

LAPORAN
PRAKTEK LAPANGAN INDUSTRI
PT. SEMEN PADANG

**“Analisis Pengaruh Budaya Perusahaan terhadap Kinerja Karyawan
Workshop Inkubasi Bisnis Non Semen di PT. Semen Padang ”**



Oleh

DELFISANUR

NIM/BP. 15067003/2015



JURUSAN TEKNIK MESIN
FAKULTAS TEKNIK
UNIVERSITAS NEGERI PADANG

2019

HALAMAN PENGANTAR FAKULTAS

Laporan ini Ditayangkan Untuk Memenuhi Sebagian dari Persyaratan
Penyelesaian Praktek Kerja Lapangan FT-UNP Padang
Mulai Tanggal 16 September - 25 Oktober 2019

Oleh

Nama: Helviana
NIM: 15067003

Jurusan: Pendidikan Teknik Mesin

Diperiksa dan disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

Prof. Dr. Susanto M.Pd.
NIP. 19511212-197804-1-001

Dekan FT-UNP
Kepala U. dan Hubungan Industri



Dr. H. Balaen Heluawan, M.T.
NIP. 19741212 200312 1 002

HALAMAN PENGESAHAN INDUSTRI

*Laporan ini Disampaikan Untuk Memenuhi Sebagian dari Persyaratan
Penyelesaian Praktek Kerja Lapangan I/I-GNP Padang
Mulai Tanggal 16 September - 23 Oktober 2019*



Sejak 1910

Oleh

Nama: Delfiansi
NIM: 15067003
Jurusan: Pendidikan Teknik Mesin

Mengetahui

Demikianlah Laporan,

Winda Digna, S.T
NIP. 8314001

Disahkan Oleh
Koordinator Staf I/1/1919,

Wm Bernardus, S.T
NIP. 9905017

KATA PENGANTAR



Atas berkat rahmat Allah yang Maha Pemurah akhirnya Praktek Kerja Lapangan ini dapat terselesaikan juga. Puji syukur kehadiran Allah Yang Maha Kuasa atas rahmat dan karunianya dalam melancarkan pembuatan Laporan Praktek Kerja Lapangan ini dengan baik. Dzat yang Maha Tinggi dan Agung, yang telah memberikan banyak kemudahan dalam pembuatan Laporan Praktek Lapangan Industri ini dan dengan judul **“Analisis Pengaruh Budaya Perusahaan terhadap Kinerja Karyawan Workshop Inkubasi Bisnis Non Semen PT Semen Padang “**.

Adapun penulisan Laporan Praktek Kerja Lapangan dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu persyaratan untuk mencapai gelar Sarjana Pendidikan Teknik Mesin Fakultas Teknik Universitas Negeri Padang. Ucapan terima kasih juga penulis persembahkan kepada berbagai pihak atas bimbingan dan bantuannya di dalam pengerjaan laporan ini. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Kedua orang tua dan keluarga yang telah memberikan dukungan baik secara moril maupun materil.
2. Bapak Dr. Fahmi Rizal, M.Pd, M.T selaku Dekan Fakultas Teknik Universitas Negeri Padang.
3. Bapak Ir. Ali Basrah Pulungan, M.T selaku Koordinator Praktek Industri Fakultas Teknik Universitas Negeri Padang.
4. Bapak Drs. Purwantono, M.Pd selaku Penasehat Akademik dan Ketua Jurusan Teknik Mesin Universitas Negeri Padang.
5. Bapak Budi Syahri, S.Pd, M.Pd.T selaku Dosen Koordinator Kerja Praktik.
6. Bapak Prof. Dr.Suparno ,M.Pd. selaku Dosen Pembimbing Praktek Lapangan Industri.

7. Bapak Wiradana Djufri, S.T selaku Pembimbing Lapangan dan Kepala Sie PPW Workshop Inkubasi Bisnis Non Semen PT. Semen Padang.
8. Bapak Win Bernadino, S.T selaku Koordinator Staf Workshop Inkubasi Bisnis Non Semen PT. Semen Padang.
9. Bapak Firdaus, A.Md selaku Kepala Sie Fabrikasi Workshop Inkubasi Bisnis Non Semen PT. Semen Padang.
10. Bapak Efrizal Zain A.Md selaku Kepala Sie QC-TS Workshop Inkubasi Bisnis Non Semen PT. Semen Padang.
11. Seluruh Staff Karyawan PT. Semen Padang yang telah memberikan pengalaman dan bimbingan kepada penulis selama melakukan Praktek Lapangan Industri.
12. Semua pihak yang telah memberikan kelancaran pelaksanaan Praktek Lapangan Industri.
13. Teman dan sahabat terimakasih atas waktu-waktu yang menyenangkan, bantuan, dukungan dan saran yang diberikan kepada penulis.

Sebagai penutup ucapan terimakasih penulis, hanya do'a yang dapat penulis ucapkan atas sumbangsih dari pihak-pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan Laporan Praktek Kerja Lapangan. Semoga Allah yang Maha Pemurah membalas setiap kebaikan dengan balasan yang terbaik dari sisi-Nya. Sempurna hanya milik Allah, maka dari itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun agar lebih baik untuk kedepannya. Akhir kata semoga Laporan Praktek Lapangan Industri ini membawa manfaat bagi pembaca terutama bagi penulis sendiri.

Padang, 25 Oktober 2019

Delfisanur

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN DARI FAKULTAS	
HALAMAN PENGESAHAN DARI PERUSAHAAN	
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	ii
DAFTAR GAMBAR	v
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Tujuan Pelaksanaan PKL.....	2
1.3. Manfaat PKL.....	3
1.4. Batasan Masalah	5
1.5. Waktu dan Tempat Pelaksanaan	5
1.6. Reverensi Penulisan Laporan	5
BAB II TINJAUAN UMUM PERUSAHAAN	
2.1. Sejarah Berdirinya PT Semen Padang	7
2.2. Visi dan Misi Perusahaan	8
2.3. Budaya Perusahaan	8
2.4. Strategi Perusahaan.....	9
2.5. Prestasi Perusahaan.....	13
2.6. Sertifikasi Perusahaan.....	14
2.7. Struktur Organisasi Perusahaan	15
2.8. Produksi PT. Semen Padang.....	21
2.9. Pengendalian / Jaminan Mutu Produk	29
2.10. Daerah Pemasaran	29
BAB III PEMBAHASAN	
3.1. Prestasi kerja	31
3.2. Persepsi Budaya Perusahaan.....	35
3.3. Motivasi.....	40

BAB IV ANALISIS

4.1. Populasi dan Sampel	47
4.2. Variabel Penelitian	47
4.3. Instrumen Penelitian	48
4.4. Karakteristik Respondens.....	49
4.5. Uji Validitas dan Realibilitas	58

BAB V PENUTUP

5.1. Kesimpulan	63
5.2. Saran	63

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1	Skor item skala	38
Tabel 4.2	Karakteristik Responden	39
Tabel 4.3	Penilaian Responden Budaya Perusahaan	39
Tabel 4.4	Penilaian Kinerja Karyawan.....	42
Tabel 4.5	\Penilaian Motivasi Kerja	42

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1.	PT. Semen Padang Periode 1942-1945	6
Gambar 2.2.	Logo Semen Padang dari Waktu ke Waktu.....	8
Gambar 2.3.	Piagam Penghargaan PT. Semen Padang	10
Gambar 2.4.	Sertifikasi PT. Semen Padang	11
Gambar 2.5.	Produk Semen PT. Semen Padang	16

DAFTAR LAMPIRAN

NO.	Lampiran	Hal
1.	Kuesioner	65
2.	Tarbulasi Kuesioner	66
3.	Output Validitas	67
4.	Output Uji realibilitas	68
5.	Output Regresi berganda	69



LAPORAN PRAKTEK LAPANGAN INDUSTRI PT. SEMEN PADANG



BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Pelaksanaan PLI

Pendidikan merupakan suatu proses yang sangat penting untuk meningkatkan kecerdasan serta mengembangkan potensi manusia agar menjadi makhluk yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan yang Maha Esa, mempertinggi budi pekerti, memperkuat kepribadian, cerdas, kreatif dan bertanggung jawab. Oleh karena itu manusia dituntut untuk mengikuti perkembangan dan kemajuan ilmu pengetahuan ke arah yang baik, karena pendidikan menyangkut kelangsungan hidup manusia. Manusia tidak hanya cukup tumbuh dengan dorongan insting saja, melainkan perlu bimbingan dan dorongan dari luar dirinya (pendidikan) agar ia menjadi manusia yang berguna.

Sebagai wujud perhatian negara, maka pemerintah berusaha meningkatkan mutu pendidikan. Peningkatan mutu pendidikan senantiasa disesuaikan dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi. Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi akan membuat pembangunan bangsa dan daerah supaya menjadi lebih baik dan mampu mengembangkan potensi bangsa atau daerah yang dimiliki.

Usaha yang dilakukan pemerintah dalam meningkatkan mutu pendidikan antara lain dengan peningkatan mutu para guru, pembaharuan kurikulum, penambahan berbagai fasilitas belajar, dan sebagainya. Meskipun usaha-usaha tersebut telah dilakukan tetapi masih banyak sekolah-sekolah yang menghasilkan lulusan yang kurang berkualitas. Oleh karena itu pendidikan tidak hanya menjadi tanggung jawab pemerintah tetapi juga menjadi tanggung jawab masyarakat, orang tua, guru, dan siswa itu sendiri.

Praktek Lapangan Industri adalah salah satu kegiatan intrakurikuler dalam kelompok mata kuliah bagi seluruh mahasiswa. Secara umum pelaksanaan Praktek Lapangan Industri ditujukan untuk pengetahuan,



LAPORAN PRAKTEK LAPANGAN INDUSTRI PT. SEMEN PADANG



keterampilan, sikap mahasiswa dalam bidang teknologi atau kejuruan melalui keterlibatan langsung mereka dalam kegiatan di dunia usaha.

Kegiatan Praktek Lapangan Industri pada akhirnya mengacu pada pembentukan profesionalisme dalam bidang keteknikan atau kejuruan yang mencakup wawasan di bidang kognitif, afektif, dan psikomotor yang perlu dimiliki oleh mahasiswa. Kemampuan seperti itu diharapkan mahasiswa teknik ini mampu mengolah pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya serta pengalaman yang di dapatkannya di Praktek Lapangan Industri.

Pada akhir Praktek Lapangan Industri, mahasiswa teknik mesin juga diwajibkan untuk menyusun laporan Praktek Lapangan Industri. Laporan tersebut disusun sesuai dengan apa yang mereka peroleh selama Praktek Lapangan Industri atau membahas mengenai perangkat ataupun yang digunakan oleh PT. Semen Padang.

1.2. Tujuan Pelaksanaan PLI

1.2.1. Tujuan Umum

Mahasiswa dapat mengamati proses dan operasi produksi secara langsung sehingga dapat mengetahui dan menyesuaikan diri dengan situasi dan kondisi sebenarnya di industri dan pada akhirnya akan menambah wawasan dan pengetahuan tentang teknologi baru yang belum pernah didapatkan di bangku kuliah. Mahasiswa dalam hal ini sekaligus sebagai pengemban tugas baik di lembaga maupun industri.

1.2.2. Tujuan Khusus

Tujuan khusus yang ingin dicapai dalam Praktek Lapangan Industri adalah agar praktikum mampu:

1. Memahami penerapan ilmu Teknik Mesin dalam dunia industri, khususnya industri Workshop Inkubasi Bisnis Non Semen PT. Semen Padang.
2. Mendapatkan gambaran nyata tentang pengoperasian kerja dan penerapannya dalam upaya menoperasikan suatu sarana produksi termasuk diantaranya manajemen pengelolaan dan peraturan kerja.



LAPORAN PRAKTEK LAPANGAN INDUSTRI PT. SEMEN PADANG



3. Mendapatkan gambaran nyata tentang alat proses dan pengoperasiannya yang berfungsi sebagai saran produksi.
4. Untuk menyelesaikan studi program S1 Jurusan Pendidikan Teknik Mesin Fakultas Teknik Universitas Negeri Padang.

1.3. Manfaat PLI

Manfaat yang dilakukan dari pelaksanaan Praktek Lapangan Industri adalah sebagai berikut:

1.3.1. Bagi Mahasiswa

1. Mengetahui kondisi nyata suatu perusahaan baik dari segi manajemen yang diterapkan, kondisi fisik, teknologi yang digunakan, kinerja para karyawan serta proses produksi di industri.
2. Memperoleh pengalaman untuk meningkatkan keterampilan teknik yang relevan dengan jurusan yang kami tekuni.
3. Mengetahui dan dapat mengikuti perkembangan ilmu dan teknologi sesuai dengan tuntutan perkembangan industri.
4. Dapat membina hubungan baik dengan industri sehingga memungkinkan untuk dapat bekerja di industri tempat pelaksanaan Praktek Kerja Lapangan.

1.3.2. Bagi Universitas

1. Terjadinya hubungan baik antara Jurusan Pendidikan Teknik mesin Fakultas Teknik Universitas Negeri Padang dengan PT. Semen Padang (Persero), sehingga memungkinkan kerjasama ketenagakerjaan dan kerjasama lainnya.
2. Dapat menjalin hubungan baik dengan lembaga pendidikan khususnya Fakultas Teknik Universitas Negeri Padang, sehingga semakin dikenal oleh lembaga pendidikan sebagai pemasok tenaga kerja dan masyarakat sebagai konsumen.

1.3.3. Bagi Perusahaan

1. Memungkinkan untuk memperoleh lulusan-lulusan yang baru dari lembaga pendidikan melalui mahasiswa yang sedang dan telah melakukan Pengalaman Lapangan Industri .



LAPORAN PRAKTEK LAPANGAN INDUSTRI PT. SEMEN PADANG



2. Dapat menjalin hubungan baik dengan lembaga pendidikan khususnya Fakultas Teknik Universitas Negeri Padang, sehingga semakin dikenal oleh lembaga pendidikan sebagai pemasok tenaga kerja dan masyarakat sebagai konsumen.

1.4. Batasan Masalah

Perumusan masalah dari penelitian yang dilakukan pada Inkubasi Bisnis Non Semen di PT. Semen Padang adalah bagaimana pengaruh persepsi budaya perusahaan terhadap prestasi kerja karyawan, dan yang menjadi fokus penelitian ini adalah mengenai kinerja kerja karyawan berdasarkan teori yang dipengaruhi oleh budaya perusahaan, motivasi kerja, sehingga dapat menjadi landasan atau dasar upaya pengembangan budaya perusahaan yang kondusif di PT Semen Padang serta pemahaman tentang pentingnya budaya perusahaan dalam peningkatan prestasi kerja karyawan.

1.5. Waktu dan Tempat Pelaksanaan

Sesuai dengan surat permohonan Pengalaman Lapangan Industri yang diajukan maka Pengalaman Lapangan Industri dilaksanakan pada Inkubasi Bisnis Non Semen di PT. Semen Padang, dilaksanakan pada tanggal 16 September sampai 25 Oktober 2019. Hari kerja Senin s/d Jum'at, Pukul 08.00 s/d 17.00 WIB.

1.6. Reverensi Penulisan Laporan

Metode penulisan yang dipergunakan dalam pembuatan dan penyusunan laporan ini adalah:

1. Studi literature, yaitu dengan melakukan studi dari buku-buku, ataupun instruction manual, userguide, dan technical data serta dari pustaka sesuai topik yang dibahas.
2. Tinjauan lapangan.
3. Diskusi dengan pembimbing lapangan.
4. Pembahasan.
5. Menyimpulkan hasil pembahasan.



LAPORAN PRAKTEK LAPANGAN INDUSTRI PT. SEMEN PADANG



BAB II TINJAUAN UMUM PERUSAHAAN

2.1. Sejarah Berdirinya PT Semen Padang

PT. Semen Padang didirikan tahun 1910 dan merupakan pabrik semen tertua di Indonesia. Pabrik berlokasi di Indarung, Padang, Sumatra Barat, Indonesia sekitar 200 meter diatas permukaan laut (dpl) dan kurang lebih 13 kilometer dari pelabuhan Teluk Bayur, Padang. PT. Semen Padang memiliki lima pabrik dengan total kapasitas 5.240.000ton per tahun dengan jumlah karyawan sebanyak 2.376 orang terhitung pada bulan April 2003.

PT Semen Padang (Perusahaan) didirikan pada tanggal 18 Maret 1910 dengan nama *NV Nederlandsch Indische Portland Cement Maatschappij* (NV NIPCM) yang merupakan pabrik semen pertama di Indonesia. Kemudian pada tanggal 5 Juli 1958 Perusahaan dinasionalisasi oleh Pemerintah Republik Indonesia dari Pemerintah Belanda. Selama periode ini, Perusahaan mengalami proses kebangkitan kembali melalui rehabilitasi dan pengembangan kapasitas pabrik Indarung I menjadi 330.000 ton/ tahun. Selanjutnya pabrik melakukan transformasi pengembangan kapasitas pabrik dari teknologi proses basah menjadi proses kering dengan dibangunnya pabrik Indarung II, III, dan IV.

Pada tahun 1995, Pemerintah mengalihkan kepemilikan sahamnya di PT Semen Padang ke PT Semen Gresik (Persero) Tbk bersamaan dengan pengembangan pabrik Indarung V. Pada saat ini, pemegang saham Perusahaan adalah PT Semen Gresik (Persero) Tbk dengan kepemilikan saham sebesar 99,99% dan Koperasi Keluarga Besar Semen Padang dengan saham sebesar 0,01 %. PT Semen Gresik (Persero) Tbk sendiri sahamnya dimiliki mayoritas oleh Pemerintah Republik Indonesia sebesar 51,01%. Pemegang saham lainnya sebesar 48,09% dimiliki publik. PT Semen Gresik (Persero) Tbk. merupakan perusahaan yang sahamnya tercatat di Bursa Efek Indonesia.



LAPORAN PRAKTEK LAPANGAN INDUSTRI PT. SEMEN PADANG



Awalnya dua orang Belanda, Ir. Carel Christopher Lau dan Ir. Koninberg menemukan batuan di daerah Ngalau dan Karang Putih yang diduga dapat dijadikan sebagai bahan baku pembuatan semen. Setelah diperiksa di laboratorium voor material landerzoek di Negeri Belanda menunjukkan bahwa bantuan tersebut merupakan bahan baku pembuatan semen yaitu batu kapur (Lime Stone) dan bantuan silika (Silica Stone).

Sejarah PT. Semen Padang secara umum dapat dilihat dalam beberapa periode yaitu:

1. Periode I tahun 1910-1942

PT. Semen Padang yang merupakan pabrik semen tertua di Indonesia, dibangun oleh Belanda pada tahun 1910. Dipimpin oleh Christoper dengan satu Kiln dengan kapasitas 50 ton perhari. Produksi yang tertinggi pernah dicapai, yaitu pada tahun 1939 dengan jumlah 170.000 ton, yang merupakan produksi tertinggi pada periode itu.

2. Periode II tahun 1942-1945

Pada periode ini terjadi perang dunia kedua dimana antara Jepang menguasai Indonesia, dan pabrik ini diambil alih oleh pemerintah Jepang. Pada saat itu segala kegiatan perusahaan diserahkan pada Asano Cement, dimana perang terus berkejolak dan perusahaanpun tak luput dari pihak musuh (Sekutu). Yang mengakibatkan mesin-mesin banyak yang rusak sehingga produksi sangat kurang sekali.



Gambar 2.1. PT. Semen Padang Periode 1942-1945



LAPORAN PRAKTEK LAPANGAN INDUSTRI PT. SEMEN PADANG



3. Periode III tahun 1945-1947

Periode ini merupakan masa perang kemerdekaan Republik Indonesia (Masa Revolusi). Pabrik pada saat itu dikuasai oleh rakyat Indonesia sendiri, perusahaan diambil alih oleh pemerintah Indonesia dan berganti nama menjadi “ Kilang Semen Indarung”. Produksi saat itu boleh dikatakan tidak ada karena pemerintah sibuk melakukan perbaikan dan pergantian semen yang rusak akibat perang.

4. Periode IV tahun 1947-1958

Pada tahun 1947 pabrik ini diambil alih NV.NIVCM dengan nama “ Padang Portland Maatschappy “(NV.PPCM). pabrik baru mulai memproduksi isi tahun 1949 karena banyaknya kerusakan yang dialami, dan pada tahun 1957 menghasilkan produksi tertinggi sebesar 154.000 ton.

5. Periode V tahun 1958-1961

Pabrik semen kembali diambil alih pemerintah Indonesia yang dikelola oleh suatu Badan Perindustrian Tambang (BPPT), sesuai dengan Keputusan Presiden RI No. 50/1958 pada tanggal 5 Juli 1958.

Selama periode ini produksi semen adalah sebagai berikut:

Tahun 1958 : 80.828 ton

Tahun 1959 : 120.714 ton

Tahun 1961 : 107.695 ton

6. Periode VI tahun 1961 – 1972

Pada tanggal 17 April 1961 sesuai dengan PP No. 19/1960 atau LNL No. 59 dalam rangka menciptakan ekonomi terpimpin, perusahaan ini dijadikan perusahaan Negara dengan nama PN Semen Padang. Kemudian didasarkan oleh PP No.7/1971 menyatakan bahwa pada tanggal 4 Juli 1972 diadakan perubahan dari PN Semen Padang menjadi PT. Semen Padang (Persero) oleh direksi yang disetujui oleh Presiden, yang seluruh sahamnya dimiliki oleh Republik Indonesia produksi tertinggi periode ini adalah 172.071 ton setahun.



LAPORAN PRAKTEK LAPANGAN INDUSTRI PT. SEMEN PADANG



7. Periode VII tahun 1972-1995

Pada tanggal 19 Juli 1973 rehabilitas tahap pertama diresmikan oleh Presiden Soeharto dengan kapasitas produksi naik dari 120.000 ton per tahun menjadi 220.000 ton per tahun. Rehabilitas kedua diresmikan oleh Menteri Pertambangan dan Energi M.Yusuf dan produksi meningkat menjadi 330.000 ton per tahun.

Pada tanggal 18 Maret 1980 Presiden Soeharto meresmikan pabrik Indarung II dengan produksi 660.000 ton per tahun. Kemudian dilanjutkan dengan proyek Indarung III a dan III b yang selain tahun 1983. Indarung III a diresmikan menjadi Indarung III pada tanggal 29 Desember 1983 sedangkan Indarung IV yang diresmikan pada 23 Juli 1987.

8. Periode VIII tahun 1995 sampai sekarang

Pada periode ini PT. Semen Padang mulai merealisasikan program peningkatan kapasitas produksi dengan dibangunnya pabrik Indarung V.

PT. Semen Padang pada saat ini telah menjadi perusahaan publik dengan penjualan saham melalui PT. Semen Gresik. PT.Semen Padang mempunyai lima unit pabrik dengan kapasitas 3.270.000 ton per tahun atau dua puluh satu kali lipat dibandingkan produksi tahun 1958 yang hanya 154.000 ton per tahun.



Gambar 2.2. Logo Semen Padang dari Waktu ke Waktu



LAPORAN PRAKTEK LAPANGAN INDUSTRI PT. SEMEN PADANG



2.2. Visi dan Misi Perusahaan

2.2.1. Visi

Menjadi perusahaan persemenan yang andal, unggul dan berwawasan lingkungan di Indonesia bagian barat dan Asia Tenggara. *"To become a reliable, leading and environment friendly cement industry"*.

2.2.2. Misi

1. Memproduksi dan memperdagangkan semen serta produk terkait lainnya yang berorientasi kepada kepuasan pelanggan.
2. Mengembangkan SDM yang kompeten, profesional dan berintegritas tinggi.
3. Meningkatkan kemampuan rekayasa dan *engineering* untuk mengembangkan industri semen nasional.
4. Memberdayakan, mengembangkan dan mensinergikan sumber daya perusahaan yang berwawasan dan lingkungan.
5. Meningkatkan nilai perusahaan secara berkelanjutan dan memberikan yang terbaik kepada *stakeholder*.

Dalam mencapai misi tersebut serta penunjang pertumbuhan ekonomi dan meningkatkan ekspor nonmigas, maka perusahaan terus meningkatkan produksi dengan cara pengembangan dan pendirian pabrik baru.

2.3. Budaya Perusahaan

1. *Compete with a Clear & Synergized Vision.*
2. *Have a High Spirit for Continuous Learning.*
3. *Act with High Accountability.*
4. *Meet Costumer Expectation.*
5. *Perform Ethicaly with High Integrity.*
6. *Strengthening Teamwork.*

2.4. Strategi Perusahaan

1. Meningkatkan produktivitas dan efisiensi.



LAPORAN PRAKTEK LAPANGAN INDUSTRI PT. SEMEN PADANG



2. Melakukan diverifikasi/diferensiasi (*product* dan *technical service*).
3. Memantapkan pelaksanaan manajemen partisipatif dan sistem informasi serta pengawasan.
4. Melakukan upaya secara bertahap untuk mengurangi ketergantungan dari pihak luar atas beberapa sumber daya penting.
5. Membangun jaringan distribusi global dan meningkatkan penggunaan mitra jaringan strategis serta meningkatkan mitrasinergi prakerin.
6. Melakukan upaya untuk meningkatkan kemampuan dan aktivitas di bidang rancang, bangun, perekayasaan, dan manufakturing peralatan pabrik semen.
7. Menjaga keselarasan hubungan dengan pemerintah daerah, instansi yang terkait, dan masyarakat sekitarnya.
8. Melakukan usaha pemingkatan peran lembaga penunjang dan anak perusahaan serta menumbuhkembangkan PT. Semen Padang Group yang tangguh.

2.5. Prestasi Perusahaan

1. SNI Award 2009.
2. The Best of Improvement of ISO 14001:2004.
3. Platinum bidang Sosial Indonesian CSR Award 2011.
4. Gold Bidang Ekonomi Indonesian CSR Award 2011.
5. Gold Bidang Konsumen Indonesian CSR Award 2011.
6. The Most Committed Company in Participating All Categories of ICA 2011
7. Gold Bidang HAM Indonseian CSR Award 2011.
8. Gold Bidang Lingkungan Indonesian CSR Award 2011.
9. Terbaik III Kategori Perorangan CSR Offier Tingkat Manajemen.
10. SICS Award 2006.
11. SICS Award 2009.
12. SICS Award 2010.
13. Piagam Superbrand.



LAPORAN PRAKTEK LAPANGAN INDUSTRI PT. SEMEN PADANG



Gambar 2.3. Piagam Penghargaan PT. Semen Padang

2.6. Sertifikasi Perusahaan

1. Integrated Management System.
2. Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja.
3. SNI ISO 9001:2008 – Sistem Manajemen Mutu.



Gambar 2.4. Sertifikasi PT. Semen Padang

2.7. Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur Organisasi dalam suatu perusahaan merupakan pencerminan dari rangkaian kegiatan dalam pelaksanaan manajemen perusahaan. Dengan berdasarkan pada struktur organisasi yang tersusun dan terkoordinir, maka aktifitas pada masing jabatan dapat terkontrol sehingga kegiatan yang dilakukan tidak menyimpang atau sesuai prosedur dan hubungan kerja sama antara masing – masing unit kerja dapat berjalan dengan lancar.

Struktur organisasi yang diteapkan di PT. Semen Padang adalah struktur organisasi dengan sistem garis staff (staff dan line). PT. Semen Padang dipimpin



LAPORAN PRAKTEK LAPANGAN INDUSTRI PT. SEMEN PADANG



oleh lima dewan direksi yang diangkat dan diberhentikan oleh Menteri Perindustrian. Seorang dari lima dewan direksi ini diangkat sebagai direktur utama, sedangkan empat orang lainnya memimpin bidang khusus yaitu :

1. Direktur Produksi.
2. Direktur Keuangan.

Keempat direktur ini disebut Dewan Direksi atau pengelola langsung. Dalam operasinya masing masing direktur dibantu oleh para bawahan yang berada pada tingkat Departemen, Biro dan Bidang. Sedangkan pimpinan tertinggi terletak pada Dewan Komisaris yang merupakan pengelola tidak langsung.

1. Direktur Utama

Direktur utama merupakan pimpinan perusahaan dan pemangku jabatan tertinggi di PT. Semen Padang. Direktur utama mempunyai tugas dan wewenang untuk memimpin perusahaan. Selain itu direktur utama juga merumuskan kebijakan – kebijakan umum yang berhubungan dengan produksi pemasaran keuangan, ketenagakerjaan, dan hal – hal lain yang menyangkut akan maju mundurnya perusahaan.

2. Direktur pemasaran

Direktur pemasaran bertanggung jawab langsung kepada direktur utama dan akan membawahi beberapa unit kerja, yaitu :

- a. Departemen Pemasaran

Departemen pemasaran bertanggung jawab dalam hal memasarkan produk dengan tujuan optimasi keuntungan perusahaan dan kepuasan konsumen. Fungsi dari departemen pemasaran itu sendiri adalah sebagai perencana untuk melakukan konsepsi harga, promosi, dan pendistribusian produk, baik itu pemasaran dalam negeri maupun luar negeri untuk menciptakan pertukaran yang memuaskan tujuan – tujuan individu dan organisasi. Dalam menjalankan tugas – tugasnya, departemen ini dibantu oleh beberapa biro, diantaranya :

- 1) Biro Perencanaan dan Pengembangan Perusahaan.
- 2) Biro Pemasaran Wilayah I.



LAPORAN PRAKTEK LAPANGAN INDUSTRI PT. SEMEN PADANG



- 3) Biro Pemasaran II.
- 4) Pemasaran Luar Negeri.

b. Departemen Pembekalan

Secara umum, departemen ini bertanggung jawab terhadap ketersediaan penerimaan, penyimpanan, dan pemeliharaan semua barang barang dan jasa untuk kebutuhan pabrik. Dengan kata lain departemen ini mempunyai tanggung jawab terhadap kebutuhan semua unit yang ada di PT. Semen Padang, kecuali untuk kantor – kantor cabang yang ada di Medan, Batam, dan Jakarta. Agar semua tanggung jawab yang diemban oleh departemen pembekalan dapat berjalan dengan lancar, maka ada beberapa biro yang akan membantu. Biro – biro tersebut adalah :

- 1) Biro Pengadaan Bahan.
- 2) Biro Pengadaan Jasa.
- 3) Biro Pergudangan.

c. Departemen Distributor dan Transportasi

Departemen ini bertanggung jawab terhadap pendistribusian produk kepada konsumen, baik dalam maupun luar negeri.

d. Direktur Produksi

Direktur Produksi bertanggung jawab terhadap direktur utama dan membawahi beberapa departemen, diantaranya :

e. Departemen Tambang

Tugas utama dari departemen ini adalah untuk melakukan penambangan bahan baku, seperti batu kapur (*lime stone*), tanah liat (*clay*), dan batu silika (*silica stone*) untuk kebutuhan produksi. Dalam menjalankan tugas nya sehari – hari, departemen ini dibantu oleh tiga biro, yaitu :

- 1) Biro Perencanaan dan Pengembangan Tambang.
- 2) Biro Penambangan.
- 3) Biro Pemeliharaan Alat Tambang.



LAPORAN PRAKTEK LAPANGAN INDUSTRI PT. SEMEN PADANG



f. Departemen Operasi I, Operasi II, Operasi III

Departemen ini mempunyai tanggung jawab terhadap terlaksananya proses produksi di pabrik, jumlah produksi dan kualitas yang dihasilkan, serta pencapaian target produksi yang telah ditetapkan. Dalam tugasnya sehari – hari, departemen ini dibantu oleh beberapa biro, diantaranya :

- 1) Biro Perancangan Teknik Proses
- 2) Biro Laboratorium Proses
- 3) Biro Produksi I, Produksi II, Produksi III, Produksi IV, Produksi V.
- 4) Biro Pemeliharaan Listrik I, Biro Pemeliharaan Listrik II, Biro Pemeliharaan Listrik III, Biro Pemeliharaan Listrik IV, Biro Pemeliharaan Listrik V.
- 5) Biro Pemeliharaan Mesin I, Biro Pemeliharaan Mesin II, Biro Pemeliharaan Mesin III, Biro Pemeliharaan Mesin IV, Biro Pemeliharaan Mesin V.

g. Departemen Utilitas

Departemen utilitas merupakan departemen yang berada dalam direktorat produksi yang berperan sebagai unit kerja penunjang yang mengkoordinasikan semua kegiatan yang dikelola oleh biro tenaga, biro pengantongan dan pabrik kantong, biro pelayanan umum, serta biro K3 – LH. Dalam melaksanakan tugasnya, departemen ini dibantu oleh beberapa biro, yaitu :

- 1) Biro Keselamatan Kerja
- 2) Biro Tenaga
- 3) Biro Pelayanan Umum
- 4) Biro Pengantongan

h. Direktorat Penelitian dan Pengembangan

Direktur ini bertanggung jawab langsung terhadap direktur utama, dimana dalam menjalankan tugas tugasnya dibantu oleh dua orang kepala departemen, yaitu:



LAPORAN PRAKTEK LAPANGAN INDUSTRI PT. SEMEN PADANG



1) Departemen Penelitian dan Pengembangan

Departemen ini merupakan suatu unit yang merencanakan, mengkoordinasikan, dan mengevaluasi kegiatan – kegiatan dalam bidang penelitian dan pengembangan, pelayanan kebutuhan pelanggan dalam bidang keteknikan, serta manajemen proyek.

2) Departemen Rancang Bangun dan Rekayasa

3) Departemen Jaminan Kualitas dan Perwakilan Manajemen

Departemen ini bertanggung jawab terhadap kualitas produk yang dihasilkan, mulai dari bahan baku sampai pada produk akhir. Departemen ini dibantu oleh Biro Jaminan Kualitas dan Pengembangan Produk.

i. Direktur Keuangan

Direktur keuangan akan bertanggung jawab langsung terhadap direktur utama. Direktur keuangan ini membawahi beberapa departemen, diantaranya :

1) Departemen Pembendaharaan.

2) Departemen Akuntansi dan Analisis Keuangan.

3) Departemen Sumber Daya Manusia.

Secara struktur, organisasi PT. Semen Padang, Departemen Sumber Daya Manusia (SDM) bertanggung jawab langsung terhadap direktur utama dan keuangan, sumber daya manusia (SDM) mempunyai misi untuk merencanakan, merekrut, menyeleksi, dan melakukan pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) guna memenuhi tujuan perusahaan.

j. Satuan Pengawas Intern

Tugas utama dari satuan pengawas ini adalah melakukan pengawasan terhadap semua aktivitas unit secara fungsional. Apabila dalam satu analisa dan evaluasi terdapat suatu kesalahan atau penyimpangan, maka satuan ini memiliki hak untuk mengajukan usul perbaikan berupa saran atau rekomendasi tentang cara mencegah masalah



LAPORAN PRAKTEK LAPANGAN INDUSTRI PT. SEMEN PADANG



tersebut. Dalam menjalankan tugasnya, satuan pengawas intern ini dibantu oleh :

- 1) Biro Pengawasan Administrasi dan Keuangan.
 - 2) Biro Pengawasan Penerapan Sistem Manajemen.
 - 3) Biro Pengawasan Operasional.
- k. Sekretaris Perusahaan

Tugas pokok dari sekretaris perusahaan adalah membangun dan menjaga cirta perusahaan serta membina hubungan baik dengan para konsumen. Dalam menjalankan tugasnya, sekretaris perusahaan dibantu oleh :

- 1) Biro Hubungan Masyarakat
- 2) Biro Sekretariat dan Hukum
- 3) Biro Hubungan Pemegang Saham dan APLP
- 4) Biro Bina Lingkungan.

Pada tanggal 26 Februari 2014 dilakukan perombakan kepengurusan dalam struktur organisasi PT. Semen Padang. SKD penyempurnaan struktur organisasi dan alih tugas karyawan eselon 1, 2 dan 3 No. 016/SKD/DESDM/02.2014. Perombakan tersebut dapat dilihat dari gambar struktur organisasi di bawah ini

2.8. Produksi PT. Semen Padang

2.8.1. Pengertian dan Sifat – Sifat Semen

Semen adalah suatu zat hidraulik dimana senyawa – senyawa yang dikandungnya akan mempunyai daya rekat jika semen tersebut sudah bereaksi dengan air. Sifat hidraulik tersebut akan menyebabkan semen bersifat :

1. Tidak langsung mengeras jika bercampur dengan air
2. Larut dalam air
3. Dapat mengeras bila berada dalam air

Beberapa sifat – sifat semen yang utama adalah :

1. Sifat Hidrasi Semen



LAPORAN PRAKTEK LAPANGAN INDUSTRI PT. SEMEN PADANG



Hidrasi semen adalah reaksi yang terjadi antara komponen/senyawa semen dengan air yang menghasilkan hidrat

2. *Setting* dan *Hardening*

Setting (pengikatan) pada adonan semen dengan air adalah sebagai gejala terjadinya kekakuan semen yang biasa dinyatakan dengan waktu pengikatan (*setting time*), yaitu dimulai dari terjadinya adonan sampai semen mulai kaku. *Hardening* (pengerasan) yaitu proses semen mulai mengeras dan memberikan kekuatan.

3. Kekuatan Bahan

Yaitu sifat yang dimiliki semen untuk dapat menahan (memikul) beban tekan. Biasanya kekuatan tekan dinyatakan pada umur 28 h.

4. Penyusutan

Yaitu terjadinya penyusutan volume beton karena adanya penguapan air yang ada dalam adonan semen tersebut.

5. Ketahanan

Ketahanan semen terhadap pengaruh kondisi sekitarnya yang meresap sehingga tidak dapat menurunkan kekuatan tekan.

2.8.2. Produk – produk PT. Semen Padang

Produk yang dihasilkan oleh PT. Semen Padang antara lain sebagai berikut :

1. *Portland Cement*

Semua jenis ini merupakan semen perekat hidrolis yang dihasilkan dari penggilingan klinker yang biasanya dicampur dengan sedikit gypsum. Klinker merupakan senyawa semen yang kandungan utamanya adalah kalsium silikat dan kalsium aluminat. Semen Portland ini mempunyai 5 tipe, yaitu :

a. Semen Portland Tipe I

Semen ini dipakai untuk keperluan konstruksi umum yang tidak mempunyai persyaratan khusus terhadap panas, hidrasi dan kekuatan tekan awal. Cocok dipakai pada tanah dan air yang mengandung sulfat



LAPORAN PRAKTEK LAPANGAN INDUSTRI PT. SEMEN PADANG



0,0% - 0,10% dan dapat digunakan untuk bangunan rumah pemukiman, gedung – gedung bertingkat, dan lain – lain.

b. Semen Portland Tipe II

Semen ini dipakai untuk konstruksi bangunan dari beton massa yang memerlukan ketahanan sulfat (pada lokasi tanah dan air yang mengandung sulfat antara 0,10 – 0,20%) dan panas hidrasi sedang, misalnya bangunan dipinggir laut, bangunan dibekas tanah rawa, saluran irigasi, beton massa untuk dam – dam dan landasan jembatan.

c. Semen Portland Tipe III

Semen ini dipakai untuk konstruksi bangunan yang memerlukan kekuatan tekan awal tinggi pada fase permulaan setelah pengikatan terjadi, misalnya untuk pembuatan jalan beton, bangunan – bangunan tingkat tinggi, bangunan – bangunan dalam air yang tidak memerlukan ketahanan terhadap serangan sulfat.

d. Semen Portland Tipe IV

Semen ini dipakai untuk konstruksi bangunan – bangunan pada tanah/air yang mengandung sulfat melebihi 0,20% dan sangat cocok untuk instalasi pengolahan limbah pabrik, konstruksi dalam air, jembatan, terowongan, pelabuhan, dan pembangkit tenaga nuklir.

2. *Super Masonry Cement*

Semen ini dapat digunakan untuk konstruksi perumahan gedung, jalan dan irigasi yang struktur betonnya maksimal K225. Dapat juga digunakan untuk bahan baku pembuatan genteng beton, *hollow brick*, *paving block*, tegel dan bahan bangunan lainnya.

3. *Oil Well Cement, Class G-HSR (High Sulfate Resistance)*

Merupakan semen khusus yang digunakan untuk pembuatan sumur minyak bumi dan gas alam dengan konstruksi sumur minyak bawah permukaan laut dan bumi, OWC yang telah diproduksi adalah *class G-HSR* disebut juga sebagai “*BASIC OWC*” adaptif dapat ditambahkan untuk pemakaian pada berbagai kedalaman dan temperatur.



LAPORAN PRAKTEK LAPANGAN INDUSTRI PT. SEMEN PADANG



4. *Portland Composite Cement (PCC)*

Semen memenuhi persyaratan mutu Portland Composite Cement SNI 15-7064-2004. Dapat digunakan secara luas untuk konstruksi umum pada semua beton. Struktur bangunan bertingkat, struktur jembatan, struktur jalan beton, bahan bangunan, beton pra tekan dan pra cetak, pasangan bata, plesteran dan acian, panel beton, paving block, hollow brick, batako, genteng, potongan ubin, lebih mudah dikerjakan, suhu beton lebih rendah sehingga tidak mudah retak, lebih tahan terhadap sulfat, lebih kedap air, dan permukaan acian lebih halus.

5. Super “*Portland Pozzolan Cement (PPC)*”

Semen yang memenuhi persyaratan mutu semen Portland pozzoland SNI 15-0302-2004 dan ATSM C 595 M-05 S. dapat digunakan secara luas seperti :

- Konstruksi beton massa (bendungan, dam dan irigasi)
- Konstruksi beton yang memerlukan ketahanan terhadap serangan
- Sulfat (bangunan tepi pantai, tanah rawa)
- Bangunan/instalasi yang memerlukan kekedapan yang lebih tinggi.
- Pekerjaan pasangan dan plesteran.



Gambar 2.5. Produk Semen PT. Semen Padang

2.8.3. Bahan Baku Pembuatan Semen

Komponen utama dalam pembuatan semen adalah batu kapur, tanah liat, silika dan pasir besi. Komponen pencampuran bahan baku semen tersebut adalah sebagai berikut :

- Batu Kapur (*Lime Stone*)



LAPORAN PRAKTEK LAPANGAN INDUSTRI PT. SEMEN PADANG



Batu kapur yang depositnya terdapat di bukit karang putih (+/- 2 Km dari pabrik) digunakan sebanyak $\pm 80\%$. Batu kapur merupakan sumber utama oksida yang mempunyai rumus CaCO_3 (*Calcium Carbonat*), pada umumnya tercampur MgCO_3 dan MgSO_4 . Batu kapur yang baik dalam penggunaan pembuatan semen memiliki kadar air $\pm 5\%$.

2. Tanah Liat (*Clay*)

Tanah liat diperoleh disekitar Kecamatan Kuranji (Kota Padang) digunakan sebanyak $\pm 8\%$. Rumus kimia tanah liat yang digunakan di produksi semen $\text{SiO}_2\text{Al}_2\text{O}_3.2\text{H}_2\text{O}$. tanah liat yang baik untuk digunakan memiliki kadar air $\pm 20\%$ kadar SiO_2 tidak terlalu tinggi $\pm 46\%$.

3. Pasir besi

Didatangkan dari Cilacap. Pasir besi memiliki rumus kimia Fe_2O_3 (*Ferri Oksida*) yang pada umumnya selalu tercampur dengan SiO_2 dan TiO_2 sebagai impuritiesnya. Fe_2O_3 digunakan sebanyak 2% berfungsi sebagai penghantar panas dalam proses pembuatan terak semen. Kadar yang baik dalam pembuatan semen yaitu $\text{Fe}_3\text{O}_3 \pm 75\% - 80\%$.

4. Batu Silika

Batu silika yang depositnya berasal dari bukit Ngalau ($\pm 1,5$ Km dari pabrik). Pasir silika digunakan sebanyak $\pm 10\%$. Pasir silika memiliki rumus SiO_2 (*Silicon Dioksida*). Pada umumnya pasir silika terdapat bersama oksida logam lainnya, semakin murni kadar SiO_2 semakin putih warna pasir silikanya, semakin berkurang kadar SiO_2 semakin berwarna merah atau coklat, disamping itu semakin mudah mengguumpal karena kadar airnya yang tinggi. Pasir silika yang baik untuk pembuatan semen adalah dengan kadar $\text{SiO}_2 \pm 90\%$.

5. Gypsum

Gypsum alam dan gypsum sintetis dari PT. Petro Kimia Gresik. Gypsum berfungsi sebagai *retarder* atau memperlambat pengerasan *areal* dari semen. Jumlah gypsum yang digunakan $\pm 2 - 5\%$ dan masukkan



LAPORAN PRAKTEK LAPANGAN INDUSTRI PT. SEMEN PADANG



sebelum penggilingan klinker dan gypsum akan terurai pada temperatur 120°C.

Karena itu operasi penggilingan klinker dan gypsum pada semen mill harus dijaga dibawah 120°C, hilangnya kristal air, Kristal gypsum menyebabkan hilangnya atau berkurangnya sifat gypsum sebagai *retarder*.

2.8.4. Proses Produksi Semen

Secara umum proses produksi semen terdiri dari beberapa tahapan :

1. Tahap penambangan bahan mentah (*quarry*). Bahan dasar semen adalah batu kapur, tanah liat, pasir besi dan pasir silika. Bahan – bahan ini ditambang dengan menggunakan alat – alat berat kemudian dikirim ke pabrik semen.
2. Bahan mentah ini diteliti di laboratorium, kemudian dicampur dengan proporsi yang tepat dan dimulai tahap penggilingan awal bahan mentah dengan mesin penghancur sehingga berbentuk serbuk (*raw mix*).
3. Bahan kemudian dipanaskan di *preheater*.
4. pemanasan dilanjutkan di dalam kiln sehingga bereaksi membentuk Kristal klinker.
5. Kristal klinker ini kemudian didinginkan di *cooler* dengan bantuan angin. Panas dari proses pendinginan ini dialirkan lagi ke *preheater* untuk menghemat energi.
6. Klinker ini kemudian dihaluskan lagi dalam tabung yang berputar yang bersisi bola –bola baja sehingga menjadi serbuk semen yang halus.
7. Klinker yang telah halus ini disimpan dalam silo (tempat penampungan semen mirip tangki minyak pertamina).
8. Dari silo ini semen di pak dan dijual ke konsumen.

2.8.5. Proses Pembuatan Semen

Proses pembuatan semen dapat dibedakan menurut :

1. Proses Basah

Semua bahan baku yang ada dicampur dengan air, dihancurkan dan diuapkan, kemudian dibakar dengan menggunakan bahan bakar minyak,



LAPORAN PRAKTEK LAPANGAN INDUSTRI PT. SEMEN PADANG



bakar (*bunker crude oil*). Proses ini jarang digunakan karena masalah keterbatasan energy BBM.

2. Proses Kering

Menggunakan teknik penggilingan dan *blending* kemudian dibakar dengan bahan bakar batu bara. Proses ini meliputi lima tahap pengelolaan, yaitu ;

- 1) Proses pengeringan dan penggilingan bahan baku di *tube mill*.
- 2) Proses pencampuran untuk mendapatkan campuran yang homogen.
- 3) Proses pembakaran *raw mix* untuk menghasilkan terak (*clinker* : bahan setengah jadi yang dibutuhkan untuk pembuatan semen).
- 4) Proses pendinginan terak.
- 5) Proses penggilingan akhir dimana klinker dan gypsum digiling dengan *cement mill*.

Dari proses pembuatan semen diatas akan terjadi penguapan karena pembakaran dengan suhu mencapai 900°C, sehingga menghasilkan; *residu* (sisa) yang tak larut, *sulfur trioksida*, silika yang larut, besi dan *aluminium oksida*, *oksida besi*, *calcium*, *magnesium*, *alkali*, *fosfor*, dan kapur barus.

2.9. Pengendalian / Jaminan Mutu Produk

Pengendalian mutu dilaksanakan secara kontiniu mulai bahan mentah, bahan bakar sampai dengan bahan jadi secara menyeluruh dengan ketelitian tinggi yang bertujuan untuk memberikan jaminan mutu produk agar selalu memenuhi persyaratan yang distandarkan.

Untuk menjamin mutu produk yang dihasilkan memenuhi persyaratan standart, Laboraturium PT Semen Padang mengacu kepada system pengelolaan ISO Guide 25 dengan dilengkapi peralatan :

1. QCX System (*Quality Control by X-Ray Analyzer and Computer*)
2. Analisa Instrument
3. Observasi Microscopis
4. Laboratorium Oil Well Cement
5. Laboratorium aplikasi semen



LAPORAN PRAKTEK LAPANGAN INDUSTRI PT. SEMEN PADANG



2.10. Daerah Pemasaran

PT Semen Padang mempunyai beberapa lokasi untuk pengantongan dan pendistribusian produk, terutama sekali untuk pasar-pasar dalam negeri. PT Semen Padang mempunyai 12 silo di lokasi dekat pabrik yang mempunyai kapasitas 100.000 metrik ton dan 9 silo di pelabuhan laut Teluk Bayur (\pm 14 km dari lokasi pabrik) yang mempunyai kapasitas 90.000 metrik ton. Juga mempunyai fasilitas pengantongan di Belawan (Sumatera Utara), Batam (Kepulauan Riau), Tanjung Priok, Lampung (*packing plant*) dan Jakarta. Daerah pemasaran PT Semen Padang terbagi atas dua, daerah pemasaran, yaitu :

1. Dalam Negeri

Daerah pemasaran PT Semen Padang saat ini untuk *type I Super Masonry Cement* adalah meliputi seluruh wilayah Sumatera dan sebagian daerah pulau Jawa.

2. Luar Negeri

Apabila *supply* dalam negeri telah mencukupi, maka kelebihanannya akan di ekspor. Untuk ekspor selama ini PT Semen Padang telah *mensupply* ke negara Bangladesh, Taiwan, Papua Nugini, Maldives, Mauritius, Philipina, Srilanka dan lain-lain. PT Semen Padang hampir 63% mendistribusikan semen melalui angkutan laut dalam kemasan sak dan curah, sedangkan selebihnya menggunakan angkutan darat dalam kemasan sak, big bag, dan curah. Distribusi ke daerah pasar melalui angkutan darat seperti ke daerah Sumatera Barat, Tapanuli Selatan, Riau, Bengkulu, dan Jambi dikantongkan di pabrik pengantongan Teluk Bayur. Disamping pengantongan (*packing plant*) di Teluk Bayur PT Semen Padang juga mempunyai *packing plant* di Belawan, Batam, Lampung dan Tanjung Priok.



BAB III PEMBAHASAN

3.1. Prestasi Kerja

3.1.1. Defenisi Prestasi Kerja

Menurut Gomes (1995), prestasi kerja karyawan adalah ungkapan seperti *output*, *efisiensi* serta efektivitas, dan sering dihubungkan dengan produktivitas. Selanjutnya menurut Mngkunegara (2006) prestasi kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Stoner dan Freeman (1994) kinerja atau prestasi kerja adalah kunci yang harus berfungsi secara efektif agar organisasi dapat berhasil secara keseluruhan. Menurut Salim Peter (1991), kinerja digunakan apabila seseorang menjalankan tugas atau proses dengan terampil sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang ada. Selanjutnya Kotter dan Heskett (1998) mengartikan kinerja sebagai hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan dalam suatu waktu tertentu. Pandangan ini menunjukkan bahwa kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil karya nyata dari seseorang atau perusahaan yang dapat dinilai, dihitung jumlahnya, dan dapat dicatat waktu perolehannya.

Jadi pengertian kinerja atau prestasi kerja mengandung substansi pencapaian hasil kerja oleh seseorang. Dengan demikian kinerja maupun prestasi kerja merupakan cerminan hasil kerja seseorang yang dicapai seseorang atau sekelompok orang. Prestasi kerja lebih menekankan pada hasil yang diperoleh dari pekerjaan sebagai kontribusi pada perusahaan. Kerja perorangan (*institutional performance*) atau kinerja perusahaan (*corporate performance*) terdapat hubungan yang erat. Dengan kata lain bila kinerja karyawan (*individual performance*) baik maka kemungkinan besar kinerja perusahaan (*corporate performance*) juga baik.



LAPORAN PRAKTEK LAPANGAN INDUSTRI PT. SEMEN PADANG



Berdasarkan defenisi-defenisi tentang prestasi kerja tersebut maka dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja atau kenerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya dalam satuan waktu tertentu.

3.1.2. Faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Banyak sekali faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja seseorang berdasarkan pendapat-pendapat para ahli. Menurut Maier (1965), perbedaan *performance* antara orang yang satu dengan lainnya didalam situasi kerja adalah karena adanya perbedaan karakteristik dari individu (*individual differences*). Perbedaan-perbedaan ini meliputi kepribadian, inteligensi, koordinasi otot-otot, kapasitas sensoris, dan keadaan fisik tubuh. Disamping itu, orang yang sama dapat menghasilkan *performance* yang berebeda didalam situasi yang berbeda pula. Kesemua ini menerangkan bahwa *performance* itu pada garis besarnya dipengaruhi oleh dua hal, yaitu faktor-faktor individu dan faktor-faktor situasi. Namun pendapat ini menjelaskan tentang prosesnya. Berikut ini terdapat dua teori yang membahas tentang proses terbentuknya prestasi kerja.

1. Path-goal theory

Teori ini dikemukakan oleh Georgopoulos (1957). Menurut mereka, *performance* adalah fungsi dari *facilitating process* dan *inhibiting process*. Prinsip dasarnya adalah jika seseorang melihat bahwa *performance* yang tinggi itu merupakan jalur (*path*) untuk memuaskan *needs (goal)* yang bersangkutan (*facilitating process*). Namun demikian apakah proses tersebut akan melahirkan *performance* adalah tergantung dari tingkat kebebasan (*level of freedom*) yang ada pada jalur itu. Apabila tidak ada hambatan yang berarti, maka

Dihasilkan *performance*, dan sebaliknya jika jalur tersebut banyak hambatannya. Adapun syarat agar suatu jalur (*path*) dipilih ialah apabila level *needs* cukup tinggi, tujuannya cukup menonjol, dan apabila saat itu tidak ada jalur



LAPORAN PRAKTEK LAPANGAN INDUSTRI PT. SEMEN PADANG



lain yang lebih efektif serta lebih ekonomis. Ringkasnya menurut teori ini *performance* adalah fungsi dari motivasi untuk berproduksi dengan level tertentu, dimana motivasi itu ditentukan oleh *needs* yang mendasari tujuan yang bersangkutan serta *instrumentally* dari tingkah laku produktif itu terhadap tujuan yang diinginkan .

2 Attribution theory

Teori ini pertama kali dikemukakan pada tahun 1958 oleh Heider, dimana melalui pendekatan teori atribusi ia mengajukan rumusan matematis untuk *performance* yaitu:

$$\text{Performance} = \text{Motivation} \times \text{Ability} \text{ (P x M)}$$

Menurut teori ini, *performance* adalah hasil interaksi antara motivasi dengan *ability*. Dengan demikian, orang yang tinggi motivasinya tetapi memiliki *ability* yang rendah akan menghasilkan *performance* yang rendah, begitu juga dengan orang yang mempunyai *ability* tinggi tetapi motivasinya rendah. Konsep ini menjadi sangat populer dan dikutip oleh ahli-ahli lainya ketika membahas tentang *performance*. Dalam teori ini *performance* atau prestasi kerja adalah hasil interaksi antara motivasi dengan kemampuan *ability*.

a. faktor kemampuan (*ability*)

Secara psikologis, kemampuan *ability* terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya, pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata dan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka lebih mudah mencapai kinerja yang maksimal.

b . Faktor Motivasi

Motivasi diartikan sebagai suatu sikap (*attitude*) pimpinan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Mereka yang



LAPORAN PRAKTEK LAPANGAN INDUSTRI PT. SEMEN PADANG



bersikap positif (pro) terhadap situasi kerjanya menunjukkan motivasi kerja yang tinggi dan sebaliknya jika mereka bersifat negatif (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. situasi yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja.

Berdasarkan faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan, maka dalam penelitian peneliti hanya akan membahas beberapa faktor tertentu saja yang diduga mempengaruhi prestasi kerja karyawan, selain faktor budaya perusahaan yang akan di bahas sebagai variabel utama dalam mempengaruhi prestasi kerja, dalam penelitian ini juga memasukan variabel motivasi kerja.

3.2. Persepsi Budaya Perusahaan

3.2.1. Persepsi

Persepsi (*perception*) merupakan tahap paling awal dari serangkaian pemroses informasi. Persepsi adalah suatu proses penggunaan pengetahuan yang telah dimiliki untuk mendekteksi atau memperoleh dan menginterpretasi stimulus yang diterima oleh alat indra (Matlin 1989)

Persepsi adalah proses dimana sensasi dan informasi yang diterima melalui panca indra diubah menjadi kesatuan yang teratur rapih dan berarti, yaitu objek-objek yang dapat dipersepsi (Bruno 1989).

Menurut Robbins persepsi adalah proses dimana individu-individu mengorganisasi dan menginterpretasi kesan-kesan mereka agar memberikan arti kepada lingkungan mereka.

Dari pengertian tersebut apabila diartikan dengan perilaku dan sikap, bahwa individu individu berperilaku dengan cara tertentu atau membentuk sikap-sikap tertentu yang tidak didasarkan pada lingkungan eksternalnya sebagaimana kenyataannya, tetapi lebih didasarkan pada apa yang mereka lihat atau apa yang mereka rasakan sebagaimana keadaannya. Persepsi dengan demikian merupakan



LAPORAN PRAKTEK LAPANGAN INDUSTRI PT. SEMEN PADANG



penentu yang sangat penting bagi variabel-variabel dependen, karena interpretasi mereka tentang realitas bukan berdasarkan realitas itu sendiri.

Dalam hubungan antara persepsi terhadap budaya perusahaan, maka faktor stimulus yang dimaksud adalah budaya perusahaan yang dirasakan kondusif oleh karyawan. Selain itu, akan dilihat bagaimana tiap karyawan mempersepsikan atau memandang budaya perusahaannya yang berupa nilai-nilai, kebiasaan serta norma yang ada di perusahaan tersebut.

3.2.2. Budaya Perusahaan

Kebudayaan merupakan identitas dari suatu bangsa, sehingga melalui kebudayaan dapat membedakan antara satu bangsa dengan bangsa yang lainya. Oleh karena itu, kebudayaan suatu bangsa mempunyai pengaruh yang kuat terhadap pembentukan karakter terhadap suatu organisasi.

Budaya merupakan perekat yang mempersatukan organisasi dengan manajemen kinerja. Filosofi dan disain tidak terelakkan dipengaruhi oleh budaya organisasi yang berlaku. Komponen budaya organisasi adalah nilai-nilai, norma-norma, dan gaya manajemen. Menurut Parsudi Suparlan (2001) nilai-nilai budaya pada hakikatnya merupakan keyakinan-keyakinan dan pedoman penilaian menurut kebudayaan yang bersangkutan adalah penuh dengan muatan perasaan dan terwujud dalam bentuk luapan emosi yang tidak dapat ditawar. Dari penjelasan tersebut, maka yang dimaksud dengan nilai-nilai budaya adalah suatu kompleks atau himpunan keyakinan-keyakinan dan pedoman penilaian menurut kebudayaan yang bersangkutan adalah penuh dengan muatan perasaan dan terwujud dalam bentuk luapan emosi yang tidak dapat ditawar. Dari penjelasan tersebut, maka yang dimaksud dengan nilai-nilai budaya adalah suatu kompleks atau himpunan keyakinan-keyakinan, dan pedoman penilaian yang dapat mempengaruhi sikap (*attitude*), perilaku (*behavior*), serta tindakan (*action*) seseorang.



LAPORAN PRAKTEK LAPANGAN INDUSTRI PT. SEMEN PADANG



E.Jaques (1952) pernah mengemukakan bahwa budaya organisasi sangat diperlukan oleh manajemen untuk dapat mengarahkan dan membentuk pola kerja dari para anggotanya agar lebih produktif. Sementara itu Thomas J. Peters dan Robert waterman (1982). Mengingatkan tentang pentingnya budaya perusahaan (*corporate culture*) untuk menghadapi persaingan global yang semakin tajam dan ketat.

Dalam lingkup organisasi, budaya perusahaan sering diartikan sebagai sekumpulan sistem nilai yang diakui dan dibuat oleh semua anggotanya, yang membedakan perusahaan yang satu dengan yang lainnya.

Brown (1998) mengatakan bahwa untuk dapat mengetahui karakter dan budaya suatu organisasi, umumnya dapat dilakukan dengan cara mempelajari logo dan misi suatu organisasi. Karena didalam logo dan misi tersebut, tersimpan harapan dari para pendiri organisasi. Brown juga menguraikan langkah-langkah yang seyogyanya ditempuh oleh manajemen di dalam proses menanamkan harapan-harapan para pendirinya atau budaya organisasi kepada setiap anggotanya.

Dalam penelitian Justin Schulz (2001), menerangkan bahwa semua perusahaan memiliki budaya. Budaya perusahaan terbentuk dengan alami, bukan sengaja didisain selama lebih dari dua dekade memberikan konsultasi organisasi, dari lembaga non-profit kecil sampai bisnis teknologi informasi global.

Moeljono (2003), menyatakan budaya perusahaan adalah “peramuan” berpola *top-middle-bottom*, kemudian disematkan kesetiap sel organisasi dan menjadi nilai-nilai kehidupan bersama dan dapat muncul dalam bentuk perilaku formal maupun informal. Budaya perusahaan yang pada umumnya merupakan pernyataan filosofis, dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat karyawan karena dapat diformulasikan secara formal kedalam berbagai peraturan dan ketentuan perusahaan.



LAPORAN PRAKTEK LAPANGAN INDUSTRI PT. SEMEN PADANG



Dengan mempengaruhi penting budaya perusahaan bagi kelangsungan roda organisasi perusahaan, maka perlu diketahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi budaya perusahaan. Menurut Robbins (2003), terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi budaya perusahaan, yaitu:

- a. *Individual initiative*, tingkat tanggung jawab dan kemandirian yang dimiliki tiap anggota.
- b. *Risk tolerance*, tingkat resiko yang boleh atau mungkin dipikul oleh anggotanya untuk mendorong mereka menjadi agresif, inovatif dan berani mengambil resiko.
- c. *Integration*, tingkat unit-unit kerja dalam organisasi yang mendorong untuk beroperasi dalam koordinasi yang baik.
- d. *Management support*, tingkat kejelasan komunikasi, bantuan, dan dukungan yang disediakan manajemen terhadap unit kerja di bawahnya.
- e. *Control*, sejumlah aturan dan sejumlah pengawasan yang digunakan untuk mengatur dan mengawasi perilaku karyawan.
- f. *Identify*, tingkat identifikasi diri tiap anggota dalam organisasi secara keseluruhan melebihi group kerja atau bidang profesi masing-masing.
- g. *Reward system*, tingkat alokasi dan penghargaan (kenaikan gaji, promosi jabatan, dll) berdasarkan performance karyawan.
- h. *Conflict tolerance*, tingkat toleransi terhadap konflik dan kritik keterbukaan yang muncul dalam organisasi.
- i. *Communication patterns*, tingkat keterbatasan komunikasi dalam organisasi yang sesuai otoritasi pada hirarki formal.

3.2.3. Pengukuran Budaya Perusahaan

Pengukuran budaya perusahaan adalah pengukuran terhadap penerimaan anggota perusahaan itu terhadap ciri-ciri atau karakteristik budaya perusahaan, dan bukan melihat apakah yang mereka sukai atau tidak sukai.



LAPORAN PRAKTEK LAPANGAN INDUSTRI PT. SEMEN PADANG



Budaya perusahaan yang diukur dalam penelitian ini adalah tidak difokuskan pada budaya itu sendiri, melainkan budaya perusahaan yang dipersepsikan oleh karyawan atau mengetahui sejauhmana budaya perusahaan itu telah diserap dan dijadikan landasan atau pedoman dalam berkerja oleh seluruh anggota perusahaan.

Budaya perusahaan dalam penelitian ini menggunakan pengukuran yang berdasarkan pada ciri-ciri budaya organisasi (O'Reilly, Chatman, dan Caldwell,) (1991). Budaya organisasi dapat diamati adalah pola-pola perilaku yang merupakan manifestasi atau ungkapan-ungkapan dari asumsi-asumsi dasar dan nilai-nilai. Beberapa ciri budaya organisasi sebagai berikut:

1. Inovasi dan pengambilan resiko
2. Stabilitas dan keamanan
3. Penghargaan kepada orang
4. Orientasi hasil
5. Orientasi tim dan kalaborasi
6. Keagresifan dan persaingan.

Jadi, fokus penelitian ini dibatasi pada budaya perusahaan dari persepsi Individu. Berdasarkan ciri-ciri budaya organisasi yang dikemukakan oleh O'Reilly, Chatman, dan Caldwell.

3.3. Motivasi Kerja

3.3.1. Defenisi Motivasi Kerja

Setiap hari, secara sadar ataupun tidak sadar, kita hadapi dan jalani dua macam situasi, yaitu situasi masalah dan situasi pilihan yang juga digunakan situasi konflik. Proses dan besarnya upaya seseorang untuk mengatasi rintangan-rintangan agar dapat mencapai tujuannya menggambarkan besarnya motivasinya. Motivasi merupakan proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah pada tercapainya tujuan



LAPORAN PRAKTEK LAPANGAN INDUSTRI PT. SEMEN PADANG



tertentu. Motivasi mengacu kepada jumlah kekuatan yang menghasilkan, mengarahkan, dan mempertahankan usaha dalam perilaku tertentu.

Motivasi terentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

3.3.2. Teori Motivasi

Secara psikologis, aspek yang sangat penting dalam kepemimpinan kerja adalah sejauh mana pimpinan mampu mempengaruhi motivasi kerja SDMnya agar mereka mampu berkerja produktif dengan penuh tanggung jawab dan mencapai prestasi kerja yang tinggi. Teori motivasi dipahami agar pimpinan mampu mengidentifikasi apa yang memotivasi karyawan yang berkerja, hubungan perilaku kerja dengan motivasi, mengapa karyawan berprestasi tinggi.

1. Teori Dua Faktor Hezberg (*Hezberg Two Factor Theory*)

Teori dua faktor dikembangkan oleh Frederick Herzberg. Teori dua faktor juga dinamakan teori *hygiene*-motivasi. Dengan menggunakan metode insiden kritikal, Hezberg mengumpulkan data dari 203 akuntan dan sarjana teknik. Ia menanyakan kepada mereka untuk mengingat kembali saat-saat mereka merasakan sangat senang atau sangat tidak senang dengan pekerjaan mereka, apa saja yang menentukan rasa demikian dan dampaknya terhadap unjuk-kerja dan rasa secara menyeluruh dari kesehatan. Kemudian hasilnya dianalisis dengan analisis isi untuk menentukan faktor-faktor yang menentukan kepuasan atau ketidakpuasan

Dari penelitian ini, Hezberg menemukan bahwa faktor-faktor yang menimbulkan kepuasan kerja berbeda dengan faktor-faktor yang menimbulkan ketidakpuasan kerja. Faktor-faktor yang menimbulkan ketidakpuasan kerja, yang ia namakan faktor motivator mencakup faktor-faktor yang berkaitan dengan isi dari pekerjaan, yang merupakan faktor intrinsik dari pekerjaan, yaitu:



LAPORAN PRAKTEK LAPANGAN INDUSTRI PT. SEMEN PADANG



1. Tanggung jawab (*responsibility*), besar kecilnya tanggung jawab yang dirasakan diberikan kepada seorang tenaga kerja;
2. Kemajuan (*advancement*), besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja dapat maju dalam pekerjaannya;
3. Pekerjaan itu sendiri (*work it self*), besar kecilnya tantangan yang dirasakan tenaga kerja dari pekerjaannya;
4. Capaian (*achievement*), besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja mencapai prestasi kerja yang tinggi;
5. Pengakuan (*recognition*), besar kecilnya pengakuan yang diberikan kepada tenaga kerja atas unjuk-kerjanya *atau performance*-nya.

Jika faktor-faktor tersebut tidak (dirasakan) ada, karyawan, menurut Herzberg, merasa *not satisfied* (tidak lagi puas), yang berbeda dari *dissatisfied* (tidak puas). Kelompok faktor lain yang menimbulkan ketidakpuasan, berkaitan dengan konteks dari pekerjaan, dengan faktor-faktor ekstrinsik dari pekerjaan, yaitu meliputi faktor-faktor:

1. Administrasi dan kebijakan perusahaan, derajat kesesuaian yang dirasakan tenaga kerja dari semua kebijakan dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan.
2. Penyeliaan, derajat kewajaran penyeliaan yang dirasakan diterima oleh tenaga kerja.
3. Gaji, derajat kewajaran dari gaji yang diterima sebagai imbalan kinerjanya
4. Hubungan antar pribadi, derajat kesesuain yang dirasakan dalam berinteraksi dengan tenaga kerja lainnya.
5. Kondisi kerja, derajat kesesuain kondisi kerja dengan proses pelaksanaan tugas pekerjaannya.



LAPORAN PRAKTEK LAPANGAN INDUSTRI PT. SEMEN PADANG



Kelompok faktor ini dinamakan kelompok hygiene. Jika faktor-faktor tersebut dirasakan kurang atau tidak diberikan, maka karyawan akan merasa tidak puas (*dissatisfied*). Tenaga kerja akan banyak mengeluh. Jika faktor-faktor hygiene dirasakan ada atau diberikan, maka yang timbul bukanlah kepuasan kerja, tetapi menurut Herzberg not dissatisfied atau tidak lagi tidak puas

Kelompok faktor ini dinamakan kelompok hygiene. Jika faktor-faktor tersebut dirasakan kurang atau tidak diberikan, maka karyawan akan merasa tidak puas (*dissatisfied*). Tenaga kerja akan banyak mengeluh. Jika faktor-faktor hygiene dirasakan ada atau diberikan, maka yang timbul bukanlah kepuasan kerja, tetapi menurut Herzberg not dissatisfied atau tidak lagi tidak puas.

2. Teori Motivasi Berprestasi McClelland (*Achievement Theory*)

Teori ini dikembangkan oleh David McClelland (1961), McClelland tidak saja meneliti tentang kebutuhan untuk berprestasi (*need for achievement*), tetapi juga tentang kebutuhan untuk berafiliasi atau berhubungan (*need for affiliation*), dan kebutuhan untuk berkuasa (*need for power*). Penelitian paling banyak dilakukan terhadap kebutuhan untuk berprestasi. Dalam penelitian ini, fokus utama dari teori motivasi McClelland yang ingin diteliti lebih dalam adalah motivasi berprestasi. Hal ini disebabkan karena menurut peneliti, prestasi kerja karyawan lebih berkaitan erat dengan motivasi berprestasi

Kebutuhan untuk berprestasi (*need for achievement*) merupakan dorongan yang kuat yang dimiliki seseorang untuk berhasil, mereka lebih mengejar prestasi pribadi daripada imbalan terhadap keberhasilan. Mereka juga bergairah untuk melakukan sesuatu lebih baik dan efisien dari hasil sebelumnya. McClelland menemukan bahwa orang yang memiliki dorongan berprestasi yang tinggi berbeda dari orang lain dalam keinginan kuat mereka untuk melakukan hal-hal dengan lebih baik (Munandar, 2001).

Motivasi berprestasi dapat diartikan sebagai suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan atau mengerjakan suatu kegiatan atau tugas dengan



LAPORAN PRAKTEK LAPANGAN INDUSTRI PT. SEMEN PADANG



sebaik-baiknya agar mencapai prestasi dengan predikat terpuji. Hal ini sesuai dengan pendapat Jhonson (1984), yang mengemukakan motivasi berprestasi sebagai berikut:

McClelland (1961), mengemukakan enam karakteristik orang yang memiliki motif berprestasi tinggi, yaitu:

1. Memiliki tingkat tanggung jawab pribadi yang tinggi.
2. Berani dan memikul resiko.
3. Memiliki tujuan yang realistik.
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuan.
5. Memanfaatkan umpan balik yang konkrit dalam semua kegiatan yang dilakukan.
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Selain itu, Edward Murray (1957), berpendapat bahwa karakteristik orang yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi adalah sebagai berikut:

1. Melakukan sesuatu dengan sebaik-baiknya.
2. Melakukan sesuatu dengan mencapai kesuksesan.
3. Menyelesaikan tugas-tugas yang memerlukan usaha dan keterampilan.
4. Berkeinginan menjadi orang terkenal dan menguasai bidang tertentu
5. Melakukan hal yang sukar dengan hasil yang memuaskan
6. Mengerjakan sesuatu yang sangat berarti.

3. Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)



LAPORAN PRAKTEK LAPANGAN INDUSTRI PT. SEMEN PADANG



Teori penetapan tujuan ini merupakan teori motivasi dengan pendekatan kognitif yang dikembangkan oleh Edwin Locke. Ia berkesimpulan bahwa penetapan suatu tujuan tidak hanya berpengaruh pada pekerjaan saja, tetapi juga merangsang karyawan untuk mencari atau menggunakan metode kerja yang paling efektif. Begitu pula Locke berpendapat bahwa melibatkan para karyawan dalam menetapkan tujuan dapat menumbuhkan motivasi kerja dan pencapaian kerja maksimal atau prestasi kerja. Dengan demikian, penetapan tujuan merupakan strategi pemotivasian yang krusial dalam upaya para karyawan berkerja produktif dan sekaligus memotivasi mereka untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan .



BAB IV ANALISIS

4.1. Populasi dan Sampel

Sesuai dengan permasalahan yang akan diteliti yaitu mengenai “Pengaruh Persepsi Budaya Perusahaan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Inkubasi Bisnis Non Semen di PT. Semen Padang”, maka populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di Inkubasi Bisnis Non Semen di PT. Semen Padang. Dalam penelitian ini peneliti hanya mendapatkan sampel penelitian sebanyak 20 orang dari jumlah populasi peneliti tidak dapat mengambil sampel pada semua karyawan.

Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan secara *non probability sampling*, dengan menggunakan teknik *quota sampling*. Teknik *quota sampling* dipilih karena mengingat jumlah populasi yang kecil dan ada beberapa karyawan yang tidak bisa mengisi angket, maka pemilihan sampel dari populasi berdasarkan pada jumlah yang telah ditetapkan.

4.2. Variabel Penelitian

Variabel adalah sesuatu yang bervariasi dari satu kasus ke kasus yang lain (Umar, 2008). Variabel dalam penelitian ini adalah prestasi kerja, budaya perusahaan (terdiri dari 7 sub-faktor), motivasi kerja. Kinerja karyawan dijadikan sebagai *dependent variable*, yaitu variabel yang akan diteliti. Sedangkan budaya perusahaan, motivasi kerja, sebagai *independent variable*.

4.3. Instrumen Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan tiga macam kuisioner untuk Kuisioner yang pertama adalah kuisioner mengenai data pribadi yang di dalamnya terdiri dari biodata responden. Kedua adalah kuisioner budaya perusahaan dan motivasi kerja.



LAPORAN PRAKTEK LAPANGAN INDUSTRI PT. SEMEN PADANG



Kuisisioner budaya perusahaan dan motivasi kerja berbentuk skala. Skala yang digunakan adalah model skala Likert, dimana variabel penelitian dijadikan sebagai titik tolak penyusunan item-item instrumen. Model skala Likert digunakan untuk variabel budaya perusahaan dan motivasi kerja. Jawaban setiap instrumen ini memiliki gradasi dari tertinggi (sangat positif) sampai pada terendah (sangat negatif). Intense diukur melalui satu item dengan empat skala jawaban, yaitu sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS).. Nilai untuk Kelima pilihan jawaban adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1 Skor Item Skala

Item Favorable	Skor
Sangat Setuju (SS)	4
Setuju (S)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Instrumen pengumpulan data dalam penelitian ini terdiri dari:

1. Variabel Kinerja karyawan menggunakan data koesioner kerja karyawan di Inkubasi Bisnis Non Semen PT. Semen Padang, Budaya perusahaan dalam penelitian ini menggunakan model skala Likert dengan aspek yang diukur berdasarkan pada ciri-ciri budaya organisasi yang dikemukakan oleh O'Really, Chatman, dan Caldwell (1991). Dalam penyusunan item-item, peneliti menggunakan versi baru OCP (*Organizational Culture Profile*) yang diadaptasi dari penelitian James Sarros, Judy Gray, et all (2005) yang terdiri dari tujuh struktur faktor budaya dan dikembangkan dari teori O'Really, Chatman, dan Caldwell. Peneliti membuat item berdasarkan tujuh faktor dan tersebut koesioner berdasar dari penelitian Siti Rosmalia (2010).



LAPORAN PRAKTEK LAPANGAN INDUSTRI PT. SEMEN PADANG



- Motivasi kerja dalam penelitian ini menggunakan model skala Likert dengan aspek yang diukur berdasarkan teori McClelland (1961), yaitu *Need for Achievement*. Indikatornya berdasarkan pada enam karakteristik individu yang memiliki motivasi berprestasi.
- Untuk variabel kinerja karyawan di ambil dari penelitian relavan.

4.4 Karakteristik responden

Penelitian ini dilakukan di Workshop Inkubasi Bisnis Non Semen PT. Semen Padang dengan melibatkan 19 respondens yang terdiri dari 17 orang laki-laki dan 2 orang perempuan.

Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. Pengambilan sampel dilakukan dengan mengambil sampel dari populasi berdasarkan suatu kriteria tertentu. Kriteria responden yaitu karyawan perusahaan Inkubasi Bisnis Non Semen di PT. Semen Padang, pada bidang *Perencanaan Dan Pengendalian Workshop (PPW)*, *Fabrication*, dan *Quality Assurance & Tecnical Support (QA & TS)*. Metode penyebaran kuesioner secara langsung dengan membagikan kepada sampel penelitian.

Kuesioner yang telah dikembalikan responden akan dikelompokkan ke dalam karakteristik umum responden yaitu jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan lama bekerja. Hal tersebut dilakukan agar mengetahui karakteristik responden secara umum dalam penelitian ini. Hal ini digambarkan dalam tabel berikut:

Keterangan		Jumlah	Persentase
Jenis kelamin	Laki-laki	18	89.5
	Perempuan	2	10.5
Usia	<25 Tahun	--	--
	25-30 Tahun	2	10.5
	30-35 Tahun	4	15.8



LAPORAN PRAKTEK LAPANGAN INDUSTRI PT. SEMEN PADANG



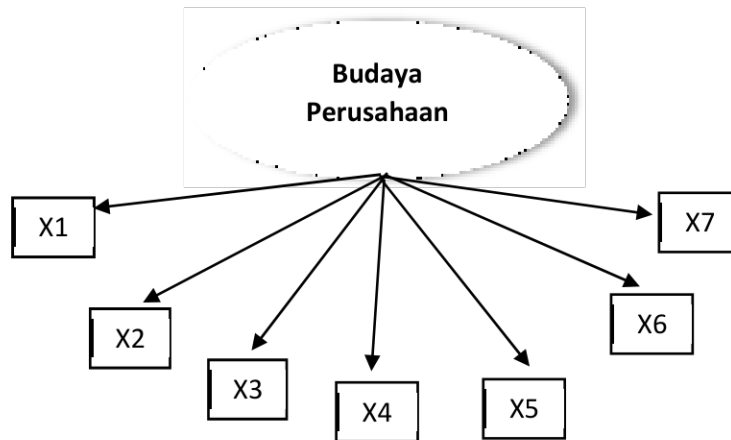
	>35 Tahun	14	73.7
Tingkat Pendidikan	SMA/SMK	8	36.8
	D3	5	26.3
	S1	7	36.8
	S2	-	-
Lama Bekerja	<1 Tahun	-	-
	1-2 Tahun	-	-
	2-3 Tahun	-	-
	>3 Tahun	19	100

Tabel 2.4 karakteristik responden

Dari hasil tabel, dapat diketahui bahwa jumlah responden laki-laki dalam penelitian ini 89.5% dari populasi, sedangkan jumlah responden perempuan sebanyak 10.5%. Responden yang berusia 25-30 tahun sebanyak 10.5%, responden yang berusia 30-35 tahun sebanyak 15.8%, sedangkan responden yang berusia >35 tahun sebanyak 73.7%. Responden dengan tingkat pendidikan SMA sebanyak 36.8 %, responden dengan tingkat pendidikan D3 sebanyak 26,3 %, responden dengan tingkat pendidikan S1 sebanyak 36.8%. responden dengan lama bekerja >3 tahun sebanyak 100 %.

4.4.1.Deskripsi variabel pengaruh budaya organisasi

Pengaruh budaya organisasi merupakan suatu makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain.



Variabel Pengaruh Budaya Perusahaan

X1 : Budaya Daya Saing.

X2 : Tanggung Jawab Sosial.

X3 : Supportiveness

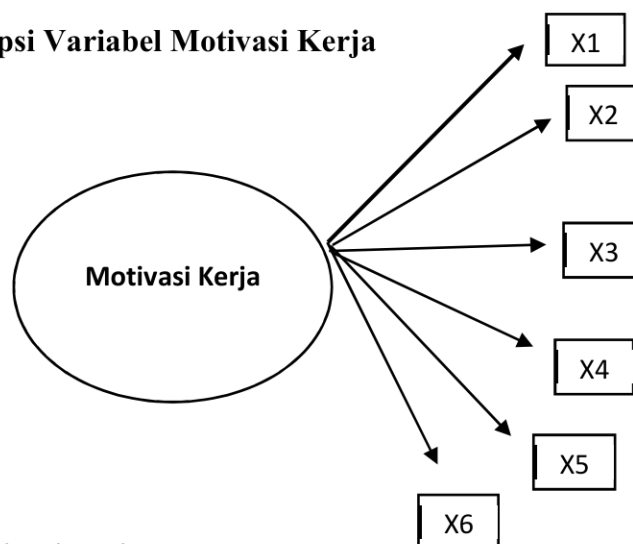
X4 : Inovasi

X5 : Penghargaan

X6 : Orientasi Kerja

X7 : Stabilitas

4.4.2. Deskripsi Variabel Motivasi Kerja



Variabel Motivasi Kerja

X1 : Memiliki tanggung Jawab Pribadi yang tinggi

X2 : Berani mengambil dan memikul resiko



X3 : Memiliki tujuan yang realistik

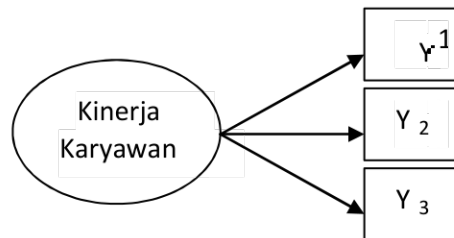
X4 : Memiliki rencana kerja yang menyentuh dan berjuang untuk merealisasikan

X5 : Memanfaatkan umpan balik yang kongkrit

X6 : Mencari kesempatan merealisasikan rencana yang telah di program.

4.4.3. Deskripsi Variabel Kinerja karyawan

Kinerja karyawan merupakan seperangkat hasil yang dicapai serta merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta. Di bawah ini akan menerangkan deskripsi variabel karyawan



Deskripsi variabel penelitian Keterangan :

X₁ : Kualitas kerja

Y₂ : Tugas tepat waktu

Y₃ : Berkerja tanpa pengawasa

4.4.4. Indeks Pengaruh Budaya Organisasi

Variabel budaya organisasi dalam hal ini diukur dengan 6 butir pernyataan. Pernyataan yang digunakan berhubungan nilai-nilai organisasi, dukungan manajemen, system imbalan, toleransi dalam berbagai kesalahan sebagai peluang untuk belajar, orientasi pada detail pekerjaan dan orientasi pada tim, dimana setiap butir pernyataan diukur dengan skala likert 1 – 4 menjelaskan deskripsi variabel yang berkaitan dengan budaya perusahaan yang merupakan hasil penelitian terhadap 19 ang responden.



LAPORAN PRAKTEK LAPANGAN INDUSTRI PT. SEMEN PADANG



Penilaian Responden Terhadap Variabel Budaya Organisasi

No.	Indikator Variabel Budaya Perusahaan	Frekuensi Jawaban Responden				Total Skor	Jumlah Respooden	Ratarata Skor	
		SS	S	TS	STS				
		4	3		2	1			
1	Berorientasi pada prestasi (X1.1)	7	12		0	0	64	19	3,36
2	Kepekaan terhadap lingkungan sosial(X1.2)	6	13		0	0	63	19	3,31
3	Saling berbagi informasi antar karyawan (X1.3)	5	10		2	2	56	19	2,94
4	Punya keinginan untuk berinovasi (X1.4)	9	10		0	0	66	19	3,47
5	Memberi penghargaan sesuai jasa atau prestasi (X1.5)	2	10		4	3	49	19	2,57
6	Memasang target yang tinggi (X1.6)	6	13		0	0	63	19	3,31
7	Aman dalam berkerja (X1.7)	9	10		0	0	66	19	3,47
Total									22,43
Rata-rata									3,20

Berdasarkan data pada Tabel dapat diketahui bahwa karyawan Inkubasi Bisnis non semen PT. Semen Padang menilai budaya Perusahaan dengan indikator Daya saing dengan rata-rata skor 3,36. Indikator tanggung jawab sosial dengan rata-rata skor 3,31, indikator suport dengan rata-rata skor 2,94, indikator inovasi rata-rata skor 3,47, indikator *reward* dengan rata-rata skor 2,57, orientasi kerja pada tim dengan rata-rata skor 3,31, dan stabilitas kerja 3,47.

4.4.5 Variabel kinerja karyawan

Variabel kinerja karyawan dalam hal ini diukur dengan 3 butir pernyataan. Pernyataan yang digunakan berhubungan dengan kemampuan perusahaan dalam meningkatkan efisiensi penggunaan SDM yang dimiliki, kemampuan perusahaan dalam meningkatkan penggunaan seluruh waktu yang dimiliki. menjelaskan



LAPORAN PRAKTEK LAPANGAN INDUSTRI PT. SEMEN PADANG



deskripsi variabel yang berkaitan dengan kinerja karyawan yang merupakan hasil penelitian terhadap 19 orang responden.

Penilaian Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan

No.	Indikator Variabel Kinerja Karyawan	Frekuensi Jawaban Responden				Total Skor	Jumlah Respooden	Ratarata Skor
		SS	S	TS	STS			
		5	4	2	1			
1	Kemampuan perusahaan dalam meningkatkan efisiensi penggunaan SdM yang dimiliki (Y1)	9	10	0	0	85	19	21,25
2	Kemampuan perusahaan dalam meningkatkan penggunaan seluruh waktu yang dimiliki (Y2)	1	16	2	0	73	19	18,25
3	Kemampuan perusahaan beardaptasi terhadap perubahan (Y3)	8	11	0	0	84	19	21
Total								60,5
Rata-rata								20,16

4.4.6. Variabel Motivasi Kerja

Variabel motivasi dalam hal ini diukur dengan 6 butir pernyataan. Pernyataan yang digunakan berhubungan dengan kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan untuk berkuasa, dan kebutuhan affiliasi, dimana setiap butir pernyataan diukur dengan skala likert 1 – 4 menjelaskan deskripsi variabel yang berkaitan dengan motivasi kerja yang merupakan hasil penelitian terhadap 19 responden.

Penilaian Responde Terhadap Variabel Motivasi Kerja

No.	Indikator Variabel Motivasi Kerja	Frekuensi Jawaban Responden				Total Skor	Jumlah Respooden	Ratarat a Skor
		SS	S	TS	STS			
		4	3	2	1			
1	Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi(X2.1)	8	11	0	0	65	19	16,25
2	Berani mengambil	8	11	0	0	65	19	16,25



LAPORAN PRAKTEK LAPANGAN INDUSTRI PT. SEMEN PADANG



	dan memikul resiko (X2.2)							
3	Memiliki tujuan yang realistik(X2.3)	9	10	0	0	66	19	16,5
4	Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan cita-cita (X2.4)	15	4	0	0	72	19	18
5	Memanfaatkan umpan balik yang kongkrit dalam semua kegiatan yang dilakukan (X2.5)	11	8	0	0	65	19	16,25
6	Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah di program (X2.6)	11	8	0	0	65	19	16,25
Total								99,5
Ratar ata								16,58

4.5. Uji validitas dan realibilitas

4.5.1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui penafsiran dalam instrumen penelitian, apakah penafsiran setiap responden sama atau berbeda sama sekali. Apabila penafsiran responden tersebut sama, maka instrumen penelitian tersebut dapat dikatakan *valid*, sehingga perlu diganti (Sugiono, 2004) menyatakan bahwa uji validitas menggunakan analisis faktor yang dilakukan dengan cara



LAPORAN PRAKTEK LAPANGAN INDUSTRI PT. SEMEN PADANG



mengkorelasikan jumlah skor faktor dengan skor total. Pengkorelasian jumlah skor faktor dengan skor total menggunakan rumus korelasi *product moment*.

Rekapitulasi Uji Validitas

No	Variabel	Butir Pernyataan	Nilai Korelasi	Keterangan
	Budaya Perusahaan	X1		
1.	Daya Saing	X1.1	0,792	Valid
2.	Tanggung jawab sosial	X1.2	0,704	Valid
3.	Supportiveness	X1.3	0,550	Valid
4.	Inovasi	X1.4	0,651	Valid
5.	Reward	X1.5	0,835	Valid
6.	Orientasi kerja	X1.6	0,660	Valid
7.	Stabilitas	X1.7	0,610	Valid
	Motivasi	X2		
1.	Tanggung jawab pribadi	X2.1	0,811	Valid
2.	Berani mengambil keputusan dan resiko	X2.2	0,845	Valid
3.	Memiliki tujuan	X2.3	0,836	Valid
4.	Rencana kerja yang menyeluruh	X2.4	0,147	
5.	Memanfaatkan umpan balik kerja	X2.5	0,710	Valid
6.	Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah di program	X2.6	0,911	Valid
	Kinerja Karyawan	Y		
1.	Kompensasi	Y.1	0,603	Valid
2.	Kondisi kerja	Y..2	0,053	
3.	Kesempatan untuk berkembang.	Y..3	0,567	valid

4.5.2. Uji reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu angka indeks yang menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur di dalam mengukur gejala yang sama. Setiap alat ukur seharusnya mempunyai kemampuan untuk memberikan hasil yang konsisten (Umar, 2005) dan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau dapat



LAPORAN PRAKTEK LAPANGAN INDUSTRI PT. SEMEN PADANG



diandalkan. Jadi tujuan utama dari pengujian alat ukur adalah untuk mengetahui kemantapan, ketepatan, dan homogenitas dari suatu alat ukur. Keandalan yang rendah menunjukkan ketidakkonsistenan responden dalam menjawab pertanyaan. Suatu alat ukur yang baik dan handal memiliki susunan dan bentuk pertanyaan yang tepat sehingga menjamin interpretasi yang tetap sama walaupun disampaikan berulang-ulang pada banyak responden dalam kurun waktu yang berbeda-beda. Metode pengujian reliabilitas atau keandalan instrumen dilakukan dengan menggunakan koeffisien *alpha cronbach* (Umar, 2005) menyatakan bahwa nilai suatu instrument dikatakan reliable nilai *alpha cronbach* $> 0,6$. Rumus *alpha cronbach's* (Umar, 2005) adalah sebagai berikut.

3. Uji regresi linear berganda

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk tujuan penelitian yang pertama, yaitu untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi (X1), dan motivasi (X2) sebagai variabel independen terhadap kinerja karyawan yang berfungsi sebagai variabel dependen (Y).

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Undstandartized Coefficient		Standardized Coefficient	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Budaya organisasi	0,223	0,040	0,456	5,540	0,000
Motivasi	0,263	0,077	0,282	3,430	0,001
Constant	= -133				
R	= 0,631				
R Square	= 0,398				
Adjusted R Square	= 0,387				
Fhitung	= 35.979				
Sig. F _{hitung}	= 0,000				



LAPORAN PRAKTEK LAPANGAN INDUSTRI PT. SEMEN PADANG



Berdasarkan Tabel di atas maka dapat diketahui persamaan regresi yang dihasilkan $\hat{Y} = -133 + 0,223X_1 + 0,263X_2$

4.5.3. Uji signifikansi koefisien regresi variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan

Analisis *F-test* bertujuan untuk menguji pengaruh signifikansi secara serempak antara variabel bebas yaitu budaya perusahaan (X_1), dan motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada karyawan Inkubasi Bsnis non Semen PT. Semen Padang.

1) Perumusan hipotesis statistik

$H_0 : \beta_1, \beta_2 = 0$, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan secara serempak dari budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan Inkubasi Bsnis non Semen PT. Semen Padang.

$H_1 : \beta_1, \beta_2 \neq 0$, artinya paling sedikit salah satu dari budaya Perusahaan, dan motivasi berpengaruh signifikan Menentukan F_{tabel} dengan tingkat signifikansi (α) = 0,05:df = (k-1)(n-k). Nilai F_{tabel} (2;19) diketahui sebesar 3,09

4.5.4. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Inkubasi Bsnis non Semen PT. Semen Padang.

(1) Perumusan hipotesis variabel

$H_0 : \beta_2 = 0$, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan dan positif secara parsial dari variabel motivasi terhadap kinerja kerja karyawan pada karyawan Inkubasi Bsnis non Semen PT. Semen Padang.

$H_1 : \beta_2 > 0$, artinya ada pengaruh yang signifikan dan positif secara parsial dari variabel motivasi terhadap kinerja karyawan Inkubasi Bsnis non Semen PT. Semen Padang. Menentukan tingkat keyakinan



LAPORAN PRAKTEK LAPANGAN INDUSTRI PT. SEMEN PADANG



95% dan $\alpha = 0,05:df = (n-k)$ untuk menentukan nilai t_{tabel} . Nilai $t_{\text{tabel}}(0,05:19)$ adalah sebesar $\pm 1,6$



LAPORAN PRAKTEK LAPANGAN INDUSTRI PT. SEMEN PADANG



BAB V KESIMPULAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah penulis lakukan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. terdapat variabel budaya perusahaan dan Motivasi kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan di Inkubasi Bisnis Non Semen PT. Semen Padang.
2. variabel Budaya perusahaan dan motivasi kerja karyawan berada pada kategori tinggi dalam lingkup Workshop Inkubasi Bisnis Non Semen di PT. Semen Padang.
3. Terdapat Pengaruh signifikan budaya perusahaan terhadap kinerja karyawan dengan nilai korelasi yang tergolong kuat.
4. Semakin tinggi budaya perusahaan, maka semakin tinggi pula kinerja dan prestasi kerja karyawan Workshop Inkubasi Bisnis Non Semen di PT. Semen Padang
5. Motivasi kerja yang dimiliki karyawan dalam jangka panjang akan membentuk karakter dan prestasi kerja yang diraih oleh karyawan di perusahaan tersebut.
6. budaya daya saing cukup memberikan dampak yang sangat baik terhadap kinerja karyawan
7. kinerja karyawan akan berjalan baik apabila budaya perusahaan dan motivasi sejalan .



LAPORAN PRAKTEK LAPANGAN INDUSTRI PT. SEMEN PADANG



5.2. Saran

Setelah mempelajari seluruh proses penelitian yang menyangkut seluruh permasalahan yang diuji dapat disampaikan dengan saran sebagai berikut.

1. Membudayakan nilai yang dianut oleh perusahaan kepada setiap karyawan dapat dilakukan dengan cara menyampaikan nilai yang dikehendaki dalam bahasa yang dianut oleh kebanyakan karyawan.
2. Penghargaan terhadap loyalitas karyawan dengan mengikuti sertakan karyawan honorer karyawan dalam memenuhi persyaratan kualifikasi karyawan.

Implikasi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan implikasi yang baik secara teoritis maupun manajerial, berikut ini adalah implikasi dari hasil penelitian ini.

1. Implikasi teoritis

Berdasarkan model penelitian yang dianalisis dalam penelitian ini, maka dapat memperkuat konsep-konsep teoritis dan memberikan dukungan terhadap penelitian terdahulu, literatur-literatur yang menjelaskan tentang pengaruh budaya organisasi motivasi terhadap kinerja karyawan yang telah diperkuat keberadaannya oleh konsep-konsep teoritis dan hubungan antar variabel-variabel tersebut.

2. Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan maka untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui motivasi dapat dilakukan melalui pendekatan dua variabel, yaitu diprioritaskan pada peningkatan gaya kepemimpinan, meningkatkan dukungan organisasi yang meningkatkan kinerja karyawan tersebut.



LAPORAN PRAKTEK LAPANGAN INDUSTRI PT. SEMEN PADANG



DAFTAR PUSTAKA

- Fakultas Teknik UNP. 2005. *Buku Panduan Praktek Industri FT UNP*. Padang.
Unit Hubungan Industri
- Kast, F.E. & Rosenzweig, J.E. (2002). *Organisasi dan manajemen jilid 2*. Jakarta:
Bumi Aksara
- Munandar, A.S. (2001). *Psikologi industri dan organisasi*. Jakarta: UI-Press.
- Mankunegara, A.P. (2006). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Wigjoseptina, C (1998). *Pengukuran Budaya Perusahaan dan Identifikasi faktor-faktor yang mempengaruhinya* .<http://ITBCentral.Library/budaya.prusahaan.htm>.

Lampiran 1. Kuesioner

Hal : Mohon Bantuan Pengisian Kuesioner

Kepada Yth:

Bapak/Ibu

Di Tempat

Dengan Hormat,

Penelitian ini dilakukan untuk mengumpulkan data dan informasi yang akan digunakan untuk penyusunan Laporan sebagai salah satu syarat menyelesaikan Praktek Lapangan Industri (PLI). Kuesioner ini dibuat untuk mengetahui **‘Pengaruh Persepsi Budaya perusahaan terhadap Kinerja karyawan Inkubasi Bisnis Non Semen di PT. Semen Padang.**

Di tengah-tengah kesibukan yang sedang Bapak/Ibu lakukan saat ini, penulis mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk dapat mengisi kuesioner yang telah disiapkan. Kerahasiaan akan tetap terjamin. Diharapkan agar jawaban sesuai dengan keadaan Bapak/Ibu yang sebenarnya.

Demikian atas kesediaan Bapak/Ibu serta kerjasamanya dalam mengisi kuesioner ini, saya ucapkan terimakasih.

Hormat saya,

(Delfisanur)

BIODATA

1. Informasi Umum

- a. Nama :
- b. Jabatan :
- c. Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
- d. Usia : <25 Tahun
 30-35 Tahun
 25-30 Tahun
 >35 Tahun
- e. Tingkat Pendidikan :
 SMA
 D3 S1
 S2
- f. Lama Bekerja :
 <1 tahun
 1-2 tahun
 2-3 tahun
 >3 tahun

2. Petunjuk Pengisian Umum

Tuliskan pendapat Anda terhadap setiap pernyataan (pertanyaan) dengan cara memberikan tanda centang () huruf-huruf pada lembar jawaban sebagai berikut:

STS : Jika Sangat Tidak Setuju TS

 : Jika Tidak Setuju

S : Jika Setuju

SS : Jika Sangat Setuju

Contoh Pengisian

Jika anda **Setuju** dengan pernyataan yang diberikan, maka anda dapat memberi tanda (√) pada kolom **Setuju (S)**.

No.	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1.	Perusahaan mengharapkan agar karyawan dapat memberikan kinerja yang terbaik untuk kemajuan perusahaan.		√		
No.	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
	Budaya Perusahaan				
1.	Perusahaan menuntut agar produk yang dihasilkan lebih baik dari perusahaan lain.				
2.	Perusahaan memiliki kepedulian sosial terhadap lingkungan sekitar				
3.	Di perusahaan ini karyawan merasa nyaman dapat bekerja sama dengan anggota tim lainnya.				
4.	Banyak karyawan mampu membuat perubahan yang lebih baik untuk meningkatkan kinerja				
5.	Kesempatan karyawan untuk mengembangkan diri di perusahaan ini cukup terbuka..				
6.	Perusahaan menuntut karyawan untuk bekerja sesuai dengan aturan yang ditetapkan perusahaan.				
7.	Perusahaan ini percaya bahwa keamanan dalam bekerja bagi seluruh karyawan adalah sangat penting.				
	Motivasi karyawan				
1.	Saya tidak mudah menyerah dan melakukan yang terbaik dalam mencapai cita-cita saya.				
2.	Saya memiliki target yang pasti dalam bekerja.				
3.	Saya mencoba hal-hal baru untuk memecahkan masalah yang dihadapi.				
4.	Saya termasuk orang yang tidak mudah menyerah dan berusaha bangkit kembali jika mengalami kegagalan.				
5.	Saya ingin bekerja sebaik mungkin sehingga dapat menerapkan ide-ide baru yang kreatif ke dalam kegiatan perusahaan.				
6.	Saya mempunyai keinginan untuk mengetahui apakah tindakan saya selama ini sudah cukup efektif.				
	Kinerja Karyawan				
1.	Karyawan saling memberikan informasi yang penting kepada rekan kerja dan atasan.				
2.	Kemampuan perusahaan dalam meningkatkan efisiensi penggunaan SDM yang dimiliki				
3.	Kemampuan perusahaan dalam mencapai target dan kualitas kerja				

VALIDITAS BUDAYA

		Correlations							
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1_Total
X1.1	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1	,885**	,829*	,739*	,879**	,889**	,883**	,964**
X1.2	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,885**	1	,854*	,829*	,854*	,913**	,885**	,984**
X1.3	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,829*	,854*	1	,800**	,879**	,845*	,824*	,899**
X1.4	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,739*	,829*	,800**	1	,800**	,838*	,867*	,881**
X1.5	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,879**	,854*	,879**	,800**	1	,844*	,834*	,835**
X1.6	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,889**	,913**	,845*	,838*	,844*	1	,889**	,881**
X1.7	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,883**	,885**	,824*	,867*	,834*	,889**	1	,815**
X1_Total	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,964**	,984**	,899**	,881**	,835**	,881**	,815**	1

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

VALIDITAS KINERJA

		Correlations			
		y1	y2	y3	Total_y
y1	Pearson Correlation	1	-,249	,423	,809**
	Sig. (2-tailed)		,078	,073	,000
	N	18	18	18	18
y2	Pearson Correlation	-,249	1	,114	-,249
	Sig. (2-tailed)	,078		,662	,676
	N	18	18	18	18
y3	Pearson Correlation	,423	,114	1	,667**
	Sig. (2-tailed)	,073	,642		,011
	N	18	18	18	18
Total_y	Pearson Correlation	,809**	-,249	,667**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,078	,011	
	N	18	18	18	18

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

VALIDITAS MOTIVASI

		Correlations						
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	Total_X2
X2.1	Pearson Correlation:	1	,211 ^{**}	,242 ^{**}	-,063	,222 ^{**}	,206 ^{**}	,211 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		,023	,001	,792	,011	,026	,003
	N	19	19	19	19	19	19	19
X2.2	Pearson Correlation:	,211 ^{**}	1	,242 ^{**}	,063	,211 ^{**}	,222 ^{**}	,206 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,023		,001	,792	,011	,026	,003
	N	19	19	19	19	19	19	19
X2.3	Pearson Correlation:	,242 ^{**}	,242 ^{**}	1	-,222 ^{**}	,277 ^{**}	,222 ^{**}	,206 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,001	,001		,012	,001	,001	,003
	N	19	19	19	19	19	19	19
X2.4	Pearson Correlation:	-,063	,063	-,222 ^{**}	1	-,073	-,222 ^{**}	,187
	Sig. (2-tailed)	,792	,792	,012		,137	,012	,009
	N	19	19	19	19	19	19	19
X2.5	Pearson Correlation:	,222 ^{**}	,222 ^{**}	,277 ^{**}	-,222 ^{**}	1	,222 ^{**}	,206 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,011	,011	,001	,012		,001	,001
	N	19	19	19	19	19	19	19
X2.6	Pearson Correlation:	,206 ^{**}	,206 ^{**}	,222 ^{**}	-,222 ^{**}	,222 ^{**}	1	,211 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,026	,026	,001	,012	,011		,003
	N	19	19	19	19	19	19	19
Total_X2	Pearson Correlation:	,211 ^{**}	,206 ^{**}	,222 ^{**}	,187	,222 ^{**}	,211 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	,023	,026	,001	,542	,011	,023	
	N	19	19	19	19	19	19	19

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

OUTPUT REGRESI LINER BERGANDA

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Budgets dana modal	10	3	4	3,37	,438
Budgets anggaran jumlah modal	10	2	4	3,00	,471
Budgets kepengawasan	10	2	4	3,21	,395
Budgets modal	10	1	4	3,10	,393
Budgets reward	10	2	4	3,25	,705
Budgets penelitian hasil penelitian	10	3	4	3,30	,478
Total_01	10	22	29	25,50	2,088
02.1	10	3	4	3,40	,507
02.2	10	3	4	3,43	,507
02.3	10	3	4	3,43	,507
02.4	10	3	4	3,32	,478
02.5	10	2	4	3,51	,312
02.6	10	3	4	3,42	,507
Total_02	10	17	24	20,80	1,811
03	10	3	4	3,44	,311
04	10	2	4	3,00	,438
05	10	2	4	3,42	,507
Total_03	10	8	11	9,00	,365
Total N (listwise)	10				

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Modal, Budgets Perusahaan ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan
 b. All requested variables entered.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,411 ^a	,188	,055	,82374

a. Predictors: (Constant), Modal, Budgets Perusahaan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2,788	3	1,964	1,822	,828 ^b
	Residual	13,653	16	,853		
	Total	16,431	19			

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

b. Prediktors: (Constant), Motivasi, Budaya Perusahaan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,808	2,400		2,710	,918
	Budaya Perusahaan	-,047	,080	-,128	-,527	,599
	Motivasi	,193	,108	,461	1,756	,092

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,411 ^a	,188	,095	,82074

a. Prediktors: (Constant), Motivasi, Budaya Perusahaan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2,788	3	1,964	1,822	,828 ^b
	Residual	13,653	16	,853		
	Total	16,431	19			

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

b. Prediktors: (Constant), Motivasi, Budaya Perusahaan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,808	,04		2,710	,918
	Budaya Perusahaan	,327	,080	,466	3,940	,000
	Motivasi	,263	,108	,282	2,438	,021

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
K1.1	19	3	4	3,32	,488
K1.2	19	3	4	3,32	,478
K1.3	19	3	4	3,32	,587
K1.4	19	3	4	3,47	,513
K1.5	19	3	4	3,55	,705
K1.6	19	3	4	3,32	,478
K1.7	19	3	4	3,42	,513
Valid N (listwise)	19				

Valid

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	Total
Valid	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1

Budaya daya saing

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	12	63,2	63,2	63,2
5	7	36,8	36,8	100,0
Total	19	100,0	100,0	

Budaya tanggung jawab sosial

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TB	2	10,5	10,5	10,5
4	16	83,0	78,0	88,5
5	1	5,3	5,3	100,0
Total	19	100,0	100,0	

Budaya Inovasi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STB	1	5,3	5,3	5,3
TS	2	10,5	10,5	15,8
S	8	47,4	47,4	63,2
SS	7	38,8	38,8	102,0
Total	18	100,0	100,0	

Budaya supportiveness

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TB	1	5,3	5,3	5,3
S	12	66,4	66,4	71,7
SS	5	28,3	28,3	100,0
Total	18	100,0	100,0	

Budaya orientasi kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	12	66,4	66,4	66,4
SS	6	33,6	33,6	100,0
Total	18	100,0	100,0	

stabilitas

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	14	77,3	77,3	77,3
SS	4	22,7	22,7	100,0
Total	18	100,0	100,0	

Total_X1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 22	1	5,3	5,3	5,3
23	2	10,5	10,5	15,8
24	3	15,8	15,8	31,7
25	1	5,3	5,3	37,0
26	4	21,7	21,7	58,7
27	3	16,3	16,3	75,0
28	3	16,3	16,3	91,3
29	1	5,3	5,3	100,0
Total	18	100,0	100,0	

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	8	11	57,9	57,9	57,9
	999	0	43,1	43,1	100,0
	Total	11	100,0	100,0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	8	11	57,9	57,9	57,9
	999	0	43,1	43,1	100,0
	Total	11	100,0	100,0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	8	11	57,9	57,9	57,9
	999	0	43,1	43,1	100,0
	Total	11	100,0	100,0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	8	13	68,4	68,4	68,4
	999	6	31,6	31,6	100,0
	Total	19	100,0	100,0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	79	1	6,9	6,9	6,9
	8	7	36,6	36,6	43,5
	999	11	57,9	57,9	100,0
	Total	19	100,0	100,0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	8	11	57,9	57,9	57,9
	999	0	43,1	43,1	100,0
	Total	11	100,0	100,0	

Total_x2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	17	1	8,3	8,3	8,3
	18	2	16,7	16,7	25,0
	20	9	71,4	71,4	66,7
	21	8	62,9	62,9	75,0
	22	1	7,7	7,7	82,7
	23	2	15,6	15,6	88,3
	24	1	7,7	7,7	96,0
	Total	18	100,0	100,0	

y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	6	18	62,9	62,9	62,9
	68	8	26,7	26,7	100,0
	Total	18	100,0	100,0	
Missing	System	1	3,3		
Total		19	100,0		

x2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	78	2	16,7	16,7	16,7
	8	16	83,3	83,3	66,7
	88	1	5,0	5,0	100,0
	Total	18	100,0	100,0	

y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	57,9	57,9	57,9
	38	8	42,1	42,1	100,0
	Total	18	100,0	100,0	

Total_y

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	8	2	11,8	11,8	11,8
	9	7	38,9	38,9	50,7
	10	6	31,6	31,6	82,3
	11	4	21,1	21,1	100,0
	Total	18	100,0	100,0	

VALIDITAS BUDAYA

		Correlations							
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1_Total
X1.1	Pearson Correlation	1	,324**	,229	,189	,277**	,060**	,267**	,282**
	Sig. (2-tailed)		,002	,042	,044	,010	,022	,008	,000
	N	18	18	18	18	18	18	18	18
X1.2	Pearson Correlation	,324**	1	,154	,238	,243	,213*	,288**	,264**
	Sig. (2-tailed)	,002		,052	,027	,028	,034	,003	,004
	N	18	18	18	18	18	18	18	18
X1.3	Pearson Correlation	,229	,154	1	,322**	,212*	-.041	,124	,207
	Sig. (2-tailed)	,042	,052		,002	,038	,088	,013	,010
	N	18	18	18	18	18	18	18	18
X1.4	Pearson Correlation	,189	,238	,322**	1	,288**	,036	,158	,261**
	Sig. (2-tailed)	,044	,027	,002		,001	,084	,030	,000
	N	18	18	18	18	18	18	18	18
X1.5	Pearson Correlation	,277**	,243	,212*	,288**	1	,242	,234	,233**
	Sig. (2-tailed)	,010	,028	,038	,001		,018	,014	,000
	N	18	18	18	18	18	18	18	18
X1.6	Pearson Correlation	,060**	,213*	-.041	,036	,242	1	,286**	,280**
	Sig. (2-tailed)	,022	,034	,088	,084	,008		,003	,000
	N	18	18	18	18	18	18	18	18
X1.7	Pearson Correlation	,267**	,288**	,124	,158	,234	,286**	1	,213**
	Sig. (2-tailed)	,008	,003	,013	,032	,014	,003		,000
	N	18	18	18	18	18	18	18	18
X1_Total	Pearson Correlation	,262**	,228**	,202	,281**	,238**	,060**	,213**	1
	Sig. (2-tailed)	,006	,001	,016	,003	,000	,062	,002	
	N	18	18	18	18	18	18	18	18

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

VALIDITAS KINERJA

Correlations					
		y1	y2	y3	Total_y
y1	Pearson Correlation	1	-,040	,433	,200**
	Sig. (2-tailed)		,576	,073	,000
	N	18	18	18	18
y2	Pearson Correlation	-,040	1	,114	-,053
	Sig. (2-tailed)	,576		,862	,850
	N	18	18	18	18
y3	Pearson Correlation	,433	,114	1	,563*
	Sig. (2-tailed)	,073	,642		,011
	N	18	18	18	18
Total_y	Pearson Correlation	,200**	-,053	,563*	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,850	,011	
	N	18	18	18	18

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

VALIDITAS MOTIVASI

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	Total_X2
32.1	Pearson Correlation: Sig. (2-tailed) N	1	,511 ^{**}	,482 ^{**}	-,083	,593 ^{**}	,794 ^{**}	,811 ^{**}
32.2	Pearson Correlation: Sig. (2-tailed) N	,511 ^{**}	1	,888 ^{**}	,083	,591 ^{**}	,722 ^{**}	,848 ^{**}
32.3	Pearson Correlation: Sig. (2-tailed) N	,482 ^{**}	,888 ^{**}	1	-,082	,472 ^{**}	,891 ^{**}	,898 ^{**}
32.4	Pearson Correlation: Sig. (2-tailed) N	-,083	,083	-,082	1	-,083	-,082	,147
32.5	Pearson Correlation: Sig. (2-tailed) N	,593 ^{**}	,591 ^{**}	,472 ^{**}	-,082	1	,682 ^{**}	,712 ^{**}
32.6	Pearson Correlation: Sig. (2-tailed) N	,794 ^{**}	,722 ^{**}	,891 ^{**}	-,082	,682 ^{**}	1	,905 ^{**}
Total_X2	Pearson Correlation: Sig. (2-tailed) N	,811 ^{**}	,848 ^{**}	,898 ^{**}	,147	,712 ^{**}	,905 ^{**}	1

.^{*} Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

.^{**} Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

No Responden	Budaya Perusahaan							Total X1	Motivasi Kerja						Total X2	Kinerja Karyawan			Total Y
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5		Y1	Y2	Y3		
1	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	18	4	3	4	11
2	4	4	4	4	4	3	4	27	4	4	4	4	4	4	24	4	3	4	11
3	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	24	4	2	4	10
4	3	3	3	3	2	3	4	21	4	4	4	4	4	4	24	4	3	4	11
5	4	3	4	4	4	4	3	26	4	4	4	4	4	4	24	3	3	3	9
6	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	4	3	3	19	3	3	3	9
7	3	3	3	3	3	3	3	21	4	4	4	4	4	4	24	4	3	3	10
8	3	4	4	4	3	3	3	24	4	4	4	3	4	4	23	4	3	4	11
9	3	3	4	4	3	3	4	24	3	3	3	4	3	3	19	3	3	4	10
10	4	4	3	3	3	4	4	25	3	4	3	4	3	3	20	3	3	3	9
11	3	3	3	3	2	3	3	20	3	4	4	4	3	3	21	3	3	4	10
12	3	3	3	4	3	3	3	22	3	3	3	4	3	3	19	3	3	3	9
13	3	3	4	4	3	3	4	24	4	3	3	4	3	3	20		4	4	8
14	3	3	4	4	4	3	3	24	3	3	3	3	4	3	19	3	2	3	8
15	4	4	3	4	4	4	4	27	4	4	4	3	3	4	22	4	3	3	10
16	4	3	3	3	3	4	4	24	3	3	3	4	3	3	19	4	3	3	10
17	3	3	2	3	2	3	3	19	3	3	3	4	3	3	19	3	3	3	9
18	4	4	3	3	3	4	4	25	3	4	3	4	4	3	21	3	3	3	9
19	3	3	4	3	2	3	3	21	3	4	4	4	3	4	22	3	3	3	9