

**ANALISIS STRATEGI PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN DI
PERUSAHAAN PT. SIANTAR TOP Tbk**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Syarat Mengikuti Sidang Meja hijau Di Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara**

DIAJUKAN OLEH :

**NAMA MAHASISWA : MIFTAHUL REJEKI
NPM : 71200312088
PROGRAM PENDIDIKAN : STRATA SATU (S1)
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**



**UNIVERSITAS ISLAM SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
MEDAN
2024**

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

**JUDUL : ANALISIS STRATEGI PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN
DI PERUSAHAAN PT. SIANTAR TOP Tbk**

DIAJUKAN OLEH :

**NAMA MAHASISWA : MIFTAHUL REJEKI
NPM : 71200312088
PROGRAM PENDIDIKAN : STRATA SATU (S1)
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

DISETUJUI OLEH :

Pembimbing I

Pembimbing II

(Julkarnain.,S.Ag.,SE.,M.M)

(M. Tahir.,SE.,M.M)

Ketua Program Studi Ekonomi Pembangunan

(Syafrizal.,S.E.,M.M)

TANGGAL SIDANG

**UNIVERSITAS ISLAM SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI BISNIS
MEDAN
2024**

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillahirobil ‘alamin , segala puji dan syukur kehadirat Allah SWT, atas izin dan karunia-Nya Kepada Peneliti, sehingga dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan Baik. Sholawat berangkaikan salam kepada Nabi Muhammad SAW, Nabi akhir zaman yang menjadi suri tauladan dan rahmat bagi semesta alam. Semoga syafaatnya kita dapatkan dihari kemudian kelak. Adapun judul skripsi yang saya susun ini berjudul ANALISIS STRATEGI PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN DI PERUSAHAAN PT. SIANTAR TOP Tbk” Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Manajemen pada program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, peneliti menyadari bahwa banyaknya kelemahan dan kekurangan dalam penelitian ini. Oleh sebab itu saran dan kritik yang dapat membangun sangat peneliti harapkan demi perbaikan dan kemampuan peneliti karya tulis lainnya dimasa mendatang.

Skripsi dapat diselesaikan bantuan berbagai pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini peneliti menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar besarnya kepada yang saya hormati :

1. Ibu Dr. Safrida, SE., M.Si, selaku rektor Universitas Islam Sumatra Utara, beserta staff kerjanya yang memberi pengajaran serta pengalaman dan pelayanan kepada peneliti.
2. Bapak Dr. Supriadi., S.E., M.M., M.Si, selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatra Utara.

3. Bapak Julkarnain.,S.E.,M.M, selaku ketua program studi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatra Utara (UISU).
4. Bapak Julkarnain.,S.Ag.,S.E., M.M, selaku dosen pembimbing satu peneliti yang telah banyak memberikan motivasi kepada peneliti sampai saat ini.
5. Bapak Julkarnain.,S.Ag.,S.E., M.M, selaku dosen pembimbing I dan Bapak M.Tahir.,S.E.,M.M., selaku dosen pembimbing II peneliti yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk memberikan pengarahannya, kepada saya sehingga skripsi ini dapat diselesaikan sebagaimana yang diharapkan.
6. Seluruh staf pengajar dan lingkungan Jurusan Manajemen Universitas Islam Sumatera Utara atas segala didikan dan bantuannya selama masa perkuliahan.
7. Ayahanda dan Ibunda yang senantiasa selalu mendoakan ananda dalam menuntut ilmu yang membuat saya kuat dan termotivasi untuk menyelesaikan skripsi ini. Kebahagiaan dan rasa bangga kalian menjadi tujuan hidupku. Semoga Allah senantiasa memuliakan kalian baik didunia maupun diakhirat. Aamiin.
8. Kepada PT Siantar Top Tbk Medan yang telah memberikan izin saya untuk melakukan penelitian ditempat tersebut.
9. Teruntuk Nim 0501191024, terimakasih atas dukungan, semangat, serta telah menjadi tempat berkeluh kesah, selalu ada dalam suka maupun duka selama proses penyusunan skripsi ini.
10. Terakhir, terimakasih untuk diri sendiri, karena telah mampu berusaha keras dan berjuang sejauh ini. Mampu mengendalikan diri dari berbagai

tekanan diluar keadaan dan tak pernah memutuskan menyerah sesulit apapun proses penyusunan skripsi ini dengan menyelesaikan sebaik dan semaksimal mungkin, ini merupakan pencapaian yang patut dibanggakan untuk diri sendiri.

Penulis memohon semoga Allah SWT memberikan balasan atas bantuan yang telah diberikan. Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua untuk mengembangkan keilmuan dimasa yang akan datang Amin Ya rabbal 'alamin.

Wassalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh

Medan, 08 oktober 2024

Peneliti

Miftahul Rejeki
(71200312088)

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	4
1.3 Batasan Masalah dan Rumusan Masalah	4
1.4 Tujuan penelitian	5
1.5 Manfaat Penelitian	5
BAB II LANDASAN TEORI	6
2.1 Strategi	6
2.2 Kinerja	7
2.2.1 Pengertian Kinerja	7
2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	10
2.2.3 Pandangan Islam Tentang Kinerja	13
2.3 Karyawan	15
2.3.1 Strategi Peningkatan Karyawan	15
2.4 Penelitian Terdahulu	20
2.5 Kerangka Konseptual	21
BAB III METODE PENELITIAN	25
3.1 Jenis Penelitian	25
3.2 Lokasi Dan Waktu Penelitian	25
3.3 Jenis dan Sumber Data	26
3.4 Teknik Pengumpulan Data	26
3.4.1 Teknik Pengumpulan Data Primer	27
3.4.2 Teknik Pengumpulan Data Sekunder	27
3.5 Teknik Analisis Data	27

3.5.1 Analisi Deskriptif.....	27
BAB IV DESKRIPSI DAERAH PENELITIAN	29
4.1 Deskripsi Lokasi Penelitian.....	29
4.1.1 Gambar Umum Perusahaan PT. SIANTAR TOP Tbk.....	29
4.1.2 Sejarah Singkat Perusahaan	29
4.1.3 Lokasi Perusahaan	31
4.1.4 Struktur Organisasi	31
BAB V ANALISIS DAN EVALUASI	32
5.1 Analisis Data	33
5.2 Evaluasi Data	41
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	48
6.1 Kesimpulan	48
6.2 Saran	50
DAFTAR PUSTAKA	51

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	20
Tabel 3. 1 Waktu Penelitian	25

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir	24
Gambar 3. 1 Struktur Organisasi PT. Siantar Top Tbk	32

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- David, F. F. (2016). *Manajemen Strategik: Suatu Pendekatan Keunggulan Bersaing: Konsep (Edisi 15)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Handoko, Hani T. (2015). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Kasmir. (2015). *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mulyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: In Media
- Nuraini, T. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pekanbaru: Yayasan Ainisyam.
- Rangkuti, Freddy. (2015). *Teknik Membedah Kasus Bisnis Analisis SWOT Cara Perhitungan Bobot, Rating, dan OCAI*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Siagian, Sondang. (2015). *Filsafat Administrasi*. Edisi Revisi. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Stogdill, R.M. (1974). *Hand book of Leadership: A Survey of Theory and Research*, Mc. Millan Publ. Co. Inc.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. CV Alfabeta.
- Tampubolon, H. (2016). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Perannya Dalam Pengembangan Keunggulan Bersaing*. Jakarta: Papas Sinar Sintani.
- Tangdialla, R. (2018). *Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt . Toarco Jaya. EkoSainT*. Hal 47-54.
- Tsauri, S. (2015). *Manajemen Kinerja Performance Management*. In STAIN Jember Press.

Wibowo. (2015). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Jurnal

Helen Sastypratiwi, N. P. (2018). *Traceability* Kebutuhan dan Perancangan Konseptual Manajemen Rapat Terintegrasi. *Jurnal Edukasi dan Penelitian Infromatika*, 43-48.

Jumiyati, Azlina, Yunidyawati. (2021). Rapat : Komunikasi Bisnis Yang Efektif. *Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial*, 84-97.

Pranitasari, Diah. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, Vol. 18 No. 01.

Sri Susilowati, I. F. (2019). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Di PT. Gaya Sukses Mandiri Kaseindo (SAFEWAY) Surabaya.. *Jurnal Ilmu Ekonomi*, 1-16.

Sri Wahyuningsih, N. C. (2021). Analisis Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Pada CV. Santoso. *Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 2680-2686.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Pedoman Wawancara

PEDOMAN WAWANCARA

(Manager PT. Siantar Top Tbk)

A. Identitas Informan

Nama :

Tanggal dan Waktu :

Tempat Wawancara :

B. Pertanyaan

Keahlian dan Kemampuan Pegawai

1. Menurut bapak/ibu seberapa penting kemampuan dan keahlian pegawai untuk bekerja diperusahan ini, alasannya mengapa?
2. Jika ada pelamar kerja yang tidak ada pengalaman apakah bisa untuk melamar kerja disini, alasannya mengapa?
3. Bagaimana cara bapak/ibu memperlakukan karyawan baru? Siapa yang membimbing dan mengajari untuk melakukan jobdesknya?
4. Apakah ada reward untuk pegawai yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih?
5. Apakah ada jenjang karir untuk pegawai yang mempunyai kemampuan dan keahlian yang unggul? Dan berapa lama untuk mendapatkan jenjang karir?

Motivasi Kerja

1. Bagaimana cara bapak/ibu dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai?
2. Bagaimana cara mempertahankan motivasi kerja pegawai agar terus semangat dalam bekerja?
3. Apa yang bapak/ibu lakukan jika ada pegawai yang kinerjanya menurun?

4. Jika ada pegawai yang mengalami motivasi kerja yang menurun akibat eksternal apa yang bapak/ibu lakukan?
5. Pentingkah mempertahankan motivasi kerja menurut bapa/ibu? Apa alasannya?

Kepemimpinan

1. Menurut bapak/ibu seorang pemimpin yang baik yang bagaimana?
2. Bagaimana komunikasi bapak/ibu kepada karyawan selaku pemimpin?
3. Apa yang bapak/ibu lakukan jika ada karyawan bapak/ibu yang membuat kesalahan dalam pekerjaan?
4. Apa yang bapak/ibu lakukan jika ada karyawan bapak/ibu yang mengerjakan pekerjaannya dengan sangat baik?
5. Sebagai pemimpin menurut bapak/ibu reward dan punishment diperlukan atau tidak dalam ruang lingkup kerja?

Disiplin Kerja

1. Menurut bapak/ibu apakah disiplin kerja adalah hal yang penting yang harus diperhatikan?
2. Bagaimana cara bapak/ibu mempertegas karyawan untuk disiplin kerja?
3. Apakah masih ada karyawan di perusahaan ini yang tidak disiplin dalam bekerja? Contohnya?
4. Apa ada sanksi yang diberikan jika karyawan yang tidak menerapkan disiplin kerja?
5. Bagaimana cara bapak/ibu mempertahankan karyawan yang selalu melakukan disiplin kerja?

PEDOMAN WAWANCARA

(Staff Administrasi PT. Siantar Top Tbk)

A. Identitas Informan

Nama :

Tanggal dan Waktu :

Tempat Wawancara :

B. Pertanyaan

Keahlian dan Kemampuan Pegawai

1. Menurut bapak/ibu seberapa penting kemampuan dan keahlian pegawai untuk bekerja diperusahan ini, alasannya mengapa?
2. Jika ada pelamar kerja yang tidak ada pengalaman apakah bisa untuk melamar kerja disini, alasannya mengapa?
3. Bagaimana cara bapak/ibu memperlakukan karyawan baru? Siapa yang membimbing dan mengajari untuk melakukan jobdesknya?
4. Apakah ada reward untuk pegawai yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih?
5. Apakah ada jenjang karir untuk pegawai yang mempunyai kemampuan dan keahlian yang unggul? Dan berapa lama untuk mendapatkan jenjang karir?

Motivasi Kerja

1. Bagaimana cara bapak/ibu dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai?
2. Bagaimana cara mempertahankan motivasi kerja pegawai agar terus semangat dalam bekerja?
3. Apa yang bapak/ibu lakukan jika ada pegawai yang kinerjanya menurun?
4. Jika ada pegawai yang mengalami motivasi kerja yang menurun akibat eksternal apa yang bapak/ibu lakukan?

5. Pentingkah mempertahankan motivasi kerja menurut bapa/ibu? Apa alasannya?

Kepemimpinan

1. Menurut bapak/ibu seorang pemimpin yang baik yang bagaimana?
2. Bagaimana komunikasi bapak/ibu kepada karyawan selaku pemimpin?
3. Apa yang bapak/ibu lakukan jika ada karyawan bapak/ibu yang membuat kesalahan dalam pekerjaan?
4. Apa yang bapak/ibu lakukan jika ada karyawan bapak/ibu yang mengerjakan pekerjaannya dengan sangat baik?
5. Sebagai pemimpin menurut bapak/ibu reward dan punishment diperlukan atau tidak dalam ruang lingkup kerja?

Disiplin Kerja

1. Menurut bapak/ibu apakah disiplin kerja adalah hal yang penting yang harus diperhatikan?
2. Bagaimana cara bapak/ibu mempertegas karyawan untuk disiplin kerja?
3. Apakah masih ada karyawan di perusahaan ini yang tidak disiplin dalam bekerja? Contohnya?
4. Apa ada sanksi yang diberikan jika karyawan yang tidak menerapkan disiplin kerja?
5. Bagaimana cara bapak/ibu mempertahankan karyawan yang selalu melakukan disiplin kerja?

PEDOMAN WAWANCARA

(Karyawan PT. Siantar Top Tbk)

A. Identitas Informan

Nama :

Tanggal dan Waktu :

Tempat Wawancara :

B. Pertanyaan

Keahlian dan Kemampuan Pegawai

1. Menurut bapak/ibu seberapa penting kemampuan dan keahlian pegawai untuk bekerja diperusahan ini, alasannya mengapa?
2. Jika ada pelamar kerja yang tidak ada pengalaman apakah bisa untuk melamar kerja disini, alasannya mengapa?
3. Bagaimana cara bapak/ibu memperlakukan karyawan baru? Siapa yang membimbing dan mengajari untuk melakukan jobdesknya?
4. Apakah ada reward untuk pegawai yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih?
5. Apakah ada jenjang karir untuk pegawai yang mempunyai kemampuan dan keahlian yang unggul? Dan berapa lama untuk mendapatkan jenjang karir?

Motivasi Kerja

1. Bagaimana cara bapak/ibu dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai?
2. Bagaimana cara mempertahankan motivasi kerja pegawai agar terus semangat dalam bekerja?
3. Apa yang bapak/ibu lakukan jika ada pegawai yang kinerjanya menurun?
4. Jika ada pegawai yang mengalami motivasi kerja yang menurun akibat eksternal apa yang bapak/ibu lakukan?

5. Pentingkah mempertahankan motivasi kerja menurut bapa/ibu? Apa alasannya?

Kepemimpinan

1. Menurut bapak/ibu seorang pemimpin yang baik yang bagaimana?
2. Bagaimana komunikasi bapak/ibu kepada karyawan selaku pemimpin?
3. Apa yang bapak/ibu lakukan jika ada karyawan bapak/ibu yang membuat kesalahan dalam pekerjaan?
4. Apa yang bapak/ibu lakukan jika ada karyawan bapak/ibu yang mengerjakan pekerjaannya dengan sangat baik?
5. Sebagai pemimpin menurut bapak/ibu reward dan punishment diperlukan atau tidak dalam ruang lingkup kerja?

Disiplin Kerja

1. Menurut bapak/ibu apakah disiplin kerja adalah hal yang penting yang harus diperhatikan?
2. Bagaimana cara bapak/ibu mempertegas karyawan untuk disiplin kerja?
3. Apakah masih ada karyawan di perusahaan ini yang tidak disiplin dalam bekerja? Contohnya?
4. Apa ada sanksi yang diberikan jika karyawan yang tidak menerapkan disiplin kerja?
5. Bagaimana cara bapak/ibu mempertahankan karyawan yang selalu melakukan disiplin kerja?

Lampiran 2. Pedoman Observasi

PEDOMAN OBSERVASI

Pedoman observasi ini bertujuan untuk memperoleh informasi maupun data awal baik itu mengenai kondisi fisik maupun non-fisik dalam Analisis Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Di Perusahaan PT. Siantar Top Tbk.

a. Aspek yang diamati:

- 1) Gambaran lokasi penelitian Perusahaan PT. Siantar Top Tbk.
- 2) Proses pelaksanaan dan aktivitas pelayanan di Perusahaan PT. Siantar Top Tbk.
- 3) Kondisi sarana dan prasarana Perusahaan PT. Siantar Top Tbk.

Lampiran 3. Pedoman Dokumentasi

PEDOMAN DOKUMENTASI

Pedoman dokumentasi ini bertujuan untuk memperoleh dokumen-dokumen mengenai Analisis Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Di Perusahaan PT. Siantar Top Tbk. Adapun dokumen yang diperlukan yaitu :

- 1) Gambaran lokasi kantor PT. Siantar Top Tbk.
- 2) Proses pelaksanaan dan aktivitas pelayanan di PT. Siantar Top Tbk.
- 3) Fasilitas sarana dan prasarana PT. Siantar Top Tbk.

Lampiran 4. Transkrip Wawancara

Transkrip Wawancara

(PT. Siantar Top Tbk)

Informan 1

Nama : Bernard Tungka
Pekerjaan : Manager PT. Siantar Top Tbk
Tanggal dan Waktu : 02 Agustus 2024 / 09.45 WIB
Tempat Wawancara : Ruang Manager PT. Siantar Top Tbk

Keahlian dan Kemampuan Pegawai :

No.	Pertanyaan	Jawaban
1.	Bagaimana cara bapak/ibu memperlakukan karyawan baru? Siapa yang membimbing dan mengajari untuk melakukan jobdesknya?	Di perusahaan kami untuk kemampuan dan keahlian akan kami ajarkan ketika karyawan baru masuk. Kami jelaskan untuk kerjanya seperti apa dan bagaimana, dan akan dibantu juga oleh karyawan yang lama untuk menjalankan tugasnya, selama kurang lebih 1 minggu kami akan pantau terus jika karyawan tersebut dapat mumpuni tugasnya.
2.	Jika ada pelamar kerja yang tidak ada pengalaman apakah bisa untuk melamar kerja disini, alasannya mengapa?	Kualifikasi untuk bekerja di PT Siantar Top Tbk itu yang penting niat kerja, jujur dan telate, untuk keahlian mengikuti kemampuan dan <i>skill</i> karyawan yang sudah memahami bidangnya melalui perkuliahan atau pengalaman kerja ditempat sebelumnya.

Motivasi Kerja :

No.	Pertanyaan	Jawaban
1.	Apa yang bapak/ibu lakukan jika ada pegawai yang kinerjanya menurun?	Biasanya ada karyawannya juga yang sulit beradaptasi dengan lingkungan tempat kerja baru, mereka butuh waktu lama untuk merasa nyaman, sehingga komunikasi juga sedikit sulit dan mungkin menurunkan motivasi mereka juga untuk bekerja. Peraturan disini juga tidak terlalu ketat ya bang, ya mereka diwajibkan datang sesuai jadwal dan pulang juga sesuai jadwal yang telah ditetapkan, yang terpenting mereka jujur dan dapat dipercaya dalam bekerja.

Kepemimpinan :

No.	Pertanyaan	Jawaban
1.	Bagaimana komunikasi Bapak/Ibu kepada karyawan selaku pemimpin?	Kepemimpinan yang saya lakukan begitu fleksibel, tidak terlalu mengekang karyawan dan berusaha membuat karyawan nyaman bekerja bersama saya. Saya akan memberikan timbal balik juga atas apa yang karyawan PT Siantar Top Tbk lakukan jika pendapatan PT Siantar Top Tbk lebih dari biasanya.

Disiplin Kerja :

No.	Pertanyaan	Jawaban
1.	Menurut bapak/ibu apakah disiplin kerja adalah hal yang penting yang harus diperhatikan serta bagaimana cara Bapak/Ibu mempertegas karyawan untuk disiplin kerja?	Disiplin kerja ini tidak terlalu menjadi masalah sebenarnya, para karyawan di PT Siantar Top tbk itu memang masih ada yang sering terlambat soal kehadiran. Tapi bukan menjadi masalah besar karena tidak dilakukan setiap hari hanya beberapa kali dalam sebulan. Untuk mendisiplinkan karyawan di PT Siantar Top tbk tidak terlalu susah. Salah satu untuk mendisiplinkan karyawan disini ya dengan cara memberi sanksi jika terlambatnya terlalu parah.

Transkrip Wawancara

(PT. Siantar Top Tbk)

Informan 2

Nama : Hani

Pekerjaan : Staff Administrasi

Tanggal dan Waktu : 02 Agustus 2024 / 13.45 WIB

Tempat Wawancara : Ruang Administrasi PT. Siantar Top Tbk

Keahlian dan Kemampuan Pegawai :

No.	Pertanyaan	Jawaban
1.	Bagaimana cara bapak/ibu memperlakukan karyawan baru? Siapa yang membimbing dan mengajari untuk melakukan jobdesknya?	Di perusahaan ini, kemampuan dan keahlian yang diperlukan akan diajarkan kepada karyawan baru saat mereka bergabung. Kami akan memberikan penjelasan yang jelas mengenai tugas dan tanggung jawab yang harus dijalankan, serta menyediakan dukungan dari karyawan berpengalaman untuk membantu mereka dalam menjalankan tugasnya. Selama periode awal, yaitu kurang lebih satu minggu, kami akan terus memantau kinerja karyawan baru tersebut untuk memastikan bahwa mereka mampu melaksanakan tugas dengan baik.
2.	Jika ada pelamar kerja yang tidak ada pengalaman apakah bisa untuk melamar kerja disini, alasannya mengapa?	Kualifikasi untuk bekerja di PT Siantar Top Tbk mencakup beberapa aspek penting, yaitu niat kerja, integritas, dan ketelitian. Selain itu, keahlian yang dibutuhkan akan disesuaikan dengan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan, baik yang diperoleh melalui pendidikan

No.	Pertanyaan	Jawaban
		formal maupun pengalaman kerja di tempat sebelumnya. Kami menghargai karyawan yang memiliki komitmen tinggi dan dapat menunjukkan kualitas kerja yang baik.

Motivasi Kerja :

No.	Pertanyaan	Jawaban
1.	Apa yang Bapak/Ibu lakukan jika ada pegawai yang kinerjanya menurun?	Seringkali terdapat karyawan yang mengalami kesulitan dalam beradaptasi dengan lingkungan kerja yang baru, dan mereka memerlukan waktu lebih lama untuk merasa nyaman. Hal ini dapat berdampak pada komunikasi yang mungkin menjadi kurang efektif serta menurunkan motivasi mereka dalam bekerja. Di PT Siantar Top Tbk, peraturan yang diterapkan tidak terlalu ketat; karyawan diwajibkan untuk datang dan pulang sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan. Yang terpenting adalah karyawan menunjukkan sikap jujur dan dapat dipercaya dalam menjalankan tugas mereka.

Kepemimpinan :

No.	Pertanyaan	Jawaban
1.	Bagaimana komunikasi Bapak/Ibu kepada karyawan selaku pemimpin?	Dalam melaksanakan kepemimpinan, saya menerapkan pendekatan yang fleksibel, tidak mengekang, dan berusaha menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan.

No.	Pertanyaan	Jawaban
		<p>Saya percaya bahwa suasana kerja yang baik berkontribusi pada produktivitas dan kepuasan kerja. Selain itu, saya juga berkomitmen untuk memberikan timbal balik yang sesuai terhadap kinerja karyawan. Apabila pendapatan PT Siantar Top Tbk melebihi target yang telah ditetapkan, saya akan memastikan bahwa pencapaian tersebut diakui dan dihargai dengan memberikan penghargaan atau insentif yang layak kepada karyawan.</p>

Disiplin Kerja :

No.	Pertanyaan	Jawaban
1.	<p>Menurut bapak/ibu apakah disiplin kerja adalah hal yang penting yang harus diperhatikan serta bagaimana cara Bapak/Ibu mempertegas karyawan untuk disiplin kerja?</p>	<p>Disiplin kerja untuk saya tidak ada masalah saya sering menaati peraturan yang diberikan manajer PT Siantar Top Tbk kepada karyawannya, ya walaupun sesekali memang saya pernah terlambat masuk kerja namun juga tidak begitu sering, dan saya juga telah menaati peraturan untuk memberikan penjelasan kepada konsumen dengan ramah dan pulang sesuai dengan jadwal saya.</p>

Transkrip Wawancara

(PT. Siantar Top Tbk)

Informan 3

Nama : Bahroni

Pekerjaan : Karyawan

Tanggal dan Waktu : 02 Oktober 2023 / 10.40 WIB

Tempat Wawancara : Ruang Karyawan

Keahlian dan Kemampuan Pegawai :

No.	Pertanyaan	Jawaban
1.	Bagaimana cara bapak/ibu memperlakukan karyawan baru? Siapa yang membimbing dan mengajari untuk melakukan jobdesknya?	PT Siantar Top tbk ini untuk kemampuan itu semua nanti di berikan arahan baik dari manajer atau yang bertanggung jawab dari divisi masing masing secara langsung atau diahlikan kepada yang sudah lama kerja disini, untuk menjelaskan kan sistem kerjanya dan apa yang akan dilakukan oleh karyawan.

Motivasi Kerja :

No.	Pertanyaan	Jawaban
1.	Pentingkah mempertahankan motivasi kerja menurut bapa/ibu? Apa alasannya?	Motivasi kerja tentu untuk memperoleh penghasilan, untuk bertahan hidup karena saya juga sudah berkeluarga tentu pekerjaan ini untuk keluarga juga mas, untuk membeli

No.	Pertanyaan	Jawaban
		kebutuhan-kebutuhan sehari-hari.

Kepemimpinan :

No.	Pertanyaan	Jawaban
1.	Menurut Bapak/Ibu seorang pemimpin yang baik yang bagaimana?	Kepemimpinan yang dilakukan oleh manajer PT Siantar Top tbk begitu nyaman, itu yang saya rasakan. Setiap ada hal yang perlu dikerjakan kami selalu diberi arahan dan langsung mempercayai kami untuk mengerjakannya, rasa percaya itu yang membuat saya nyaman disini. Dan pimpinan PT Siantar Top tbk juga begitu loyal kepada karyawannya

Disiplin Kerja :

No.	Pertanyaan	Jawaban
1.	Menurut bapak/ibu apakah disiplin kerja adalah hal yang penting yang harus diperhatikan?	Untuk disiplin kerja bagi saya, kerja sesuai dengan aturan yang PT Siantar Top tbk berikan kepada kami. Karena saya sendiri dalam hal kedisiplinan dalam hal kehadiran tepat waktu juga jarang terlambat.

Transkrip Wawancara

(PT. Siantar Top Tbk)

Informan 4

Nama : Nafis
Pekerjaan : Karyawan
Tanggal dan Waktu : 02 Oktober 2023 / 15.40 WIB
Tempat Wawancara : Ruang Karyawan

Keahlian dan Kemampuan Pegawai :

No.	Pertanyaan	Jawaban
1.	Bagaimana cara bapak/ibu memperlakukan karyawan baru? Siapa yang membimbing dan mengajari untuk melakukan jobdesknya?	Jadi gini, di PT Siantar Top Tbk, nanti buat ngembangin kemampuan karyawan, bakal ada arahan langsung dari manajer atau orang yang bertanggung jawab di tiap divisi. Selain itu, karyawan yang udah lama kerja di sini juga bakal bantu jelasin sistem kerja dan apa yang harus dilakukan. Jadi, semua bakal dijelasin dengan baik.

Motivasi Kerja :

No.	Pertanyaan	Jawaban
1.	Pentingkah mempertahankan motivasi kerja menurut Bapak/Ibu? Apa alasannya?	Motivasi utama saya dalam bekerja tentu adalah untuk memperoleh penghasilan yang memadai. Hal ini sangat penting

No.	Pertanyaan	Jawaban
		<p>untuk memastikan bahwa saya dapat bertahan hidup dengan baik. Selain itu, karena saya sudah berkeluarga, pekerjaan ini juga memiliki peran yang sangat signifikan dalam mendukung kebutuhan keluarga saya. Penghasilan yang saya dapatkan dari pekerjaan ini digunakan untuk memenuhi berbagai kebutuhan sehari-hari keluarga, mulai dari kebutuhan pokok hingga kebutuhan lainnya. Dengan begitu, pekerjaan ini bukan hanya untuk diri saya sendiri, tetapi juga untuk kesejahteraan keluarga saya.</p>

Kepemimpinan :

No.	Pertanyaan	Jawaban
1.	Bagaimana komunikasi bapak/ibu selaku karyawan?	<p>Pimpinan PT Siantar Top Tbk orangnya begitu komunikatif yang membuat karyawan disini termasuk saya senang dan membuat nyaman, beliau tidak begitu kaku semua jika ada masalah di PT Siantar Top Tbk dapat dibicarakan dengan baik dan mencari solusi yang tetap bersama karyawan.</p>

Disiplin Kerja :

No.	Pertanyaan	Jawaban
1.	Menurut bapak/ibu apakah disiplin kerja adalah hal yang penting yang harus diperhatikan?	<p>Bagi saya, disiplin kerja berarti melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan oleh</p>

No.	Pertanyaan	Jawaban
		<p>PT Siantar Top Tbk. Saya memahami bahwa mengikuti peraturan perusahaan adalah bagian penting dari profesionalisme dan kinerja yang baik. Oleh karena itu, saya berkomitmen untuk selalu mematuhi ketentuan yang ada, terutama dalam hal kedisiplinan. Dalam hal kehadiran, saya selalu berusaha untuk hadir tepat waktu dan jarang terlambat. Saya percaya bahwa kedisiplinan dalam hal kehadiran merupakan bagian integral dari tanggung jawab saya sebagai karyawan dan mencerminkan komitmen saya terhadap pekerjaan dan perusahaan.</p>

Lampiran 5. Transkrip Wawancara

Transkrip Observasi

Gambaran lokasi penelitian:

PT Siantar Top Tbk, pertama kali didirikan pada tahun 1972. Sebagai pelopor industri makanan ringan di Jawa Timur, pada tahun 1996 Siantar Top tercatat sebagai perusahaan publik di Bursa Efek Indonesia. Saat ini PT Siantar Top terus berkembang dan memperkuat posisinya sebagai perusahaan garda terdepan yang bergerak di bidang manufacturing makanan ringan.

Proses pelaksanaan dan aktivitas pelayanan di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Medan:



Di PT Siantar Top Tbk, proses pelaksanaan dan aktivitas pelayanan dilakukan dengan standar yang tinggi untuk memastikan kepuasan pelanggan dan efisiensi operasional. Proses ini mencakup beberapa tahapan penting yang diatur secara sistematis seperti, penerimaan pesanan yang prosesnya dimulai dengan penerimaan pesanan dari pelanggan melalui berbagai saluran komunikasi, seperti telepon, email, atau platform digital. Setiap pesanan dicatat dengan teliti dan dikategorikan sesuai dengan jenis produk atau layanan yang diminta. Selanjutnya verifikasi dan konfirmasi, yang prosesnya setelah pesanan diterima, tahap berikutnya adalah verifikasi data pesanan untuk memastikan akurasi informasi yang diberikan. Tim layanan pelanggan kemudian mengonfirmasi pesanan dengan pelanggan untuk menghindari kesalahan dan memastikan bahwa semua detail sudah benar. Kemudian persiapan dan produksi, dimana prosesnya setelah konfirmasi, proses persiapan dan produksi dimulai. Ini melibatkan pemilihan bahan baku, pengolahan, dan pengepakan produk sesuai dengan standar kualitas yang ditetapkan. Selama tahap ini, kontrol kualitas yang ketat diterapkan untuk memastikan bahwa produk yang dihasilkan memenuhi spesifikasi yang diharapkan.

Kondisi sarana dan prasarana Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Medan:

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan, PT Siantar Top Tbk menyediakan sarana dan prasarana yang lengkap dan modern untuk mendukung kegiatan operasional perusahaan secara efektif dan efisien. Seperti fasilitas produksi, perusahaan dilengkapi dengan fasilitas produksi yang canggih, termasuk mesin dan peralatan terbaru dalam industri makanan ringan. Fasilitas ini mencakup area produksi, pengolahan, pengepakan, dan penyimpanan produk, yang dirancang untuk memenuhi standar kualitas dan keselamatan yang tinggi. Kemudian ruang kantor, PT Siantar Top Tbk memiliki ruang kantor yang nyaman dan fungsional, yang mendukung berbagai kegiatan administratif dan manajerial. Ruang kantor ini dilengkapi dengan peralatan kerja modern, seperti komputer, printer, dan sistem komunikasi, yang memfasilitasi efisiensi kerja dan koordinasi antar departemen. Sarana transportasi di PT Siantar Top Tbk juga dilengkapi dengan armada transportasi yang mendukung distribusi produk ke berbagai lokasi. Armada ini termasuk kendaraan pengiriman yang dirawat dengan baik untuk memastikan pengiriman yang tepat waktu dan dalam kondisi baik.

Lampiran 6. Transkrip Dokumentasi

Transkrip Dokumentasi

No.	Gambar	Keterangan
1.	 A photograph showing three individuals standing in front of a wall with the logo of PT Santar Top Medan. From left to right: a man in a light blue shirt, a man in a maroon blazer, and a woman in a blue hijab and uniform. They are standing in front of a red and white decorative banner.	Wawancara dengan Pak Bahroni selaku karyawan dan Ibu Hani selaku Staff Administrasi.
2.	 A photograph showing three individuals sitting around a dark coffee table in a meeting room. The man in the maroon blazer is on the left, the man in the light blue shirt is in the middle, and the woman in the blue hijab is on the right. They appear to be engaged in a conversation. A small potted plant is on the table.	Wawancara dengan Pak Bahroni selaku karyawan dan Ibu Hani selaku Staff Administrasi.

3.



Foto dengan Security PT. Siantar

Top Tbk