

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Ariyadin dan Nawangsari.L.C, 2018. Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. XYZ Kota Jakarta Barat.
- Badan Pusat Statistik, 2022. Statistik Kelapa Sawit Indonesia 2022, Katalog BPS. Statistik Indonesia.
- Bangun, Wilson, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta.
- Faslah.R dan Savitri.M.T, 2013. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Pt. Kabelindo Murni, Tbk. *JPEB*. 1(2): 41-42.
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. BPFE Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ilyas, Y, 2001. *Kinerja Teori, penilaian dan penelitian*. Pusat Kajian Ekonomi Masyarakat Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia. Jakarta
- Indah Sari, S.S., M.HUM, 2018. Motivasi Belajar Mahasiswa Program Studi Manajemen Dalam Penguasaan Keterampilan Berbicara (Speaking) Bahasa Inggris. *Jurnal Manajemen Tools*. 9(1): 42-44.
- Kuncoro, M.M. 2011. *Metode Kuantitatif*. Sekolah Tinggi Ilmu. Yogyakarta.
- Miftah, T. (2010). *Prilaku Organisasi*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Mulyono.H, 2018. Kepemimpinan (Leadership) Berbasis Karakter Dalam Peningkatan Kualitas Pengelolaan Perguruan Tinggi. *Jurnal Penelitian Pendidikan Sosial Humaniora*. 3(1): 291-292.

- M. Habibie dan Fahrullah.A. 2021. Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pompes Mukmin mandiri Sidoarjo). *Jurnal Ekonomika dan Bisnis Islam*. 4(3): 84-71.
- Mangkuprawira, S., dan A.V. Hubeis, 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Penerbit Ghalia Indonesia. Bogor.
- Muafi, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Edisi Revisi. Deepublish. Yogyakarta.
- Nia Putri Astriyani, dkk, 2021. Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Jasamarga Tollroad Operator. *Kreatif: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*. 9(1): 80-81.
- Poerwanto, 2007. *Budaya Perusahaan*. Pustaka Belajar. Jember.
- Ria Prasetya Safitri, 2018. Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan. *Journal of management review*. 2(2):198-202.
- Risky Nur Adha,dkk, 2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*. 4(1): 48-50.
- Sadili Samsudin, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV.PUSTAKA SETIA, Bandung.
- Salman Farisi, Juli Irnawati dan Muhammad Fahmi. 2020. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*. 4(1): 17.
- Sukanto.R, 1992. *Dasar-Dasar Manajemen*. Edisi Ke-5. BPFE. Yogyakarta.
- Schuler dan Jackson, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Menghadapi Abad Ke-21*. Edisi Ke-Enam. Erlangga. Jakarta.

- Setiawan, A., 2013. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. *Jurnal Ilmu Manajemen*. 1(4): 1245-1247.
- Sugiyono, 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung, Alfabeta.
- Sulistiyani, Ambar.T dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sylvia, V. Sitio, S., 2022. Pengaruh Penerapan Total Quality Management (Tqm) Terhadap Kinerja Perusahaan Melalui Kinerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada Head Office Angkasa Pura (Ap) I Persero. *Jurnal Ilmiah E-Progress*. 12(1):40-41.
- Titin Rosdyanti dan Suwanto, 2020. PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI DAN BUDAYA PERUSAHAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UPTD PUSKESMAS PURBOLINGGO LAMPUNG TIMUR. *Jurnal Manajemen*. 14(1)
- Wibowo, dan Phil. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

LAMPIRAN



Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .640 ^a | .409 | .341 | 130.377 |

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan, Budaya Perusahaan

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| 1 | Regression | 306178.431 | 3 | 102059.477 | 6.004 | .003 ^b |
| | Residual | 441950.769 | 26 | 16998.107 | | |
| | Total | 748129.200 | 29 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan Panen

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan, Budaya Perusahaan

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 577.891 | 250.279 | | 2.309 | .029 |
| | Budaya Perusahaan | 24.121 | 7.457 | .612 | 3.235 | .003 |
| | Kepemimpinan | -11.112 | 8.130 | -.245 | -1.367 | .183 |
| | Motivasi | 10.404 | 7.451 | .229 | 1.396 | .174 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan Panen

Uji t

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y
Maka, $t_{tabel} = 2,042$
 - a. Diketahui nilai sig untuk pengaruh budaya perusahaan (X1) terhadap kinerja karyawan panen (Y) adalah sebesar $0,003 < 0,05$ dan $t_{hitung} 3.235 > t_{tabel} 2,042$, sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya perusahaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan panen

- b. Diketahui nilai sig untuk pengaruh kepemimpinan (X2) terhadap kinerja karyawan panen (Y) adalah sebesar $0,183 < 0,05$ dan t hitung $-1.367 < t$ tabel 2.042 sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan panen.
- c. Diketahui nilai sig untuk pengaruh motivasi (X3) terhadap kinerja karyawan panen (Y) adalah sebesar $0.174 > 0,05$ dan t hitung $1.396 < t$ tabel 2.042, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi tidak berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan panen

Uji F

Pada output tersebut terlihat bahwa F hitung 6.004 dengan tingkat signifikansi/probabilitas $0.003 < 0,05$ maka model regresi ini dapat dipakai untuk memprediksi variabel kinerja karyawan panen.

Uji R

Berdasarkan pada tabel diatas menjelaskan bahwa nilai korelasi/ hubungan R yaitu sebesar 0.640 dan dijelaskan besaarnya persentase pengaruh variabel budaya perusahaan, kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan panen yang disebut koefisien determinasi yang merupakan hasil dari pengkuadratan R. dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi R square sebesar 0.341 yang mengandung aarti bahwa pengaruh budaya perusahaan, kepemimpinan, dan motivasi terhadap kinerja karyawan panen adalah sebesar 34,1% sedangkan sisanya di pengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak dijelaskan pada penelitian ini

| X1 | X2 | X3 | Y |
|----|----|----|------|
| 35 | 32 | 29 | 1300 |
| 35 | 30 | 29 | 1300 |
| 35 | 32 | 26 | 1300 |
| 35 | 33 | 25 | 1326 |
| 34 | 25 | 33 | 1196 |
| 31 | 23 | 32 | 1560 |
| 29 | 24 | 32 | 1560 |
| 34 | 24 | 34 | 1560 |
| 34 | 24 | 29 | 1404 |
| 34 | 25 | 26 | 1404 |
| 33 | 29 | 30 | 1404 |
| 30 | 30 | 32 | 1222 |
| 27 | 23 | 20 | 1404 |
| 29 | 25 | 23 | 1404 |
| 35 | 32 | 31 | 1482 |
| 27 | 29 | 30 | 1352 |
| 27 | 23 | 25 | 1066 |
| 24 | 24 | 25 | 1066 |
| 24 | 27 | 23 | 1040 |
| 24 | 25 | 26 | 1014 |
| 25 | 26 | 25 | 1066 |
| 35 | 29 | 29 | 1326 |
| 35 | 30 | 26 | 1300 |
| 35 | 30 | 27 | 1326 |
| 35 | 32 | 28 | 1560 |
| 35 | 27 | 29 | 1482 |
| 35 | 29 | 30 | 1274 |
| 35 | 25 | 22 | 1352 |
| 35 | 32 | 31 | 1300 |
| 35 | 35 | 32 | 1508 |