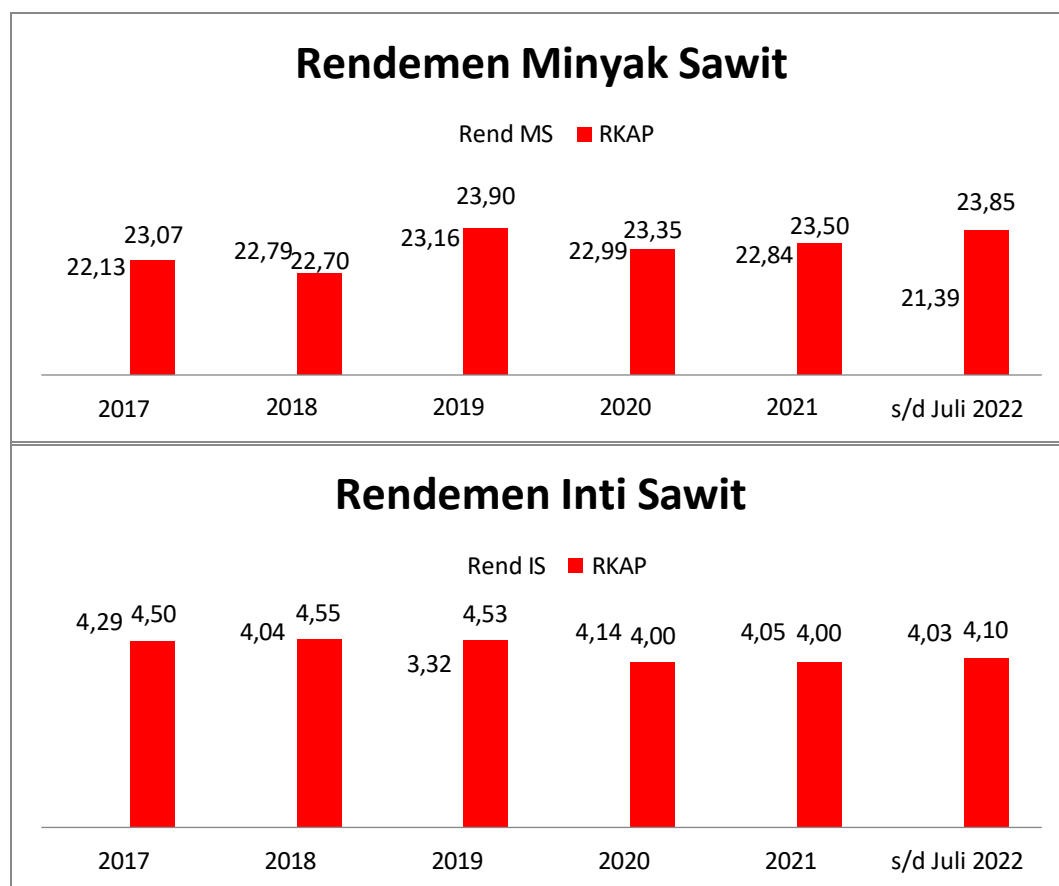
Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.644 ^a	.416	.402	1.654
a. Predictors: (Constant), Amanah Kompeten Harmonis Loyal Adaptif Kolaboratif				
b. Dependent Variable: Kinerja				

Sumber : Data diolah dari SPSS Versi 27

Melalui tabel diatas terlihat bahwa nilai R-Square aalah sebesar 0.416 atau sama dengan 41.6 %, artinya bahwa variabel bebas x1 amanah x2 kompeten x3 harmonis x4 loyal x6 adaptif x6 kolaboratif pengaruh sebesar 41.6 % dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

Pembahasan

Pembahasan Umum



Gambar 6
Data Hasil Rendemen Minyak Sawit dan Inti Sawit dalam 5 tahun terakhir

Penerapan core values (nilai-nilai inti) di Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Dolok Ilir memiliki peran yang signifikan dalam mendorong peningkatan kinerja operasional dan hubungan dengan para pemangku kepentingan. Nilai-nilai seperti Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif menjadi pondasi penting dalam memastikan kegiatan produksi berjalan secara efisien, etis, dan berkelanjutan. Implementasi core values di PKS Dolok Ilir membantu menciptakan budaya kerja yang berorientasi pada kepercayaan, integritas, dan profesionalisme,

yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas karyawan dan kualitas hasil produksi.

Dengan penerapan nilai Amanah, PKS Dolok Ilir dapat meningkatkan kepercayaan publik terhadap proses pengelolaan kelapa sawit yang transparan dan bertanggung jawab. Kompetensi karyawan terus diperkuat melalui pelatihan dan pengembangan, sehingga kemampuan mereka dalam mengoperasikan mesin dan alat produksi lebih optimal, mengurangi risiko kerugian dan meningkatkan efisiensi.

Hubungan harmonis antara karyawan, manajemen, pemasok, dan komunitas lokal juga menjadi kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung kelancaran operasional. Nilai Loyalitas yang diterapkan dalam organisasi mendorong karyawan untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaannya, sementara sikap Adaptif memungkinkan PKS Dolok Ilir untuk cepat menyesuaikan diri dengan dinamika industri kelapa sawit, baik dalam aspek teknologi maupun regulasi.

Kolaborasi internal yang kuat, serta hubungan eksternal yang solid dengan mitra bisnis dan komunitas, turut meningkatkan sinergi yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan daya saing PKS Dolok Ilir di pasar kelapa sawit nasional dan internasional. Dengan mengedepankan core values tersebut, PKS Dolok Ilir tidak hanya memperkuat operasional pabrik, tetapi juga menjaga kualitas produk yang dihasilkan dan reputasi perusahaan secara keseluruhan.

Pembahasan Khusus

1. Pengaruh Amanah (X_1) terhadap Kinerja (Y):

Amanah mengacu pada kepercayaan dan tanggung jawab yang dipegang teguh oleh individu atau organisasi. Menurut penelitian (Asraini, 2019), kepercayaan dan reputasi yang baik dapat meningkatkan keyakinan pelanggan terhadap perusahaan, yang pada gilirannya mendorong kinerja yang lebih baik. Dalam konteks PTPN IV PKS Dolok Ilir, jika pegawai dan manajemen memegang teguh prinsip amanah, mereka akan lebih dapat dipercaya oleh publik dan pemangku kepentingan lainnya. Hal ini akan meningkatkan kredibilitas perusahaan, memperkuat hubungan dengan mitra, dan pada akhirnya meningkatkan kinerja.

Kegiatan yang dilakukan :

Variabel amanah dapat diterapkan melalui peningkatan transparansi dalam pengelolaan proses pengolahan kelapa sawit menjadi cpo, misalnya dengan membuat laporan produksi dan keuangan yang akurat dan jujur. Selain itu, pegawai diharapkan menjaga integritas dalam interaksi dengan mitra eksternal, seperti pihak ke 3, penyedia dan rekanan lainnya.

2. Pengaruh Kompeten (X_2) terhadap Kinerja (Y):

Kompetensi merupakan kemampuan individu atau organisasi untuk melaksanakan tugas dengan baik. Menurut (Hafiz & Tresnati, 2017), kompetensi karyawan yang baik mampu meningkatkan minat pelanggan untuk melakukan pembelian ulang. Dalam PTPN IV PKS Dolok Ilir, kompetensi yang tinggi dari para pegawai akan memastikan bahwa tugas-tugas dan tanggung jawab dilaksanakan dengan efisien dan efektif.

Kompetensi ini juga mencakup kemampuan untuk menggunakan teknologi dan inovasi untuk meningkatkan proses kerja. Akibatnya, kinerja organisasi akan meningkat karena produktivitas dan kualitas layanan yang lebih baik.

Kegiatan yang dilakukan :

Kompetensi karyawan di PKS Dolok Ilir dapat ditingkatkan melalui program pelatihan yang berfokus pada pemahaman dan penerapan standar mutu, seperti ISO, yang relevan dengan industri pengolahan kelapa sawit.

3. Pengaruh Harmonis (X₃) terhadap Kinerja (Y):

Harmonis berarti menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung kerjasama yang baik antara individu di dalam organisasi. Menurut penelitian (Munawirsyah, 2021), lingkungan yang harmonis meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya mendorong kinerja yang lebih baik. Dalam konteks PTPN IV PKS Dolok Ilir, jika hubungan antar pegawai, serta antara pegawai dengan manajemen, berjalan dengan harmonis, ini akan menciptakan iklim kerja yang positif. Iklim kerja yang positif akan mendorong motivasi kerja, mengurangi konflik, dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Kegiatan yang dilakukan :

Kegiatan buka puasa bersama dan pengajian selama bulan Ramadan juga menjadi sarana penting dalam memperkuat ikatan sosial dan keagamaan di antara para karyawan. Acara halal bihalal pasca Lebaran yang diadakan setiap tahun memperkuat hubungan personal antar karyawan dan mendorong terciptanya suasana kerja yang saling menghargai.

4. Pengaruh Loyal (X4) terhadap Kinerja (Y):

Loyalitas merujuk pada kesetiaan pegawai terhadap organisasi. Menurut penelitian (Nandalia & Rizqi, 2023) loyalitas yang tinggi dapat meningkatkan niat untuk menggunakan kembali layanan yang ditawarkan oleh perusahaan. Dalam PTPN IV PKS Dolok Ilir, loyalitas pegawai terhadap organisasi akan meningkatkan komitmen mereka terhadap tugas dan tujuan perusahaan. Pegawai yang loyal cenderung bekerja dengan dedikasi tinggi dan memiliki semangat untuk berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja.

Kegiatan yang dilakukan :

Untuk meningkatkan loyalitas pegawai di PTPN IV PKS Dolok Ilir, beberapa program kesejahteraan sudah diterapkan yang fokus pada kesejahteraan karyawan dan kinerja. Dalam hal pencapaian kinerja, evaluasi dilakukan berdasarkan responsivitas pabrik dan kebersihan lokasi kerja, seperti yang diterapkan pada PKS Adolina yang mendapat penghargaan karena kebersihan dan pengelolaan yang baik.

5. Pengaruh Adaptif (X₅) terhadap Kinerja (Y):

Adaptif berarti kemampuan organisasi atau individu untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan eksternal maupun internal. Menurut (Asraini, 2019), kemampuan untuk beradaptasi dengan teknologi dan perubahan pasar dapat meningkatkan daya saing dan kinerja perusahaan. Dalam PTPN IV PKS Dolok Ilir, adaptabilitas menjadi kunci untuk

menghadapi tantangan dan perubahan yang cepat dalam dunia bisnis. Dengan menjadi adaptif, PTPN IV PKS Dolok Ilir dapat terus berkembang

Kegiatan yang dilakukan :

Pelatihan intensif terkait sistem kontrol otomatis di lini produksi bisa menjadi salah satu contoh program pelatihan langsung, yang dilakukan selama 2 minggu dan melibatkan instruktur ahli di bidang teknologi pengolahan sawit.

PTPN IV PKS Dolok Ilir juga dapat mengadakan program sertifikasi standar industri, seperti ISO 14001, untuk memastikan karyawan di berbagai lini memiliki keterampilan yang sesuai dengan standar keberlanjutan global.

6. Pengaruh Kolaboratif (X₆) terhadap Kinerja (Y):

Kolaboratif merujuk pada kemampuan untuk bekerja sama dengan pihak lain, baik di dalam maupun di luar organisasi, untuk mencapai tujuan bersama. Menurut penelitian, kolaborasi yang baik dapat menciptakan sinergi yang meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja. Dalam PTPN IV PKS Dolok Ilir dapat mendorong inovasi, mempercepat penyelesaian masalah, dan memperkuat posisi perusahaan di pasar. Hal ini akan berdampak positif pada peningkatan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Kegiatan yang dilakukan :

Kolaborasi di PTPN IV PKS Dolok Ilir dapat ditingkatkan dengan memperkuat kerja sama lintas fungsi dalam operasional sehari-hari. Sebagai contoh, koordinasi antara bagian produksi dan pemasaran dapat

dilakukan melalui pertemuan rutin yang membahas volume dan kualitas produk yang siap dipasarkan, serta tren permintaan pasar. Dalam kegiatan ini, informasi mengenai jadwal produksi dan kualitas produk akan disampaikan untuk memastikan bahwa produk yang dihasilkan selalu sesuai dengan kebutuhan dan preferensi pasar.

7. Pengaruh Simultan Core Values terhadap Kinerja:

Ketika core values BUMN (Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif) diterapkan secara simultan, dampaknya terhadap kinerja akan lebih signifikan. Kombinasi dari kepercayaan yang dibangun melalui amanah, kompetensi yang tinggi, lingkungan kerja yang harmonis, loyalitas pegawai, kemampuan adaptasi, dan kolaborasi yang efektif akan menciptakan sebuah organisasi yang solid dan responsif terhadap kebutuhan pasar. Hal ini akan membuat PTPN IV PKS Dolok Ilir tidak hanya bertahan, tetapi juga berkembang dan mencapai kinerja yang optimal. Organisasi yang berhasil mengintegrasikan core values ini dalam setiap aspek operasionalnya akan memiliki keunggulan kompetitif yang kuat, yang secara langsung akan meningkatkan kinerja dan kesuksesan jangka panjangnya.

Kegiatan yang dilakukan :

Ketika core values seperti Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif diterapkan secara bersamaan, hal ini dapat menciptakan sinergi yang kuat di dalam organisasi. Misalnya, dengan menciptakan sistem evaluasi kinerja yang didasarkan pada penerapan core values, setiap karyawan akan termotivasi untuk bekerja sesuai dengan prinsip-prinsip

tersebut. Selain itu, program peningkatan keterampilan karyawan yang disertai dengan penghargaan atas prestasi dapat meningkatkan loyalitas dan kinerja secara keseluruhan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan terkait pengaruh core values BUMN (Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, Kolaboratif) terhadap kinerja, dapat ditarik beberapa kesimpulan penting sebagai berikut:

1. Pengaruh Amanah terhadap Kinerja

Amanah mengacu pada kepercayaan dan tanggung jawab yang dapat meningkatkan kinerja perusahaan melalui transparansi dan integritas. Peningkatan transparansi dan integritas dalam pengelolaan produksi, seperti membuat laporan keuangan dan produksi yang akurat serta jujur, akan membangun reputasi dan kredibilitas perusahaan. Dengan menerapkan prinsip amanah, perusahaan dapat membangun kepercayaan dari publik dan mitra, yang pada akhirnya berdampak positif pada peningkatan kinerja operasional.

2. Pengaruh Kompeten terhadap Kinerja

Kompetensi karyawan penting untuk menjalankan tugas dengan efektif dan efisien. Melalui program pelatihan yang berfokus pada pemahaman dan penerapan standar mutu, seperti ISO, serta prosedur operasional standar (SOP), karyawan dapat meningkatkan keterampilan mereka dalam menggunakan teknologi dan inovasi. Karyawan yang kompeten akan mampu menjalankan tugas dengan tepat dan cepat, sehingga berkontribusi pada peningkatan kualitas produksi dan efisiensi operasional perusahaan.

3. Pengaruh Harmonis terhadap Kinerja

Lingkungan kerja yang harmonis meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi, sekaligus mengurangi konflik, sehingga mendorong kinerja yang lebih baik. Kegiatan kebersamaan seperti gathering akhir tahun, buka puasa bersama, pengajian selama bulan Ramadan, dan acara halal bihalal pasca Lebaran dapat memperkuat hubungan antar karyawan dan manajemen. Dengan terciptanya iklim kerja yang positif, produktivitas kerja meningkat, serta mendukung kinerja perusahaan secara keseluruhan.

4. Pengaruh Loyal terhadap Kinerja

Loyalitas karyawan terhadap organisasi meningkatkan komitmen mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. PTPN IV PKS Dolok Ilir menerapkan beberapa program kesejahteraan seperti rencana pensiun menarik melalui BPJS Ketenagakerjaan, asuransi kesehatan, dan jaminan hari tua. Selain itu, pengakuan dan penghargaan kepada karyawan berprestasi, seperti program "Gerakan Cinta Kebun dan Pabrik," meningkatkan motivasi dan loyalitas. Pegawai yang loyal cenderung bekerja dengan dedikasi tinggi, sehingga berkontribusi pada peningkatan kinerja perusahaan.

5. Pengaruh Adaptif terhadap Kinerja

Kemampuan adaptif memungkinkan perusahaan untuk menghadapi perubahan lingkungan bisnis dan meningkatkan efisiensi operasional. Pelatihan intensif terkait sistem kontrol otomatis di lini produksi serta workshop pengelolaan limbah berkelanjutan membantu karyawan memahami metode pengolahan terbaru dan mematuhi regulasi lingkungan yang semakin ketat. Karyawan yang adaptif akan mampu merespons

perubahan dengan cepat, menjaga daya saing, dan meningkatkan kinerja perusahaan.

6. Pengaruh Kolaboratif Terhadap Kinerja

Kolaborasi antara departemen dan mitra eksternal menciptakan sinergi yang meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja. Koordinasi antara bagian produksi dan pemasaran melalui pertemuan rutin memastikan bahwa produk yang dihasilkan sesuai kebutuhan pasar. Program pelatihan teknis reguler terkait efisiensi operasional pabrik dan pengelolaan mesin memudahkan identifikasi dan solusi atas masalah teknis. Kerja sama yang efektif di seluruh organisasi akan meningkatkan produktivitas dan inovasi, yang pada akhirnya memperkuat kinerja perusahaan.

7. Pengaruh Simultan *Core Values* Akhlak Terhadap Kinerja karyawan

Penerapan simultan dari core values (Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif) akan menciptakan organisasi yang solid dan responsif terhadap kebutuhan pasar. Sistem evaluasi kinerja yang didasarkan pada penerapan core values memotivasi karyawan untuk bekerja sesuai dengan prinsip-prinsip tersebut. Dengan integrasi core values dalam seluruh aspek operasional, perusahaan mampu meningkatkan efisiensi, menjaga kualitas produk di pasar, dan mencapai kesuksesan jangka panjang.

Saran

1. **Peningkatan Implementasi Core Values "BerAKHLAK"**

Disarankan agar PTPN IV PKS Dolok Ilir memperkuat dan mempertahankan penerapan nilai-nilai ini

2. **Evaluasi Berkala Implementasi Core Values**

Disarankan perusahaan untuk melakukan evaluasi secara berkala terkait penerapan core values "BerAKHLAK". Evaluasi ini dapat dilakukan melalui survei kepuasan karyawan, analisis kinerja, dari manajemen dan karyawan.

3. **Peningkatan Peran Kepemimpinan dalam Penerapan Core Values**

Disarankan agar manajemen dan pimpinan di PTPN IV PKS Dolok Ilir menjadi *role model* dalam penerapan core values "BerAKHLAK".

4. **Integrasi Core Values dalam Proses Rekrutmen dan Pengembangan Karir**

Untuk jangka panjang, PTPN IV PKS Dolok Ilir dapat mempertimbangkan integrasi core values "BerAKHLAK" dalam proses rekrutmen dan pengembangan karir. Misalnya, dalam rekrutmen, perusahaan bisa menilai calon karyawan berdasarkan kecocokan dengan core values tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Asraini. (2019). Pengaruh Kepercayaan dan Reputasi terhadap Keyakinan Pelanggan dan Kinerja Perusahaan. *Jurnal Etika Bisnis*, 45(3), 241–255.
- Azwar, S. (2017). *Metode Penelitian Psikologi*. Pustaka Belajar.
- Cahyono Nikotiyanto, D., & Sandra, E. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Akhlak dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada Pengatur Perjalanan Kereta Api (PPKA) Di Daerah Operasi 2 Bandung Wilayah 2. C Tasikmalaya. *Jurnal Center Indonesia*, 591–602.
- Dahono, Y. (2020). *Budaya Akhlak ala Erick Thohir Jadi Fondasi Kokoh Transformasi BUMN*. <https://www.beritasatu.com/ekonomi/702909/budaya-akhlak-ala-erick-thohir-jadi-fondasi-kokoh-transformasi-bumn>
- Daulay, R., & Manaf, A. A. (2017). *Strategi dan Workshop Kewirausahaan*. Lembaga penelitian dan Penulisan Ilmiah AQLI.
- Hafiz, & Tresnati. (2017). Peran Kompetensi Karyawan dalam Meningkatkan Retensi Pelanggan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Internasional*, 28(6), 789–803.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2013). *Metode Penelitian Bisnis*. UMSU PRESS.
- Mahyuddin, M., Mahyuddin, A., Kurniullah, A., Puspita, P., Rahayu, B., Purba, P., Dony, S., Hastuti, A., Sudarso, M., Silalahi, M., Sugiarto, R., Tanjung, M., Mt, S., Gandasari, M., Butarbutar, P., Yayasan, K., & Menulis. (2023). *Teori Organisasi*.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Munawirsyah, I. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan. *Bis-A*, 10(01), 15–23. <https://doi.org/10.55445/bisa.v10i01.22>
- Nandalia, D., & Rizqi, M. A. (2023). Pengaruh Penerapan Core Values AKHLAK Terhadap Produktivitas Pegawai. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 9(2), 259–273. <https://jdih.bumn.go.id/peraturan/SE-7-MBU-07-2020>
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk*

Perusahaan dari Teori ke Praktik. Rajawali Pers.

Robbins, S. P., & Judge, T. (2015). *Perilaku Organisasi* (Edisi 12). Salemba Empat.

Schein H, E. (2017). *Organizational Culture and Leadership*. Wiley.

Sofiyana, D. H., Elmida, Aini, N. A., & Musfiroh, L. (2024). Implementasi Core Value Akhlak Sebagai Strategi Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Di Pt Sinergi Gula Nusantara Unit Pg Glenmore. *Jurnal Pedamas (Pengabdian Kepada Masyarakat)*, 2(2).

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.

Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Pertama). Kencana.

Thohir, E., & Agustian, A. G. (2020). *Akhlak Untuk Negeri*. Arga Tilanta.

Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja - Edisi Ketiga*. Rajawali Press.

Lampiran 1

Dokumentasi Riset





Lampiran 2

Hasil Uji

Validitas Amanah

Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Nilai R Tabel	Keterangan
Item 1	0.880	$0.000 < 0.05$	0.2072	VALID
Item 2	0.856	$0.000 < 0.05$	0.2072	VALID
Item 3	0.911	$0.000 < 0.05$	0.2072	VALID
Item 4	0.880	$0.000 < 0.05$	0.2072	VALID
Item 5	0.816	$0.000 < 0.05$	0.2072	VALID

Validitas Kompeten

Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Nilai R Tabel	Keterangan
Item 1	0.880	$0.000 < 0.05$	0.2072	VALID
Item 2	0.856	$0.000 < 0.05$	0.2072	VALID
Item 3	0.911	$0.000 < 0.05$	0.2072	VALID
Item 4	0.880	$0.000 < 0.05$	0.2072	VALID
Item 5	0.816	$0.000 < 0.05$	0.2072	VALID

Validitas Harmonis

Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Nilai R Tabel	Keterangan
Item 1	0.918	$0.000 < 0.05$	0.2072	VALID
Item 2	0.925	$0.000 < 0.05$	0.2072	VALID
Item 3	0.861	$0.000 < 0.05$	0.2072	VALID
Item 4	0.884	$0.000 < 0.05$	0.2072	VALID
Item 5	0.850	$0.000 < 0.05$	0.2072	VALID

Validitas Loyal

Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Nilai R Tabel	Keterangan
Item 1	0.868	$0.000 < 0.05$	0.2072	VALID
Item 2	0.912	$0.000 < 0.05$	0.2072	VALID
Item 3	0.882	$0.000 < 0.05$	0.2072	VALID
Item 4	0.892	$0.000 < 0.05$	0.2072	VALID
Item 5	0.891	$0.000 < 0.05$	0.2072	VALID

Validitas Adaptif

Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Nilai R Tabel	Keterangan
Item 1	0.910	$0.000 < 0.05$	0.2072	VALID
Item 2	0.832	$0.000 < 0.05$	0.2072	VALID
Item 3	0.856	$0.000 < 0.05$	0.2072	VALID
Item 4	0.899	$0.000 < 0.05$	0.2072	VALID
Item 5	0.920	$0.000 < 0.05$	0.2072	VALID

Validitas Kolaboratif

Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Nilai R Tabel	Keterangan
Item 1	0.935	$0.000 < 0.05$	0.2072	VALID
Item 2	0.917	$0.000 < 0.05$	0.2072	VALID
Item 3	0.912	$0.000 < 0.05$	0.2072	VALID
Item 4	0.909	$0.000 < 0.05$	0.2072	VALID
Item 5	0.897	$0.000 < 0.05$	0.2072	VALID

Validitas Kinerja

Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Nilai R Tabel	Keterangan
Item 1	0.837	$0.000 < 0.05$	0.2072	VALID
Item 2	0.873	$0.000 < 0.05$	0.2072	VALID
Item 3	0.916	$0.000 < 0.05$	0.2072	VALID
Item 4	0.906	$0.000 < 0.05$	0.2072	VALID
Item 5	0.839	$0.000 < 0.05$	0.2072	VALID

Reliabilitas

Variabel	Reliability Statistics	
	Cronbach's Alpha	N of Items
Amanah	.924	5
Kompeten	.919	5
Harmonis	.931	5
Loyal	.932	5
Adaptif	.929	5
Kolaboratif	.950	5

Hasil Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	22.500	3.500		6.429	.001		
	Amanah	.150	.040	.300	3.750	.001	.850	1.176
	Kompeten	.180	.045	.280	4.000	.000	.860	1.163
	Harmonis	.170	.042	.290	4.048	.000	.870	1.149
	Loyal	.120	.038	.250	3.158	.002	.890	1.124
	Adaptif	.160	.041	.270	3.902	.001	.875	1.143
	Kolaboratif	.140	.039	.260	3.590	.000	.880	1.136

a. Dependent Variable: Kinerja

Regresi dan Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.500	3.500		6.429	.001
	Amanah	.150	.040	.300	3.750	.001
	Kompeten	.180	.045	.280	4.000	.000
	Harmonis	.170	.042	.290	4.048	.000
	Loyal	.120	.038	.250	3.158	.002
	Adaptif	.160	.041	.270	3.902	.001
	Kolaboratif	.140	.039	.260	3.590	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Uji F

ANOVA					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	320.000	6	53.333	9.50	.000**
Residual	288.622	83	3.476		
Total	608.622	89			

Nilai R-Square

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.644 ^a	.416	.402	1.654

a. Predictors: (Constant), Amanah Kompeten Harmonis Loyal Adaptif Kolaboratif
b. Dependent Variable: Kinerja

Lampiran 3

Hasil Data

Responden	X																									Y									
	Amanah (X1)					Kompeten (X2)					Harmonis (X3)					Loyal (X4)					Adaptif (X5)					Kolaboratif (X6)					Kinerja (Y)				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2
2	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	
3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	5	4	5	3	3	3	3	2	4	4	4	3	5	3	3	3	3	3
4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3
5	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
7	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
9	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	4	4	4	3	4	2	3	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	2	3
10	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
11	2	3	2	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
12	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
13	3	3	3	2	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
14	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
15	4	4	5	4	5	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
16	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
17	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4
18	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3
19	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4

Responden	X																									Y										
	Amanah (X1)					Kompeten (X2)					Harmonis (X3)					Loyal (X4)					Adaptif (X5)					Kolaboratif (X6)					Kinerja (Y)					
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
20	4	4	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	5	4	4		
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
22	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
23	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
24	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	
25	4	4	4	4	4	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	
26	3	2	3	3	3	5	4	4	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	
27	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	
28	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3		
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	
30	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	5	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4		
34	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	3	3		
35	3	3	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3		
36	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3		
37	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	5	4	4	3	4	4		
38	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	5	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3		
39	3	3	3	3	3	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3		
40	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	4	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	5	3	3	3	3	3		

Responden	X																									Y													
	Amanah (X1)					Kompeten (X2)					Harmonis (X3)					Loyal (X4)					Adaptif (X5)					Kolaboratif (X6)					Kinerja (Y)								
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5				
41	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	5	4	4	3	3	3	3	3	5	4	4	4	4				
42	2	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4				
43	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4				
44	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4				
45	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	4	2	3	3	2				
46	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3				
47	3	4	4	4	4	3	4	2	3	3	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4				
48	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3				
49	4	4	4	5	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	2	3					
50	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4				
51	3	2	3	3	3	3	4	4	5	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4				
52	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4				
53	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3				
54	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	3	3	3				
55	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	4				
56	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4				
57	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3				
58	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3				
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3				
60	5	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	5	5	4	4	4	3	3	4	3	3				
61	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4				

Responden	X																									Y													
	Amanah (X1)					Kompeten (X2)					Harmonis (X3)					Loyal (X4)					Adaptif (X5)					Kolaboratif (X6)					Kinerja (Y)								
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5				
62	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	5	4	4	4				
63	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4				
64	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3					
65	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3				
66	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4				
67	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4				
68	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3				
69	3	3	3	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3				
70	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	2	3	2	3	4	4	4	4	4	3				
71	2	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3				
72	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	5	4	4	4				
73	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3				
74	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	5	4	4	4	4				
75	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2				
76	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3					
77	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	2	3	3	3	4				
78	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3				
79	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3				
80	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3				
81	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3				
`82	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3				

[illegible]

Lampiran 4

Kuisisioner

**PENGARUH FAKTOR-FAKTOR PENERAPAN *CORE VALUES* AKHLAK TERHADAP KINERJA
KARYAWAN STUDI KASUS PADA PTPN IV REGIONAL 2 PKS DOLOK ILIR**

Kepada Yth

Pegawai PKS PTPN IV Dolok Ilir

Dengan hormat,

bersama kuesioner ini saya:

Adalah mahasiswa Jurusan Agribisnis Fakultas Pertanian, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang sedang mengadakan penelitian tentang Pengaruh Faktor-Faktor Penerapan *Core Values* Akhlak Terhadap Kinerja Karyawan PTPN IV Regional 2 PKS Dolok Ilir.

Demi tercapainya tujuan penelitian ini, peneliti memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i menjadi responden yaitu dengan mengisi kuesioner yang telah disediakan berikut sesuai dengan keadaan yang sebenarnya, karena dalam hal ini jawaban anda

- Dijamin kerahasiaannya.
- Tidak ada kaitannya dengan karir Bapak/Ibu/Saudara/i.
- Semata-mata hanya untuk ilmu pengetahuan

Atas kerja sama dan bantuannya serta waktu luang yang Bapak/Ibu/Saudara/i berikan, peneliti mengucapkan terimakasih.

Pada pernyataan dibawah ini, Bapak/Ibu dimohon untuk mengisi pernyataan-pernyataan tersebut dengan kondisi sebenarnya.

A. Identitas Responden;

Nama :
Jenis Kelamin :
Usia :
Pendidikan Terakhir :
Jabatan :
Masa Kerja :

B. Petunjuk Pengisian Kuisisioner

1. Pilih salah satu jawaban yang sesuai dengan tanggapan Bapak/Ibu
2. Berilah tanda (✓) pada kolom yang tersedia sesuai pilihan Bapak/Ibu
3. Keterangan :

SS : Sangat Setuju
ST : Setuju
RR : Ragu-Ragu
TS : Tidak Setuju
STS : Sangat Tidak Setuju

C. Daftar Pernyataan

No	Pernyataan	STS	TS	RR	ST	SS
		1	2	3	4	5
A. Amanah						
1	Saya selalu menyelesaikan tugas sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditentukan.					
2	Saya selalu menjaga kepercayaan yang diberikan oleh atasan.					
3	Saya selalu bertindak jujur dalam setiap tugas yang saya kerjakan.					
4	Saya memastikan setiap informasi yang saya berikan adalah akurat dan dapat dipercaya.					
5	Saya selalu menjaga rahasia perusahaan dengan baik.					
B. Kompeten						
1	Saya terus mengembangkan kemampuan dan keterampilan saya melalui pelatihan dan pendidikan.					
2	Saya selalu mencari cara untuk meningkatkan efisiensi kerja saya.					
3	Saya mampu menyelesaikan tugas dengan kualitas yang baik.					
4	Saya memahami tugas dan tanggung jawab saya dengan baik.					
5	Saya dapat memberikan solusi yang efektif untuk masalah yang saya hadapi dalam pekerjaan.					
C. Harmonis						
1	Saya menjaga hubungan baik dengan rekan kerja saya.					
2	Saya berusaha untuk memahami dan menghargai perbedaan pendapat.					
3	Saya selalu berkomunikasi dengan sopan dan menghormati orang lain.					
4	Saya berkontribusi dalam menciptakan suasana kerja yang nyaman dan harmonis.					
5	Saya menghindari konflik dan berusaha untuk menyelesaikan permasalahan secara damai.					
D. Loyal						
1	Saya merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan ini.					
2	Saya selalu mendukung kebijakan dan keputusan yang diambil oleh perusahaan.					
3	Saya berkomitmen untuk bekerja di perusahaan ini dalam jangka waktu yang panjang.					
4	Saya selalu memprioritaskan kepentingan perusahaan dalam setiap tindakan saya.					
5	Saya bersedia untuk membantu perusahaan mencapai tujuan-tujuannya.					

No	Pernyataan	STS	TS	RR	ST	SS
		1	2	3	4	5
E. Adaptif						
1	Saya dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di lingkungan kerja.					
2	Saya selalu mencari cara baru untuk meningkatkan kinerja saya.					
3	Saya tidak merasa kesulitan dalam menghadapi tantangan baru.					
4	Saya terbuka terhadap kritik dan saran yang membangun.					
5	Saya mampu beradaptasi dengan teknologi baru yang diterapkan di perusahaan.					
F. Kolaboratif						
1	Saya selalu bekerja sama dengan rekan kerja untuk mencapai tujuan bersama.					
2	Saya terbuka untuk menerima ide dan masukan dari rekan kerja.					
3	Saya berpartisipasi aktif dalam tim kerja dan proyek perusahaan.					
4	Saya menghargai kontribusi setiap anggota tim.					
5	Saya membantu rekan kerja yang memerlukan bantuan dalam menyelesaikan tugas.					
G. Kinerja Karyawan						
1	Saya selalu berusaha menyelesaikan tugas-tugas dengan tepat waktu dan hasil yang memuaskan.					
2	Saya memiliki kemampuan untuk bekerja secara efektif dan efisien dalam tim.					
3	Saya secara konsisten mencapai atau melebihi target kinerja yang ditetapkan oleh perusahaan.					
4	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya.					
5	Saya dapat diandalkan dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa banyak pengawasan.					

Terima kasih atas partisipasi Anda dalam mengisi kuisioner ini. Jawaban Anda sangat berarti untuk penelitian ini.

Lampiran 5

Karakteristik Responden

Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki – Laki	67	74 %
2	Perempuan	23	26 %
Jumlah		90	100 %

Sumber : Data diolah

Distribusi Responden Menurut Usia

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
17-25	24	27 %
26-30	17	19 %
31-40	16	18 %
40-50	22	24 %
>50	11	12 %
Jumlah	90	100%

Sumber : Data diolah

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persen
SD	7	8 %
SLTP	14	16 %
SLTA	57	63 %
D3	7	8 %
S1	5	5 %
Total	90	100 %

Sumber : Data diolah

Lampiran 7

Dokumen Pendukung

Surat Izin Riset


MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS PERTANIAN

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 1812/SK/BAN-PT/AK-KR/PT/2023/22
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Bani No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622403 - 6622497 Fax. (061) 6625474 - 6631003
@https://laperta.umsu.ac.id *laperta@umsu.ac.id #umsumedan @umsumedan umsumedan umsumedan

Nomor : 743/IL3-AU/UMSU-04/P/2024
Lampiran :
Hal : Permohonan Izin Melakukan
Praktik Skripsi Mahasiswa

Medan, 20 Muharrum 1446 H
26 Juli 2024 M

Kepada Yth.
Bapak Manager
PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 2
PKS Dolok Ilir

di –
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh,

Dengan hormat, dalam rangka memenuhi kurikulum pendidikan tinggi di Fakultas Pertanian UMSU Medan, mahasiswa yang akan menyelesaikan studinya terlebih dahulu harus melakukan praktik skripsi.

Sehubungan dengan itu kami mohon kepada bapak untuk berkenan memberikan izin praktik skripsi dengan judul "Pengaruh Faktor-Faktor Penerapan Core Values Akhlak terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus : PT. Perkebunan Nusantara IV PKS Dolok Ilir)" yang dibimbing oleh: Nursamsi, S.P., M.M. bagi mahasiswa Fakultas Pertanian UMSU di bawah ini:

Nama : Yoga Heryawan
NPM : 2004300045
Semester/ Jurusan : VIII (Delapan) / Agribisnis

Selanjutnya mengenai ketentuan – ketentuan yang diperlukan akan dipenuhi oleh mahasiswa yang bersangkutan sebagaimana mestinya.

Demikian permohonan ini kami sampaikan atas perhatian dan persetujuan yang diberikan kami ucapkan terima kasih. Akhirnya semoga selamatlah kita semua. Amin.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh,



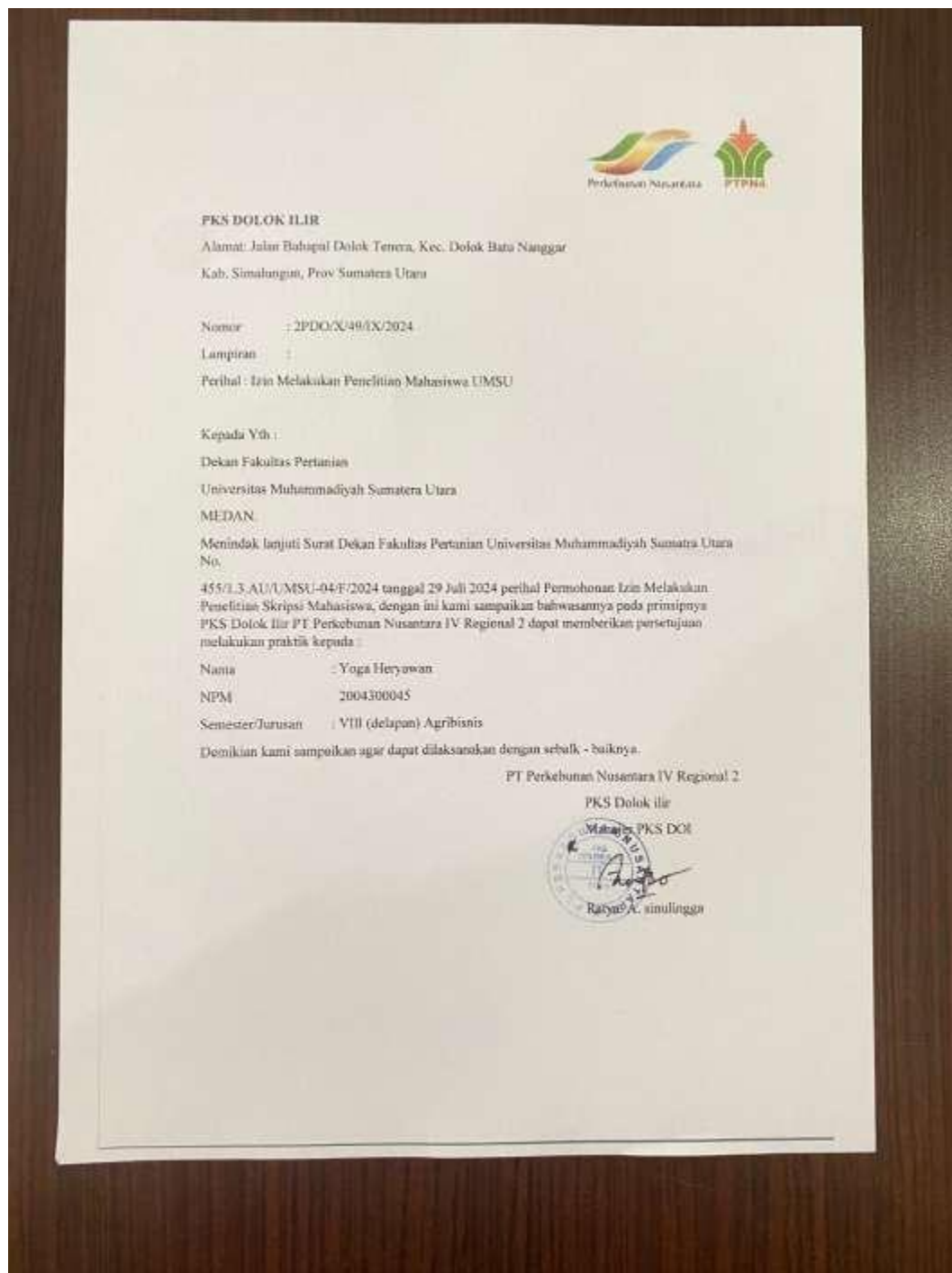
Dafni Mawar Tarigan, S.P., M.Si
NPM 2004300045

Tembusan :
1. Yth. Wakil Rektor I UMSU di Medan
2. Peringgal.-





Surat Balasan Riset



[illegible]

Kompeten

Karyawan mengikuti pelatihan ISO 9001:2015



Harmonis

Ibadan dan Pengajian Rutin Karyawan dan Keluarga PKS Dolok Ilir



Loyal

Program Kesejahteraan seperti Gaji, Jaminan Hari Tua dan Kesehatan

Org. Unit	Organizational Unit Desc	PTKP	Perserta Es-Tetapan	Court	1001 : GAJI POWOK	1002 : GAJI POWOK KARAWAN TIDAK TERAP	1501 : GAJI POWOK NETO
11902551	KANTOR QUALITY ASSURANCE	K3		1	0		0 3.878.190
11902552	KANTOR TEKNIK PHS	K1		1	0		0 3.300.845
11902553	KANTOR PENGOLAHAN	K3		1	0		0 3.050.534
11902554	KANTOR PENGOLAHAN	K3		1	0		0 3.679.811
11902555	KANTOR PENGOLAHAN	TK3		1	0		0 3.788.301
11902556	KANTOR QUALITY ASSURANCE	K1		1	0		0 3.617.390
11902557	KANTOR PENGOLAHAN	K1		1	0		0 2.872.648
11902558	KANTOR DATA USAHA DAN PER	K3		1	0		0 2.795.231
11902559	KANTOR PENGOLAHAN	K3		1	0		0 2.430.090
11902560	KANTOR QUALITY ASSURANCE	K1		1	0		0 2.550.716
11902561	KANTOR QUALITY ASSURANCE	K3		1	0		0 2.357.884
11902562	KANTOR TEKNIK PHS	K1		1	0		0 2.555.716
11902563	KANTOR QUALITY ASSURANCE	K3		1	0		0 3.820.528
11902564	KANTOR DATA USAHA DAN PER	TK2		1	0		0 2.410.836
11902565	KANTOR PENGOLAHAN	K1		1	0		0 2.410.836
11902566	KANTOR PENGOLAHAN	K3		1	0		0 2.400.979
11902567	KANTOR TEKNIK PHS	K1		1	0		0 2.380.411
11902568	KANTOR DATA USAHA DAN PER	TK3		1	0		0 2.410.836
11902569	KANTOR PENGOLAHAN	K1		1	0		0 2.457.844
11902570	KANTOR PENGOLAHAN	K3		1	0		0 2.400.979
11902571	KANTOR PENGOLAHAN	K3		1	0		0 2.400.979
11902572	KANTOR TEKNIK PHS	TK3		1	0		0 3.847.834
11902573	KANTOR PENGOLAHAN	K1		1	0		0 2.424.731
11902574	KANTOR PENGOLAHAN	K2		1	0		0 2.457.844
11902575	KANTOR PENGOLAHAN	K3		1	0		0 2.400.979
11902576	KANTOR QUALITY ASSURANCE	K1		1	0		0 2.380.411
11902577	KANTOR QUALITY ASSURANCE	K1		1	0		0 2.359.138
11902578	KANTOR PENGOLAHAN	K3		1	0		0 2.347.430
11902579	KANTOR TEKNIK PHS	K1		1	0		0 2.400.979
11902580	KANTOR TEKNIK PHS	K3		1	0		0 2.350.417
11902581	KANTOR PENGOLAHAN	K1		1	0		0 2.349.211
11902582	KANTOR PENGOLAHAN	K3		1	0		0 2.348.130
11902583	KANTOR TEKNIK PHS	K3		1	0		0 2.359.138
11902584	KANTOR QUALITY ASSURANCE	K1		1	0		0 2.550.716
11902585	KANTOR PENGOLAHAN	K1		1	0		0 2.357.582
11902586	KANTOR PENGOLAHAN	K1		1	0		0 2.312.022
11902587	KANTOR PENGOLAHAN	K3		1	0		0 2.315.060
11902588	KANTOR PENGOLAHAN	K3		1	0		0 2.332.338
11902589	KANTOR PENGOLAHAN	K3		1	0		0 2.348.211
11902590	KANTOR QUALITY ASSURANCE	K3		1	0		0 2.348.211
11902591	KANTOR PENGOLAHAN	K1		1	0		0 2.348.538
11902592	KANTOR PENGOLAHAN	TK3		1	0		0 2.348.538
11902593	KANTOR DATA USAHA DAN PER	TK3		1	0		0 2.345.280
11902594	KANTOR PENGOLAHAN	K1		1	0		0 2.346.802
11902595	KANTOR PENGOLAHAN	K3		1	0		0 2.346.888
11902596	KANTOR TEKNIK PHS	TK3		1	0		0 2.311.358
11902597	KANTOR QUALITY ASSURANCE	TK1		1	0		0 2.346.888
11902598	KANTOR PENGOLAHAN	K1		1	0		0 2.348.863
11902599	KANTOR QUALITY ASSURANCE	TK3		1	0		0 2.343.786
11902600	KANTOR DATA USAHA DAN PER	TK3		1	0		0 2.344.917
11902601	KANTOR PENGOLAHAN	K2		1	0		0 2.321.687
11902602	KANTOR PENGOLAHAN	K3		1	0		0 2.344.581
11902603	KANTOR PENGOLAHAN	K3		1	0		0 2.344.581
11902604	KANTOR DATA USAHA DAN PER	K2		1	0		0 2.344.581
11902605	KANTOR TEKNIK PHS	K3		1	0		0 2.344.581
11902606	KANTOR TEKNIK PHS	K3		1	0		0 2.321.710
11902607	KANTOR PENGOLAHAN	K1		1	0		0 2.344.517
11902608	KANTOR PENGOLAHAN	K1		1	0		0 2.344.186
11902609	KANTOR PENGOLAHAN	K3		1	0		0 2.344.517
11902610	KANTOR TEKNIK PHS	K3		1	0		0 2.364.514
11902611	KANTOR PENGOLAHAN	K2		1	0		0 2.344.220
11902612	KANTOR PENGOLAHAN	K2		1	0		0 2.275.614
11902613	KANTOR TEKNIK PHS	K2		1	0		0 2.344.220
11902614	KANTOR QUALITY ASSURANCE	TK3		1	0		0 2.344.196
11902615	KANTOR PENGOLAHAN	K2		1	0		0 2.344.191
11902616	KANTOR TEKNIK PHS	K3		1	0		0 2.344.581
11902617	KANTOR PENGOLAHAN	K3		1	0		0 2.344.581
11902618	KANTOR TEKNIK PHS	TK3		1	0		0 2.811.388
11902619	KANTOR PENGOLAHAN	K3		1	0		0 2.386.390
11902620	KANTOR PENGOLAHAN	K1		1	0		0 2.430.090
11902621	KANTOR DATA USAHA DAN PER	K3		1	0		0 2.625.011
11902622	KANTOR TEKNIK PHS	K2		1	0		0 2.337.582
11902623	KANTOR TEKNIK PHS	K2		1	0		0 2.344.917
11902624	KANTOR TEKNIK PHS	K2		1	0		0 2.344.220
11902625	KANTOR QUALITY ASSURANCE	K1		1	0		0 2.344.220
11902626	KANTOR QUALITY ASSURANCE	TK3		1	0		0 2.344.817
11902627	KANTOR TEKNIK PHS	TK3		1	0		0 2.543.716
11902628	KANTOR DATA USAHA DAN PER	K2		1	0		0 2.713.306
11902629	KANTOR DATA USAHA DAN PER	TK1		1	0		0 2.870.152

Adaptif

Keikutsertaan Karyawan dalam Program Sertifikasi



Kolaboratif

Keikutsertaan Karyawan dalam program pelatiha

REGIONAL II
PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV

MEMO ELEKTRONIK

Nomor : 2SDM/KOL/eM-2124/IX/2024 Tanggal : 02 September 2024
 Dari : BAGIAN SDM DAN SISTEM MANAJEMEN Lampiran : -
 Kepada : SELURUH MANAGER KEBUN, SELURUH MANAGER KEBUN/PKS, SELURUH MANAJER KEBUN DENGAN PABRIK, SELURUH MANAJER TEH, MANAJER BENIH
 Hal : Permintaan Daftar Nama Peserta Pelatihan

Sehubungan akan dilaksanakan public training pelatihan sebagai berikut:

1.	Juru Las Dasar Kls 3
2.	Petugas PJK

Bersama ini mohon bantuan Saudara dapat mengirimkan daftar nama peserta yang akan mengikuti pelatihan tersebut. Peserta adalah yang belum pernah mengikuti pelatihan/tidak punya sertifikat dari Kemenaker RI dengan format sebagai berikut :

No	NIK SAP	Nama	Jabatan	Pendidikan	Unit
1.					
2.					

persyaratan peserta sebagai berikut:

1. Scan KTP & Ijazah terakhir
2. Pas Photo berwarna 4x6 latar merah (jpg/peg)
3. Scan Surat Keterangan dari Manajer
4. Scan Surat Pernyataan peserta
5. Peserta pelatihan PJK wajib membawa laptop atau HP yang sudah ada *google chrome*-nya
6. Pendidikan minimal SLTP sederajat

Daftar nama peserta dan persyaratan selambat-lambatnya diterima di Bagian SDM hari **Senin, 09 September 2024**.

Demikian disampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Lampiran 9

Karakteristik Responden

Data Responden

No	Divisi	Jumlah	Pendidikan	Jenis Kelamin	
				L	P
1	Tata Usaha	5 Orang	SLTA-S1	3	2
2	Gudang	2 Orang	SLTA-S1	2	-
3	Pengolahan	53 Orang	SLTA-S1	45	8
4	Teknik	20 Orang	SLTA-S1	17	3
5	Personalia	2 Orang	SLTA-S1	1	1
6	Outsourcing	50 Orang	SLTA-S1	39	11
Jumlah		132 Orang			

Lampiran 10

Data Kinerja

						
		AGRO PERFORMANCE				
		Management System				
UNIT KERJA :	PKS DOLOK ILIR					
NIK	Nama	Total TW1	Total TW2	Total TW3	Total TW4	Total Tahun
4009895	ABDI GUNAWAN NASUTION	99,4	99,55			99,48
4002854	ABDUL HADI, SPTP TU	95,22	89,31			92,27
4002855	ABDUL SUWANDI	100	100			100
4002796	ADI SURJANTO	98,67	99			98,84
4003322	AGUS SALIM SIREGAR, SPUBT(I)	96,5	93			94,75
4002716	AHMAD SYUKRI	100	100			100
4003286	ANDYHOT PARASIAN SIAHAAN	100	100			100
4002717	ARIADI	98,2	98,6			98,4
4003308	ARIANTO, SPKB(B)	87,5	87,5			87,5
4002851	ARIYANTO	95	95,5			95,25
4002988	BAHRI DAMANIK	100	100			100
4002848	BENNY YUSRIZAL HARAHAP, SPKB(D)	100	100			100
4002881	BERGITUS MANURUNG	98,25	98,75			98,5
4009879	BOJMAN	100	100			100
4003290	CITRA SUKMA SURYA, SPKB(B)	100	100			100
4003190	DENI HANDOKO, SPKB(D)	95	94,5			94,75
4002860	EDI SUSANTO, SPTP TU	95,5	93,5			94,5
4009885	EDY SARTO PRIHATIN	50	50			50
4003321	ERWAN DAMANIK	98	98			98
4003309	GISMANTO	98,5	98			98,25
4003203	GUNTONO	87,5	100			93,75
4023393	HADI SUKERNO	100	100			100
4003282	HENDRY SYAHPUTRA	99	99			99
4002847	HERIATI SARAGIH	100	100			100
4002644	HOTDAN TUAH PURBA	98,39	98,68			98,54
4003316	HUSNI FAUZA SINAGA, SPKB(D)	100	100			100
4000476	ISRUL	94,5	95			94,75
4003005	JOHAN	98	97,5			97,75
4002786	JONO EFENDI	97,25	96,5			96,88
4003191	JULIANDI RAHMANSYAH, SPUBT(I)	94,17	93,17			93,67
4002991	JUMINO	100	100			100
4003087	KODIRUN	96,5	88,5			92,5
4003133	LEGINAH	77,5	91,5			84,5
4002676	MAHMUD ZEN	100	100			100
4003084	MARYONO	95	95,5			95,25
4002802	MARZUKI	94	94,5			94,25
4003186	MUHAMMAD JONI, SPKB(B)	100	100			100
4002852	NORMA BANGUN, SP3K	100	100			100
4002715	NURHOLIS	99,38	99,5			99,44
4003175	PARLINDUNGAN NASUTION	100	100			100
4002944	PERIS PARLINDUNGAN, S. SOPCR(III)	97,67	92,37			95,02
4002992	PIKMAN BERUTU	98	98,5			98,25
4002949	PONIDI	97,5	98			97,75
4003107	PONIMAN	100	87,5			93,75
4003152	PRAYETNO	90	40			65
4009944	RAMCHES J. MARPAUNG	100	100			100
4002995	RASIMAN	100	100			100
4009928	RICKY IRWANSYAH	98	98,5			98,25
4003090	RIDWAN	100	100			100
4002791	RIYADI	100	100			100
4003093	ROMAULITA PAKPAHAN	99	99,33			99,17
4003318	SAHRI RAMADHAN DAMANIK	100	87,5			93,75
4002945	SANDI SWARDI	94,5	93,5			94
4003140	SARKUN	97,5	98			97,75
4002955	SISWANTO	90	40			65
4002970	SUCIPTO	98	98,5			98,25
4002882	SUDARMADI	100	100			100
4002947	SUGENG SARING	94,5	95			94,75
4003009	SUJANTO	95	95			95
4002962	SUKARMIN	98	98,5			98,25
4002996	SUNARDI	87,5	79,13			83,32
4003111	SUNARNO	100	100			100
4003202	SUPARNO	100	100			100
4002849	SUPARNO	100	100			100
4003302	SUPRIADI	99	99			99
4023390	SUPRIADI	97,75	98,25			98
4003314	SURIADI	98,5	99			98,75
4009941	SURIYADI	100	100			100
4009899	SURYA IRAWAN	87,5	87,5			87,5
4020224	SYAFRIAL ALDRIAN,ST	100	100			100
4002998	SYAFRIAL SARAGIH	87,5	62,5			75
4002787	TARMADI	100	0			100
4002700	TUMIRAN	97,5	97,25			97,38
4009889	UMARDANI	94,5	93,5			94
4003169	ZAINUL ARIFIN ABBAS PURBA, SPKB(D)	100	100			100
4009931	ZAKIRULLAH	97,5	98			97,75
4003002	ZULFI AZHAR SIREGAR	75	75			75

Lampiran 11

CAPAIAN TBS OLAH PKS DOLOK ILIR 5 TAHUN TERAKHIR

No.	Uraian	Satuan	Tahun 2019		Tahun 2020		Tahun 2021		Tahun 2022		Tahun 2023 SD Oktober	
			RKAP	Realisasi	RKAP	Realisasi	RKAP	Realisasi	RKAP	Realisasi	RKAP	Realisasi
1	TBS Olah Total	Ton	275.306	129.587	188.174	164.951	181.354	188.091	208.531	231.555	190.428	201.169
	TBS Kebun Inti	Ton	245.306	129.587	158.574	149.386	171.354	161.464	163.531	166.910	152.828	160.455
	TBS Kebun Seindah	Ton	0	0	0	10.755	0	4.886	0	19.711	0	2.618
	TBS Inti + Seindah	Ton	245.306	129.587	158.574	160.141	171.354	166.351	163.531	186.621	152.828	163.073
	TBS Pembelian Pili	Ton	30.000	0	29.600	4.711	10.000	21.740	45.000	44.735	37.600	38.096

CAPAIAN MINYAK SAWIT (MS) DAN INTI SAWIT (IS)PKS DOLOK ILIR 5 TAHUN TERAKHIR

No.	Uraian	Satuan	Tahun 2019		Tahun 2020		Tahun 2021		Tahun 2022		Tahun 2023 SD Oktober	
			RKAP	Realisasi	RKAP	Realisasi	RKAP	Realisasi	RKAP	Realisasi	RKAP	Realisasi
2	Produksi MS Total	Ton	64.542	30.099	42.857	37.697	42.258	41.709	47.183	48.429	42.302	44.208
	Kebun	Ton	58.632	30.099	37.027	36.817	40.268	37.987	39.096	40.992	35.958	37.928
	Pihak III	Ton	5.910	0	5.830	880	1.970	3.722	8.087	7.437	6.344	6.280

No.	Uraian	Satuan	Tahun 2019		Tahun 2020		Tahun 2021		Tahun 2022		Tahun 2023 SD Oktober	
			RKAP	Realisasi	RKAP	Realisasi	RKAP	Realisasi	RKAP	Realisasi	RKAP	Realisasi
3	Produksi IS Total	Ton	12.323	4.363	7.827	6.824	7.254	7.610	8.502	8.834	7.353	7.221
	Kebun	Ton	11.123	4.363	6.344	6.631	6.854	6.739	6.702	6.958	5.774	5.767
	Pihak III	Ton	1.200	0	1.183	193	400	871	1.800	1.877	1.579	1.454

RENDEMEN MINYAK SAWIT (MS) INTI SAWIT (IS) PKS DOLOK ILIR 5 TAHUN TERAKHIR

No.	Uraian	Satuan	Tahun 2019		Tahun 2020		Tahun 2021		Tahun 2022		Tahun 2023 SD Oktober	
			RKAP	Realisasi	RKAP	Realisasi	RKAP	Realisasi	RKAP	Realisasi	RKAP	Realisasi
4	Rendemen MS Gab	%	23,44	23,23	22,78	22,87	23,29	22,17	22,59	20,93	22,34	21,98
	Kebun	%	23,00	23,23	23,35	22,99	23,50	22,84	23,85	21,97	23,53	23,26
	Pihak III	%	19,70	-	19,70	18,87	19,70	17,12	17,99	16,82	16,87	16,48

No.	Uraian	Satuan	Tahun 2019		Tahun 2020		Tahun 2021		Tahun 2022		Tahun 2023 SD Oktober	
			RKAP	Realisasi	RKAP	Realisasi	RKAP	Realisasi	RKAP	Realisasi	RKAP	Realisasi
5	Rendemen IS Gab	%	4,48	3,37	4,00	4,14	4,00	4,05	4,08	3,82	3,83	3,59
	Kebun	%	4,53	3,37	4,00	4,14	4,00	4,05	4,10	3,73	3,78	3,54
	Pihak III	%	4,00	-	4,00	4,10	4,00	4,01	4,00	4,20	4,20	3,82