

# JURNAL\_22146

*by student 11*

---

**Submission date:** 08-Jul-2024 10:44AM (UTC+0700)

**Submission ID:** 2413715377

**File name:** Jurnal\_Juliyani.docx (4.11M)

**Word count:** 5604

**Character count:** 34932

6

## PENGARUH KERJASAMA TIM DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DITINGKAT MANAJEMEN MENENGAH PT BORNEO INTERNATIONAL ANUGERAH, KALIMANTAN BARAT

7 **Juliyani Khusnul Khotimah<sup>1</sup>, Arum Ambarsari<sup>2</sup>, Ismiasih<sup>2</sup>**  
Jurusan Ekonomi Pertanian, Fakultas Pertanian, INSTIPER Yogyakarta  
Jl. Nangka II, Krodan, Maguwoharjo, Daerah Istimewa Yogyakarta  
\*)Correspondence email : arum.instiper@gmail.com

### ABSTRACT

The condition of PT Borneo International Anugerah's production achievements is fluctuating (unstable), which is predominantly decreasing, affecting the performance of employees at the middle management level. So it is necessary to improve the quality of human resources through the implementation of teamwork and work culture at the middle management level, in order to influence the quality of performance of employees below. This research aims to determine the form of teamwork and employee work culture at the middle management level of PT Borneo International Anugerah, to determine the form of application of teamwork and employee work culture at the middle management level of PT Borneo International Anugerah and to determine the influence of teamwork and work culture on employee performance at Middle management level of PT Borneo International Anugerah. This research was carried out at PT Borneo International Anugerah, West Kalimantan in January 2024. The basic method of this research is a qualitative method with a mixed method research design approach. This research uses an exploratory sequential design or combines qualitative and quantitative methods. The sampling method used a saturated sample or census method, with the number of samples used being 12 middle management employees consisting of (2 Askep, 8 Assistants, 1 KTU, 1 KASSIE). Data collection techniques were carried out using questionnaires, interviews and observation. The analysis method uses multiple linear regression testing in SPSS. The results of this research explain that the implementation of teamwork and work culture is categorized as very good, and there is a significant influence of teamwork and work culture variables on employee performance at the middle management level of PT Borneo International Anugerah.

Keywords: Work Culture, Teamwork, Performance, Influence

## ABSTRACT

Kondisi capaian produksi PT Borneo International Anugerah yang mengalami fluktuatif (tidak stabil) yang didominasi mengalami penurunan, mempengaruhi kinerja karyawan ditingkat manajemen menengah. Sehingga diperlukan peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui penerapan kerjasama tim dan budaya kerja ditingkat manajemen menengah, agar mempengaruhi kualitas kinerja karyawan dibawahnya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bentuk kerjasama tim dan budaya kerja karyawan ditingkat manajemen menengah PT Borneo International Anugerah, untuk mengetahui bentuk penerapan kerjasama tim dan budaya kerja karyawan ditingkat manajemen menengah PT Borneo International Anugerah dan untuk mengetahui pengaruh kerjasama tim dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan di Tingkat manajemen menengah PT Borneo International Anugerah. Penelitian ini dilaksanakan di PT Borneo International Anugerah, Kalimantan Barat pada Januari 2024. Metode dasar penelitian ini metode kualitatif dengan pendekatan *Mixed method reserch design*. Penelitian ini menggunakan design *The exploratory sequential* atau mengkombinasikan metode kualitatif dan kuantitatif. Metode penentuan sampel menggunakan sampel jenuh atau metode sensus, dengan jumlah sampel yang digunakan yaitu 12 orang karyawan manajemen menengah yang terdiri (2 Askep, 8 Asisten, 1 KTU, 1 KASSIE). Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner, wawancara dan observasi. Metode analisis menggunakan pengujian regresi linear berganda di *SPSS*. Hasil penelitian ini menjelaskan penerapan kerjasama tim dan budaya kerja dikategorikan sangat baik, dan terdapat pengaruh yang signifikan variabel kerjasama tim dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan di tingkat manajemen menengah PT Borneo International Anugerah.

**Kata Kunci :** Budaya Kerja, Kerjasama Tim, Kinerja, Pengaruh

## PENDAHULUAN

Berdasarkan data informasi Badan Statistik Indonesia, kemajuan ilmu Pengetahuan-Teknologi Informasi dan Komunikasi (IP-TIK) mengalami peningkatan pada tahun 2019 sebesar 62,10% pada tahun 2017-2021. Pertumbuhan Teknologi ini menjadi peluang setiap pelaku usaha untuk meningkatkan dan mengembakan usahanya agar mampu bersaing di pasar global. (Stastistik, 2021). Dalam menghadapi persaingan industry dan menurunnya kualitas sumber daya manusia perusahaan perlu meningkatkan strategi yang mampu meningkatkan kinerja karyawan melalui perbaikan sistem manajemen sumber daya manusia didalamnya. pencapaian suatu organisasi atau instansi dapat dikukur melalui tingkat hasil kinerja karyawannya. Kinerja dapat dilihat dari beberapa capaian dari target perusahaan, yang dapat dilihat dari hasil produktivitas kelapa sawit atau dari hasil pekerjaan yang diberikan kepada karyawan ditingkat manajemen menengah. Hasil kinerja yang tinggi dipengaruhi oleh kualitas sumberdaya manusia didalamnya. Apabila kinerja yang dihasilkan

menurun maka kualitas sumberdaya didalamnya juga turun, sehingga dapat menghambat pencapaian target perusahaan.

PT. Borneo International Anugerah, merupakan perusahaan swasta kelapa sawit yang berada di Kecamatan Putussibau Utara, Kabupaten Kapuas Hulu, Provinsi Kalimantan Barat. Perusahaan ini memiliki tingkatan didalam manajemen salah satunya tingkatan Manajemen Menengah (*middle management*) yang didalamnya terdiri dari Asisten Kepala, Asisten, Kepala Tata Usaha dan Kepala Administrasi. Manajemen menengah tergolong kedalam pemimpin, sehingga mereka memiliki pengaruh besar terhadap sumber daya manusia dibawahnya. Oleh karena itu perusahaan menilai kinerja dari karyawan ditingkat manajemen menengah salah satunya berdasarkan hasil capaian target produksi yang harus dicapai dalam kurun waktu tertentu. Berikut ini tabel tentang hasil produksi kelapa sawit di PT Borneo International Anugerah :

Tabel 1.1 Data Produksi PT Borneo International Anugerah

	Luas Efektif		Januari-November 2023							%
			Realisasi				Pokok Produktif			
			Jumlah	Pkk/Ha Jg/Pkk	Jg	BJR	Kg	Ton/Ha		
Januari	449,86	29.268	65	7,57	19.370	2,69	52.165	115,96	7,25%	
Februari	1566,22	115.477	74	5,91	37.123	3,35	124.531	79,51	5,85%	
Maret	1566,22	115.477	74	5,91	47.513	3,37	160.269	102,33	7,52%	
April	1566,22	115.477	74	5,91	38.655	3,59	138.826	88,64	6,52%	
Mei	1566,22	115.477	74	5,91	47.785	4,00	190.907	121,89	8,96%	
Juni	1566,22	115.477	74	5,91	75.909	3,26	247.800	158,22	11,63%	
Juli	1566,22	115.477	74	5,91	84.248	3,37	283.649	181,10	13,32%	
Agustus	1566,22	115.477	74	5,91	78.330	4,31	337.416	215,43	15,84%	
September	1566,22	115.477	74	5,91	22.585	3,75	84.700	54,08	3,98%	
Oktober	1566,22	115.477	74	5,91	81.524	3,19	259.657	165,79	12,19%	
November	1566,22	115.477	74	5,91	95.898	3,43	329.013	210,07	15,45%	

Sumber : Data Sekunder (2023)

Berdasarkan tabel 1 diatas dapat diketahui bahwa hasil produksi selama kurun waktu 11 bulan mengalami kondisi fluktuatif/tidak tetap dan berubah-ubah yaitu hasil produksinya mengalami kenaikan dan penurunan. Capaian produksi tertinggi yaitu dicapai pada bulan agustus dengan persentase sebesar 15,84% dengan realisasi sebanyak 215,43 ton. Sedangkan capaian produksi paling rendah yaitu pada bulan september dengan nilai persentase sebesar 3,98% dan jumlah realisasi sebesar 54,08 ton. Hal ini dapat disimpulkan bahwa dalam kurun waktu 11 bulan capaian produksi didominasi dengan penurunan dibandingkan dengan peningkatan, hal ini disebabkan karena kurangnya motivasi manajemen menengah kepada karyawan, kurangnya rasa kerjasama antar tim produksi dan atasan, dan kurangnya penerapan budaya kerja.

Dalam mengatasi permasalahan diatas perlu diketahui bagaimana bentuk Kerjasama dan Budaya kerja yang dibangun didalam perusahaan, sudah sesuai dengan standar yang dimiliki Perusahaan atau belum. Salah satu tolak ukur keberhasilan organisasi atau perusahaan dapat dilihat dari penerapan kerjasama tim. Kerjasama merupakan kegiatan menyatukan ide-ide dan gagasan dari setiap individu dalam mencapai suatu tujuan yang sama. Hal ini dapat diartikan bahwa pekerjaan yang dilakukan secara bersama-sama lebih baik daripada menyelesaikan pekerjaan yang dilakukan secara individu disuatu organisasi atau perusahaan.(Zamzany et al., 2021). Agar berjalannya suatu kerjasama tim maka dibutuhkan yang namanya budaya kerja. Dalam Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara (Kepmenpan) nomor 25/KEP/M.PAN.04/2002, didefinisikan bahwa budaya kerja adalah cara kerja sehari-hari yang bermutu dan selalu mendasari nilai-nilai yang penuh makna, sehingga menjadi motivasi, memberi inspirasi, untuk senantiasa bekerja lebih baik, dan memuaskan bagi masyarakat yang dilayani. Budaya kerja adalah suatu acuan didalam suatu organisasi organisasi, dimana terdapat sekelompok orang yang melakukan interaksi.

Menurut Hadari Nawawi dalam (Purnamasari, 2015), budaya kerja merupakan kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sanksi tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan. Uraian diatas menjelaskan, budaya kerja merupakan perilaku yang dilakukan berulang-ulang oleh setiap individu dalam suatu organisasi dan telah menjadi kebiasaan dalam pelaksanaan pekerjaan. Budaya kerja, merupakan sekumpulan pola perilaku yang melekat secara keseluruhan pada diri setiap individu dalam sebuah organisasi. Membangun budaya berarti juga meningkatkan dan mempertahankan sisi-sisi positif, serta berupaya membiasakan (habituating process) pola perilaku tertentu agar tercipta suatu bentuk baru yang lebih baik.

Kerjasama tim dan Budaya kerja memiliki hubungan terhadap hasil kinerja karena Tim yang bekerja sama dengan baik cenderung lebih inovatif dan adaptif terhadap perubahan, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja. interaksi kedua indikator ini dapat mempengaruhi kinerja. Tim yang bekerja dalam budaya yang mendukung cenderung lebih efektif dan produktif dan menghasilkan kerjasama yang baik.(Saragih, 2020)

57

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan menggunakan pendekatan *Mixed method research design*. *Mixed methods research design* (rancangan penelitian metode campuran) merupakan suatu prosedur dalam mengumpulkan, menganalisis, dan "mencampur" metode kuantitatif dan kualitatif dalam suatu penelitian atau serangkaian penelitian untuk memahami permasalahan dalam penelitian. Penelitian ini menggunakan

design <sup>71</sup> *The exploratory sequential design*. Desain *the exploratory sequential* merupakan pengkombinasian atau pengasosiasiian bentuk kualitatif pada tahap awal dan bentuk kuantitatif untuk tahap kedua. (Hadju & Aulia, 2022) Penelitian ini dilakukan pada tanggal 01-27 Januari 2024 di PT Borneo International Anugerah, Kalimantan barat. <sup>72</sup> Penentuan sampel menggunakan metode sampel jenuh atau metode sensus. Metode sensus merupakan metode <sup>41</sup> teknik pengambilan sampel <sup>34</sup> dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel semua dan <sup>70</sup> dikarenakan jumlah populasinya sedikit dan terbatas, sehingga peneliti mengambil jumlah sampel sama dengan jumlah populasi. (Sunarsi, 2021). Sampel yang digunakan pada penelitian ini yaitu 12 orang karyawan manajemen menengah PT Borneo International Anugerah yang terdiri dari 2 asisten kepala, 8 asisten, 1 kepala tata usaha (KTU), 1 kepala administrasi. <sup>44</sup> Sumber data yang digunakan dalam penelitian yaitu data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung di lapangan melalui penyebaran kuesioner, wawancara dan observasi dan data sekunder diperoleh dari <sup>55</sup> hasil dokumen perusahaan, seperti data presensi, data produksi dan biografi Perusahaan. Metode analisis pada penelitian ini yaitu menggunakan uji skala likert dan uji analisis regresi linear berganda di *spss* versi 24.

## <sup>31</sup> HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Karakteristik Responden

Karakteristik responden didalam penelitian ini dibedakan berdasarkan Usia, Pendidikan, dan Lama bekerja.

#### <sup>53</sup> 1. Usia

Usia merupakan salah satu faktor penentu hasil kinerja dalam berbagai konteks, salah satu kinerja staff manajemen menengah PT Borneo International Anugerah. Berikut merupakan tabel karakteristik usia staff manajemen menengah PT Borneo International Anugerah.

Tabel 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tahun	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
20-30	6	50
31-40	4	33,33
41-50	2	16,66
Jumlah	12	100

Sumber : Data Primer, 2024

Berdasarkan pada tabel 2 dapat diperoleh informasi bahwa usia karyawan manajemen menengah PT Borneo International Anugerah dari 12 responden didominasi oleh 60 % berusia 20-30 tahun dengan total 6 responden yaitu asisten, sedangkan usia dengan jumlah persentase paling rendah yaitu 16,66% didominasi oleh usia mendominasi 41-50 yang terdiri dari asisten kepala. Oleh karena itu dapat diketahui bahwa usia yang

mendominasi tenaga kerja staff yang ada di PT. Borneo International Anugerah termasuk kategori usia produktif atau usia dewasa. Hal ini sesuai dengan informasi dari Badan Pusat Statistik bahwa usia produktif itu berkisar dari mulai usia 15-64 tahun.

## 2. Pendidikan

Pendidikan menjadi salah satu indikator yang dapat digunakan untuk mengetahui jenjang Pendidikan responden, hal ini dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan yang dimiliki responden. Berikut adalah tabel responden berdasarkan Pendidikan.

Tabel 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
SMA	1	8,33
Perguruan Tinggi	11	91,66
Jumlah	12	100

Sumber : Data Primer, 2024

Berdasarkan pada tabel 3 dapat diperoleh informasi bahwa latar belakang Pendidikan tenaga kerja karyawan di tingkat manajemen menengah PT. Borneo International didominasi oleh perguruan tinggi dengan jumlah sebanyak 11 (sebelas) orang dengan persentase 91,66%, dan terdapat 1 (satu) orang staff dengan latar belakang pendidikannya adalah SMA dengan persentase yaitu 8,33%. Data diatas menjelaskan bahwa pendidikan responden memiliki potensi berpengaruh terhadap kinerja mereka dengan presentase 91,66%. Pendidikan menjadi faktor yang dapat mempengaruhi juga hasil kinerja staff, karena pendidikan memberikan dasar untuk sertifikasi professional, dan menjadi nilai yang dapat menunjukkan seberapa tinggi tingkat kompeten dan keahlian didalam bidang tersebut yang sering kali diperlukan untuk pekerjaan.

## 3. Lama Bekerja Karyawan Di Tingkat Manajemen Menengah

Lama bekerja menjadi salah satu indikator yang dapat digunakan untuk mengetahui pengalaman responden didalam dunia pekerjaan yang diukur dengan waktu (tahun). Berikut adalah tabel responden berdasarkan lama bekerja :

Tabel 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tahun	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1-5	8	66,66
6-10	4	36,36
Jumlah	12	100

Sumber : Data primer, 2024

Berdasarkan tabel 4 dapat diperoleh informasi bahwa latar belakang waktu lama bekerja tenaga kerja staff PT. Borneo International Anugerah didominasi oleh tahun lama bekerja 1-5 tahun dengan jumlah 8 (delapan) orang dengan presentase 66,66%, dan terdapat 4 responden dengan lama bekerja 6-10 tahun dengan persentasenya adalah

36,36%. Persentase responden memiliki pengalaman bekerja paling tinggi yaitu dari 1-5 tahun. Meskipun kebanyakan dari responden pengalamannya baru 1-5 tahun bekerja ini sudah memenuhi syarat dalam bekerja, dan sudah bisa menghasilkan kinerja yang baik, karena semakin lama pengalaman kerja maka kemungkinan akan semakin besar kontribusi yang dapat diberikan kepada perusahaan. Tetapi tidak dipungkiri kinerja yang dihasilkan staff dengan pengalaman kerja dengan yang baru sama-sama baik.

## **B. Bentuk dan Penerapan Kerjasama Tim dan Budaya Kerja Karyawan di Tingkat Manajemen Menengah PT Borneo International Anugerah**

### **1. Bentuk Kerjasama Tim**

Bentuk kerjasama tim di PT Borneo International Anugerah merupakan kerjasama tim vertikal dan horizontal. Kerjasama tim vertikal di perusahaan melibatkan hubungan dan koordinasi yang efektif antara berbagai level dalam hierarki perusahaan, dari manajemen puncak hingga manajemen bawah. Sedangkan kerjasama tim horizontal merupakan sebuah kelompok yang sengaja dibentuk yang didalamnya terdiri dari karyawan dari tingkat hirarki yang hampir sama tetapi berasal dari keahlian yang berbeda. Hal ini sesuai dengan teori kerjasama tim yang dikemukakan oleh (Duraissy, 2016) dalam bukunya yang berjudul Teamwork.

### **2. Bentuk Budaya Kerja**

PT Boreno International Anugerah telah membentuk lima (5) budaya kerja yang bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas karyawan. Meningkatkan motivasi karyawan agar bekerja lebih efektif dan memberikan hasil kinerja yang baik. Bentuk dari lima budaya kerja PT Borneo International Anugerah diantaranya budaya kerja apel pagi dan sore, merupakan pelaksanaan apel yang dilakukan di pagi hari dan sore oleh asisten bersama dengan mandor dan karyawan. Budaya kerja simulasi kerja, merupakan pelaksanaan simulasi dengan pemberian penjelasan yang dilakukan oleh atasan kepada karyawan terkait dengan pekerjaan. Budaya kerja control cek dan pekerjaan, merupakan pelaksanaan pengecekan yang dilakukan asisten ke lapangan terhadap hasil kinerja karyawan. Budaya kerja tertib administrasi, merupakan pelaksanaan pencatatan BKM oleh mandor yang diberikan kepada asisten dan asisten kepada krani divisi, pembuatan RKT, RKB, Budget oleh Askep, asiset, ktu, kassi dan atasan lainnya. Budaya kerja peduli lingkungan dan hidup berasyarakat, merupakan budaya menjaga lingkungan dari limbah berbahaya yang beraal dari kegiatan industry di perusahaan. Dan hidup bermasyarakat merupakan interaksi sosial dan keterlibatan perusahaan dengan masyarakat disekitar perusahaan.

### **3. Penerapan Kerjasama Tim**

Beberapa penerapan yang dilakukan oleh karyawan ditingkat manajemen menengah (asisten kepala, asisten, kepala tata usaha, dan kepala administrasi) di PT



Borneo International Anugerah dapat dilihat dari hasil perolehan data kuesioner mengenai persepsi kerjasama tim, dapat dilihat pada tabel berikut:

a) Bekerjasama

Berikut tabel hasil perolehan data kuesioner mengenai persepsi kerjasama tim (indikator bekerja sama) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5 Indikator Bekerja Sama

No	Kerjasama tim Indikator Bekerja sama	Jawaban		
		SS	KS	TS
1	Koordinasi dengan mill manajer kelapa sawit	21	10	0
2	Bekerjasama dengan pihak ketiga	18	12	0
3	Koordinasi dengan atasan Bekerjasama dengan atasan terkait perancangan RKT,	30	4	0
4	RKB	33	2	0
	Jumlah	102	28	0
	Rata-rata indikator bekerja sama	65		

Sumber : Data Primer, 2024

Tabel 5 diatas menjelaskan bahwa indikator bekerja sama dapat dikategorikan baik dengan nilai rata-rata responden yang menjawab pertanyaan sangat setuju dan kurang Setuju yaitu 65. Dari tiga indikator diatas dapat diketahui indikator bekerjasama memiliki nilai rata-rata lebih rendah dari indikator kepercayaan dan kekompakan. Hal ini terjadi karena diantara karyawan masih sering terjadi kesalahpahaman dalam bekerja sehingga mereka berfikir lebih baik mengerjakan pekerjaan masing-masing terlebih dahulu apabila terdapat kendala maka akan bekerjasama untuk menyelesaikannya dan kurangnya koordinasi yang dibangun antar sesama asisten atau asisten dengan atasan yang menyebabkan seringnya muncul kesalahpahaman dalam pembagian unit Perusahaan karena kurangnya unit yang dimiliki Perusahaan.

b) Kepercayaan

Berikut tabel hasil perolehan data kuesioner mengenai persepsi kerjasama tim (indikator kepercayaan) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6 Indikator Kepercayaan

No	Kerjasama tim Indikator Kepercayaan	Jawaban		
		SS	KS	TS
1	Komunikasi dengan atasan dan bawahan dengan baik	27	6	0
2	Menjaga kepercayaan dengan pihak ketiga	27	6	0
3	Transparansi informasi dengan atasan dan bawahan	30	4	0
4	Tidak memanipulasi data	33	2	0
	Jumlah	117	18	0
	Rata-rata indikator kepercayaan	67,5		

Sumber : Data Primer, 2024

Dari tabel 5.5 dapat diketahui bahwa indikator kepercayaan dapat dikatakan baik dengan nilai rata-rata responden yang menjawab pertanyaan kategori sangat setuju

dan kurang setuju yaitu 67,5. Indikator kepercayaan dapat dikatakan baik karna dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dan target perusahaan karyawan ditingkat manajemen menengah (asisten kepala, asisten, kepala tata usaha dan kepala administrasi) dapat menumbuhkan sikap saling percaya satu sama lain, hal ini ditunjukkan dari kejujuran dalam bekerja antara bawahan dengan atasan, menjaga komitmen satu sama lain, dan tidak memanipulasi data dan informasi kepada atasan atau bawahan.

c) Kekompakkan

Berikut tabel hasil perolehan data kuesioner mengenai presepsi kerjasama tim (indikator kekompakkan) dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 7 Indikator kekompakkan

No	Kerjasama tim Indikator Kekompakkan	Jawaban		
		SS	KS	TS
1	Saling bergantung satu sama lain	36		0
2	Saling memiliki target hasil yang sama	30	4	0
3	Saling berkomitmen satu sama lain	24	8	0
4	Memiliki kesadaran dengan peran masing masing	30	4	0
Rata-rata indikator kekompakkan		68		

Sumber : Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel 7 diatas dapat diketahui bahwa indikator kekompakan dapat dikatakan baik dengan nilai rata-rata yaitu 68. Indikator kekompakkan menjadi indikator dengan nilai rata-rata paling tinggi dibandingkan dengan indikator bekerja sama dan kepercayaan. Kekompakkan yang diterapkan karyawan manajemen menengah dalam pekerjaan seperti pembuatan mesin perontok berondol yang merupakan inovasi dari departemen traksi, inovasi ini membutuhkan kerjasama dan kompak dari departemen lain agar inovasi ini dapat terealisasi.

4. Penerapan Budaya Kerja

Budaya kerja yang kuat dan positif dapat meningkatkan kinerja karyawan, mendorong inovasi, meningkatkan kepuasan kerja, dan membantu organisasi mencapai tujuannya.

a) Budaya Apel Pagi dan Sore

Berikut tabel hasil perolehan data kuesioner mengenai presepsi budaya kerja (indikator budaya apel pagi dan sore) dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

19  
Tabel 8 Indikator Budaya Apel Pagi dan Sore

No	Budaya Kerja	Jawaban		
		SS	KS	TS
	Indikator Budaya Apel pagi dan sore			
1	Datang apel pagi dan sore tepat waktu	18	12	0
2	Datang rapat tepat waktu	30	4	0
3	Tidak memanipulasi laporan harian, bulan, dan tahun	33	2	0
4	Memberikan contoh kepada bawahan dengan baik	36		0
	Jumlah	117	18	0
	Rata-rata indikator budaya apel pagi dan sore		67,5	

Sumber : Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel 8 dapat dijelaskan bahwa karyawan ditingkat manajemen menengah (asisten, asisten kepala, kepala tata usaha, kepala administrasi), telah menerapkan budaya kerja apel pagi yang dikategorikan sangat baik dengan nilai rata-rata yaitu 67,5. Kebijakan apel pagi yang diterapkan di PT Borneo International Anugerah sendiri dibagi menjadi 2 (dua) apel yaitu apel antar sesama skaryawan ditingkat manajemen menengah dan apel antar karyawan. Apel pagi antar sesama karyawan ditingkat manajemen menengah dan atasan dilakukan setiap hari dimulai dari pukul 05.00-05.30 WIB, dan apel pagi dan sore antara Asisten dengan karyawan yang dilakukan 3 kali dalam seminggu (apel pagi) pukul 06.00-06.30 WIB, kemudian pelaksanaan apel sore dilakukan pada pukul 14.00-14.30 WIB. Namun terdapat perubahan manajemen apel antara asisten dengan karyawan yang biasanya dilakukan 3 (tiga) kali dalam seminggu berubah menjadi fleksibel atau menyesuaikan karna apel antar sesama staff sudah dilakukan setiap hari dalam 1 minggu. Hal ini terjadi dikarenakan terdapat pergantian (rolling) pimpinan Region Head (RH) dan Manajer, sehingga kebijakannya yang diterapkan oleh pimpinan yang baru juga berbeda. Mereka menerapkan pengecekan dan evaluasi hasil realisasi RKH setiap hari.

b) Budaya Simulasi Kerja

Berikut tabel hasil perolehan data kuesioner mengenai persepsi budaya kerja (indikator budaya simulasi kerja) dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

19  
Tabel 9 Indikator Budaya Apel Pagi dan Sore

No	Budaya Kerja	Jawaban		
		SS	KS	TS
	Indikator Budaya Simulasi Kerja			
1	Memberi contoh dan praktek cara kerja sesuai sop	27	6	0
2	Memberikan arahan kepada bawahan	30	4	0
3	Membantu atasan dan bawahan dalam hal pekerjaan	33	2	0
4	Memberikan contoh penerapan budaya kerja ke bawahan	18	22	0
	Jumlah	108	24	0
	Rata-rata budaya simulasi kerja		66	

Sumber : Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel 9 diatas budaya simulasi kerja dikategorikan sangat baik, dengan skor rata-rata yang diperoleh untuk responden yang menjawab sangat setuju dan kurang

setuju yaitu 66. Kebijakan PT Borneo International Anugerah sendiri dalam menerapkan budaya Simulasi ini dilakukan pada saat apel pagi dengan penyampaian standar operasional perusahaan terhdap seluruh jenis pekerjaan yang ada diperusahan (Pembukaan lahan,Pembibitan, Panen, Perawatan).

c) Budaya Cek dan Kontrol Pekerjaan

Berikut tabel hasil perolehan data kuesioner mengenai presepsi budaya kerja (indikator budaya cek dan control pekerjaan) dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 10 Indikatol Budaya Cek dan control Pekerjaan

No	Budaya Kerja Indikator Budaya Simulasi Kerja	Jawaban		
		SS	KS	TS
1	Melakukan pengawasan kepada bawahan	33	2	0
2	Mengawasi dan mengontrol BKM	36		0
3	Mengamati dan menganalisis kebun saat melintasi blok	33	2	0
4	Mengecek dan mengontrol kualitas kerja bawahan	24	8	0
	Jumlah	126	12	0
	Rata-rata budaya cek dan control pekerjaan		69	

Sumber : Data rimer, 2024

Berdasarkan tabel 10 diatas budaya simulasi kerja dikategorikan sangat baik, dengan skor rata-rata yang diperoleh yaitu 69. Indikator control dan cek pekerjaan. PT Borneo International Anugerah menerapkan budaya kerja control dan cek pekerjaan untuk seluruh karyawan dibagian manajemen menengah. Seperti asisten yang wajib melakukan control dan mengecek hasil pekerjaan yang sudah dilakukan oleh karyawan dilapangan, dan pengecekan dan control yang dilakukan oleh kepala tata usaha atas hasil inputan yang dikerjakan oleh krani divisi. Budaya kerja control dan cek pekerjaan ini harus dilakukan sesuai dengan standar SOP dan kualitas control yang qada di Perusahaan.

d) Budaya Tertib Administrasi

Berikut tabel hasil perolehan data kuesioner mengenai presepsi budaya kerja (indikator tertib administrasi) dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 11 Indikator Budaya Tertib Administrasi

No	Budaya Kerja Indikator Budaya Simulasi Kerja	Jawaban		
		SS	KS	TS
	Merancang RKH,RBK dan RKT	36		0
	Merancang dan mengajukan dana PDO ke atasan	36		0
	Mengusulkan RKB yang sudah dibat ke atasan	36		0
	Merancang perekapan budget kebun	21	10	0
	Jumlah	129	10	0
	Rata-rata budaya tertib admnistrasi		69,5	

Sumber : Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel 11 diatas budaya tertib administrasi kerja dikategorikan sangat baik., dengan skor rata-rata yang diperoleh yaitu 69,5. Budaya tertib administrasi

dikategorikan baik dapat dilihat dari keikutsertaan staff manajemen menengah dalam penginpunan BKM ke Exel dan E-plas (FB Plan) yang dilakukan setiap hari oleh krani. Selain itu dapat dilihat dari pembuatan RKT,RKB,RKH Kebun, dan pembuatan Budgeting yang dilakukan setiap setahun sekali.

e) Budaya Peduli Lingkungan Dan Hidup Bermasyarakat

Berikut tabel hasil perolehan data kuesioner mengenai persepsi budaya kerja (indikator budaya peduli lingkungan dan hidup bermasyarakat) dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 12 Indikator Budaya Peduli Lingkungan dan Hidup Bermasyarakat

No	Budaya Kerja	Jawaban		
		SS	KS	TS
	Indikator Budaya Simulasi Kerja			
1	Memperhatikan dan melengkapi K3 dan APD bawahan	33	2	0
2	Melakukan konsolidasi limbah B3	33	2	0
3	Aktif dan ikut serta kegiatan diluar perusahaan	21	10	0
4	Bekerja sama dengan masyarakat sekitar dan sesuai visi misi perusahaan	12	12	2
	Jumlah	105	26	2
	Rata-rata budaya peduli lingkungan		44,33	

Sumber : Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel 12 diatas diketahui bahwa budaya peduli lingkungan dan hidup bermasyarakat dikategorikan baik, namun indikator ini memiliki nilai rata-rata paling rendah diantara lima indikator budaya kerja lainnya, yaitu 44,33. Penerapan budaya ini dapat dilihat dari bagaimana pihak perusahaan yang melakukan upaya pelestarian lingkungan melalui simulasi yang diberikan kepada karyawan mulai dari hal terkecil dan terbesar. Seperti menyediakan tempat pembuangan akhir, simulasi kebakaran hutan dan lahan, simulasi bahan, berbahaya dan beracun dan membuat program *corporate social responsibility* (CSR) untuk masyarakat sekitar Perusahaan.

5. Kinerja Karyawan Di Tingkat Manajemen Menengah

Kinerja adalah tingkat pencapaian atau hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam menjalankan tugas-tugas dan tanggung jawab mereka kepada Perusahaan.

a. Indikator Kinerja Berdasarkan Kuantitas

Berikut tabel variabel kinerja karyawan di Tingkat manajemen menengah berdasarkan kuantitas :

Tabel 13 Kinerja Staff Manajemen Menengah (Kuantitas)

No	Pernyataan	Kuantitas		
		SS	KS	TS
1	Bekerja melebihi target yang sudah ditentukan	36		0
2	Evaluasi dan simulasi sesuai hasil kerja	21	10	0
3	Membuat dan melaksanakan daftar targer harian,bulanan dan tahunan	30	4	0
4	Penyampaian hasil kerja (target/hari)	33	2	0
5	Melaporkan target harian keatasan.	24	8	0
	Jumlah	144	24	0
	Rata-rata	28,8	4,8	
	Persentase		93,33%	
	Kategori		SB	

Sumber : Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel 13 dapat diketahui untuk kategori indikator kuantitas yaitu sangat baik dengan persentase yaitu 93,33%. Persentase tersebut layak diperoleh karena responden dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan target perusahaan yang sudah ditentukan. PT Borneo International Anugerah menilai kinerja staff itu dari realisasi target perusahaan yang dibuat dalam RKT, RKB dan RKH. Realisasi ini dibuat dalam bentuk laporan yang akan dikirim ke pihak HO (*head office*) yang ada di Jakarta.

## b. Indikator Kinerja Berdasarkan Kualitas

Berikut tabel dari variabel kinerja karyawan di Tingkat manajemen menengah berdasarkan kualitas :

Tabel 14 Kinerja Manajemen Menengah (Kualitas)

No	Kualitas Kinerja	Jawaban		
		SS	KS	TS
	Pernyataan			
1	Bekerja sesuai dengan jam kerja yang	33	2	0
2	Cermat dan cepat dalam mengambil Keputusan	36		0
3	Bekerja sesuai standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan	33	2	0
4	Menyelesaikan pekerjaan tanpa menunda-nunda pekerjaan	24	8	0
5	Efektif dan efisien dengan waktu	30	4	0
6	Menggunakan wewenang dengan tepat	30	4	0
7	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target atau melebihi target	30	4	0
8	Bekerja dengan ketelitian tinggi	33	2	0
9	Bekerja dengan hasil sempurna	33		1
10	Bekerja sesuai dengan SOP	24	4	2
	Jumlah	306	30	3
	Rata-rata	30,6	3	0,3
	Persentase		94,16%	
	Kategori		SB	

Sumber : Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel14 diatas dapat dijelaskan indikator pada kualitas karyawan manajemen menengah dikategorikan sangat baik yaitu dengan persentase yaitu 94,16%.

Artinya karyawan manajemen menengah yang terdiri dari (asisten, asisten kepala, kepala tata usaha, dan kepala administrasi) dapat mengerjakan tanggung jawab mereka sebagai seorang pimpinan dengan disiplin kerja yang baik, mengerjakan tanggung jawab dengan cermat dan cepat, dapat menciptakan inovasi baru dalam bekerja, memanfaatkan wewenang dengan sebaik mungkin, mampu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang memuaskan, mampu menyelesaikan pekerjaan dengan teliti, memanfaatkan waktu dengan sebaik mungkin, menjaga sosialisasi dan interaksi dengan atasan dan bawahan, serta dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang sudah dibuat oleh perusahaan.

### C. Pengaruh Kerjasama Tim dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Tingkat Manajemen Menengah PT Borneo International Anugerah.

#### 1. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Berdasarkan hasil uji  $R^2$  yang dilakukan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 15 Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,882 <sup>a</sup>	0,779	0,730	8,037

a. Predictors: (Constant), Budaya Kerja (X2), Kerjasama Tim (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel 15 diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi yang diperoleh dari hasil uji R di SPSS yaitu *Adjusted R Square* Sebesar 0,730 atau 73,0%. Hal ini dapat dijelaskan bahwa kinerja karyawan manajemen menengah PT Borneo International Anugerah (variabel dependen) dipengaruhi oleh variabel kerjasama tim dan budaya kerja (variabel independen) sebesar 73,0%. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain seperti lingkungan, fasilitas, disiplin kerja, prestasi kerja dan lainnya yang tidak dibahas pada penelitian ini sebesar 27%.

#### 2. Hasil Analisis Uji F

Berikut adalah hasil analisis Uji F yang dilakukan:

Tabel 16 Hasil Analisis Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	553,861	2	6,056	7,1148.318	0,000 <sup>b</sup>
	Residual	0,035	9	0,004		
	Total	553,896	11			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kerjasama tim, Budaya kerja

Sumber : Data Primer, 2024

Berdasarkan hasil dari uji F pada tabel 16 diatas maka dapat diketahui nilai signifikansi (Sig) yaitu  $0,000 < 0,05$ , sehingga  $H_a$  diterima sedangkan  $H_0$  ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kerjasama tim dan budaya kerja memiliki pengaruh nyata terhadap kinerja karyawan manajemen menengah PT Borneo International Anugerah. Maka persyaratan pada model uji F ini sudah dapat dikatakan terpenuhi.

### 3. Uji T

Uji T (parsial) merupakan uji yang dapat digunakan untuk menguji pengaruh parsial variable kerjasama tim, budaya kerja terhadap variabel terikatnya yaitu variable kinerja karyawan manajemen menengah PT Borneo International Augerah. Uji T yang digunakan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 17 Hasil Analisis Uji T

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1,373	0,164		8,375	0,000
	Kerjasama tim	0,244	0,101	0,263	2,416	0,039
	Budaya kerja	0,727	0,108	0,737	6,763	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Primer, 2024

Berdasarkan analisis diatas menggunakan SPSS, sehingga dapat diperoleh hasil persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 1,373 + 0,244 X_1 + 0,727 X_2 + e$$

Dari hasil persamaan diatas maka dapat dijelaskan pada hasil pembahasan berikut :

Nilai constant merupakan nilai yang bersifat tetap. Pada tabel 17 diperoleh nilai constant sebesar 1,373, sehingga dapat diartkan bahwa jika variabel kerjasama tim dan



budaya kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja maka nilai  $t$  constant variabel kinerja sebesar 1,373 satuan. Diketahui bahwa hasil signifikansi untuk variabel kerjasama tim yaitu bernilai  $0,039 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel kerjasama tim (bekerjasama, kepercayaan, dan kekompakkan) memiliki pengaruh nyata terhadap kinerja karyawan manajemen menengah PT Borneo International Anugerah. Tabel di atas juga menjelaskan apabila terjadi kenaikan variabel kerjasama tim sebesar satu satuan, maka kinerja manajemen menengah akan mengalami kenaikan sebesar 0,244, sehingga semakin tinggi kerjasama tim yang diterapkan oleh manajemen menengah maka akan semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan mereka dan akan memberikan pengaruh yang signifikan kepada Perusahaan. Penelitian ini sejalan dengan Penelitian yang dilakukan oleh (Pandelaki, 2018) bahwa kerjasama tim memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja PT. BPR Binartha Luhur dan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Budi Luhur.

Berdasarkan tabel 17 di atas dapat diketahui bahwa hasil signifikansi untuk variabel budaya kerja yaitu bernilai  $0,000 < 0,05$  maka,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel budaya kerja (budaya apel pagi dan sore, budaya simulasi kerja, budaya control dan cek pekerjaan, budaya tertib administrasi, dan budaya peduli lingkungan dan hidup bermasyarakat). memiliki pengaruh nyata terhadap, kinerja karyawan manajemen menengah PT sBorneo International Anugerah. Tabel di atas juga menjelaskan apabila terjadi kenaikan variabel budaya kerja sebesar satu satuan, maka kinerja manajemen menengah akan mengalami kenaikan sebesar 0,727, sehingga semakin tinggi budaya kerja yang diterapkan oleh asisten, sisten kepala, kepala ata Uusaha (KTU), dan kepala administrasi (KASIE) maka akan semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan mereka dan akan memberikan pengaruh yang besar pula kepada Perusahaan. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Anggeline et al., 2019), bahwa budaya kerja memiliki pengaruh nyata terhadap kinerja karyawan di PT BPR Nusamba Kubutambahan.

Terdapat pengaruh signifikan kerjasama tim dan budaya kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan ditingkat manajemen menengah. Dimana terlihat bahwa nilai  $F$  hitung lebih besar dari nilai  $F$  tabel ( $7,1148 > 4,26$ ), dengan tingkat signifikan  $0,000$  lebih kecil dari  $0,05$  ( $\alpha 5\%$ ). Maka diperoleh  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti hal ini dilakukan secara bersama-sama antara kerjasama tim dan budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan uji pengaruh secara parsial dapat diketahui bahwa pengaruh secara parsial lebih didominasi oleh variabel budaya kerja dengan nilai beta (koefisien) yaitu 0,727 sedangkan nilai beta dari variabel kerjasama tim yaitu sebesar 0,244 lebih rendah pengaruhnya terhadap kinerja karyawan ditingkat manajemen menengah. Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Ramadhi et al., 2023) bahwa terdapat pengaruh nyata secara bersama-sama kerjasama tim dan budaya organisasi terhadap prestasi kerja pada PT Kencana Sawit Indonesia.

6 Hubungan pengaruh kerjasama tim dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan ditingkat manajemen menengah juga didukung oleh pengujian determinasi ( $R^2$ ) dan pengujian hasil kinerja berdasarkan data presensi kehadiran selama tiga bulan menggunakan skala likert, dengan nilai koefisien yang didapati sebesar 73,0% yang berarti budaya organisasi dan kerjasama tim sangat mempunyai nilai presentasi, dan hasil analisis menggunakan skala likert diperoleh nilai rata-rata sebesar 93,33% dan 94,16% yang dikategorikan sangat baik.

### KESIMPULAN

11 Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di PT Borneo International Anugerah Kecamatan Putussibau Utara, Kabupaten Kapuas Hulu, Kalimantan Barat maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kerjasama tim PT Borneo International Anugerah merupakan kerjasama tim vertical dan horizontal, dengan jenis kerjasamanya terdiri dari pengelolaan fasilitas, pengelolaan tenaga kerja dan pelaksanaan administrasi, dan bentuk Budaya kerja yang ada di PT Borneo International Anugerah yaitu Budaya apel pagi dan sore, Budaya Simulasi Kerja, Budaya Cek dan Kontrol Pekerjaan, Budaya Tertib Administrasi, dan Budaya Peduli Lingkungan dan Hidup Bermasyarakat
2. PT Borneo International Anugerah sudah menerapkan kerjasama tim dan budaya kerja dengan baik yang diukur variabel kerjasama tim yaitu bekerja sama, kekompakkan, kepercayaan dengan baik, dan penerapan lima budaya kerja apel pagi dan sore, budaya simulasi kerja, budaya cek pekerjaan, budaya tertib administrasi dan budaya peduli lingkungan dan hidup bermasyarakat.
3. Variabel Kerjasama tim dan Budaya kerja berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan ditingkat manajemen menengah di PT Borneo International Anugerah.

### DAFTAR PUSTAKA

- Anggeline, K. D. N., Meitriana, M. A., & Sujana, I. N. (2019). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Bpr Nusamba Kubutambahan. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 9(2), 441. <https://doi.org/10.23887/jjpe.v9i2.20121>
- Duraisy, B. (2016). *Temawork* (2016th ed., pp. 1–23). wordpress.com. <https://bahurrosyiduraisy.wordpress.com/%0APENDAHULUAN>
- Hadju, V. A., & Aulia, U. (2022). *DESAIN PENELITIAN MIXED METHOD Editor: Nanda Saputra* (N. Saputra (ed.); Issue November). Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Pandelaki, M. T. (2018). Pengaruh Teamwork Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Titian Budi Luhur Di Kabupaten Parigi Moutong. *Katalogis*, 6(5), 35–47.
- Pumamasari, D. (2015). Budaya Kerja Pegawai Pada Bagian Organisasi Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Donggala. *E-Jurnal Katalogis*, 3, 57–64.
- Ramadhi, R., Andrefson, E., Sakinah, Y. P., Adevia, J., & Syafriani, O. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim dan Budaya Organisasi*. 1(6), 14.
- Saragih, G. F. & R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kerjasama Tim terhadap

Kepuasan Kerja Karyawan PT. Len Industri (Persero). *Jurnal Diversita*, 6(2), 105–114.  
doi: <https://doi.org/10.31289/diversita.v6i2.4047>

Statistik, B. P. (2021). *Indeks Pembangunan Teknologi Informasi*.  
<https://www.bps.go.id/publication/2022/09/30/5fe4f0dbccd96d07098c78d3/indeks-pembangunan-teknologi-informasi-dan-komunikasi-2021.html>

Sunarsi, S. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Pascal Books.

Zamzany, F. R., Setiawan, E., & Permatasari, D. (2021). "Analisis Teamwork Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kinanti Utama Karya." *JIsEB*, 2(1), 46–53. <http://e-journal.iainptk.ac.id/index.php/jiseb>

## ORIGINALITY REPORT

---

**24%**

SIMILARITY INDEX

**23%**

INTERNET SOURCES

**16%**

PUBLICATIONS

**10%**

STUDENT PAPERS

---

## PRIMARY SOURCES

---

<b>1</b>	<b>www.neliti.com</b> Internet Source	<b>3%</b>
<b>2</b>	<b>123dok.com</b> Internet Source	<b>1%</b>
<b>3</b>	<b>text-id.123dok.com</b> Internet Source	<b>1%</b>
<b>4</b>	<b>Submitted to Universitas Diponegoro</b> Student Paper	<b>1%</b>
<b>5</b>	<b>es.scribd.com</b> Internet Source	<b>1%</b>
<b>6</b>	<b>repository.widyatama.ac.id</b> Internet Source	<b>1%</b>
<b>7</b>	<b>jurnal.instiperjogja.ac.id</b> Internet Source	<b>1%</b>
<b>8</b>	<b>dinastirev.org</b> Internet Source	<b>1%</b>
<b>9</b>	<b>digilib.unila.ac.id</b> Internet Source	<b>1%</b>

---

10	<a href="https://pdffox.com">pdffox.com</a> Internet Source	<1 %
11	<a href="https://www.scribd.com">www.scribd.com</a> Internet Source	<1 %
12	Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper	<1 %
13	Jessica Triana, Aslamia Rosa. "Analisis E-Service Quality Terhadap Kepuasan Konsumen Pada I Am Geprek Bensu", Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah, 2023 Publication	<1 %
14	<a href="https://journal.fkm.ui.ac.id">journal.fkm.ui.ac.id</a> Internet Source	<1 %
15	<a href="https://jurnal.una.ac.id">jurnal.una.ac.id</a> Internet Source	<1 %
16	<a href="https://media.neliti.com">media.neliti.com</a> Internet Source	<1 %
17	<a href="https://ejurnal.unim.ac.id">ejurnal.unim.ac.id</a> Internet Source	<1 %
18	<a href="https://repository.uhamka.ac.id">repository.uhamka.ac.id</a> Internet Source	<1 %
19	<a href="https://repository.uin-suska.ac.id">repository.uin-suska.ac.id</a> Internet Source	<1 %

20	<a href="http://anzdoc.com">anzdoc.com</a> Internet Source	<1 %
21	<a href="http://current.ejournal.unri.ac.id">current.ejournal.unri.ac.id</a> Internet Source	<1 %
22	<a href="http://penerbitadm.com">penerbitadm.com</a> Internet Source	<1 %
23	<a href="http://repository.its.ac.id">repository.its.ac.id</a> Internet Source	<1 %
24	<a href="http://abusulaiman21.wordpress.com">abusulaiman21.wordpress.com</a> Internet Source	<1 %
25	<a href="http://dspace.uii.ac.id">dspace.uii.ac.id</a> Internet Source	<1 %
26	<a href="http://estiningsih.staff.gunadarma.ac.id">estiningsih.staff.gunadarma.ac.id</a> Internet Source	<1 %
27	Submitted to Universitas Muria Kudus Student Paper	<1 %
28	<a href="http://digilibadmin.unismuh.ac.id">digilibadmin.unismuh.ac.id</a> Internet Source	<1 %
29	<a href="http://garuda.kemdikbud.go.id">garuda.kemdikbud.go.id</a> Internet Source	<1 %
30	<a href="http://infomileniumbaru.blogspot.com">infomileniumbaru.blogspot.com</a> Internet Source	<1 %
31	<a href="http://jurnal.polbangtanmalang.ac.id">jurnal.polbangtanmalang.ac.id</a> Internet Source	<1 %

32 repository.iainkudus.ac.id <1 %  
Internet Source

---

33 repository.stiesia.ac.id <1 %  
Internet Source

---

34 stia-binataruna.e-journal.id <1 %  
Internet Source

---

35 Nuhjira Nunsia, Sulfa, Samiruddin Tarwan.  
"Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja  
Pegawai Pada Badan Penanggulangan  
Bencana Daerah Kota Kendari", SELAMI IPS,  
2023  
Publication

---

36 Submitted to Universitas Respati Indonesia <1 %  
Student Paper

---

37 repository.syekhnurjati.ac.id <1 %  
Internet Source

---

38 Vita Rinika, Triana Ananda Rustam.  
"PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN BUDAYA  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT  
INDO PERDANA LLOYD BATAM", JMBI  
UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan  
Inovasi Universitas Sam Ratulangi)., 2021  
Publication

---

39 eprints.polsri.ac.id <1 %  
Internet Source

---

jmp.ejournal.unri.ac.id

40

Internet Source

&lt;1 %

41

[jurnal.um-palembang.ac.id](http://jurnal.um-palembang.ac.id)

Internet Source

&lt;1 %

42

[karyailmiah.unisba.ac.id](http://karyailmiah.unisba.ac.id)

Internet Source

&lt;1 %

43

[repository.nobel.ac.id](http://repository.nobel.ac.id)

Internet Source

&lt;1 %

44

[stiepasaman.ac.id](http://stiepasaman.ac.id)

Internet Source

&lt;1 %

45

SOEGIHARTONO A. "PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI FINANSIAL DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI MEDIASI (STUDI PADA KANTOR BKKBN PROVINSI JAWA TENGAH", Solusi, 2019

Publication

&lt;1 %

46

[duts.petra.ac.id](http://duts.petra.ac.id)

Internet Source

&lt;1 %

47

[eprints.umk.ac.id](http://eprints.umk.ac.id)

Internet Source

&lt;1 %

48

[idtesis.com](http://idtesis.com)

Internet Source

&lt;1 %

49

[pt.scribd.com](http://pt.scribd.com)

Internet Source



<1 %

50

[adoc.tips](https://adoc.tips)

Internet Source

<1 %

51

[conference.binadarma.ac.id](https://conference.binadarma.ac.id)

Internet Source

<1 %

52

[ejournal.unitomo.ac.id](https://ejournal.unitomo.ac.id)

Internet Source

<1 %

53

[ejournal.upbatam.ac.id](https://ejournal.upbatam.ac.id)

Internet Source

<1 %

54

[jurnalmahasiswa.unesa.ac.id](https://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id)

Internet Source

<1 %

55

[repository.ump.ac.id](https://repository.ump.ac.id)

Internet Source

<1 %

56

[repository.upiyptk.ac.id](https://repository.upiyptk.ac.id)

Internet Source

<1 %

57

[zombiedoc.com](https://zombiedoc.com)

Internet Source

<1 %

58

Imas Komariyah, Kania Laelawati. "Analisis Pengaruh Budaya Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Industri Kertas Daur Ulang CV Kridasana (Survey pada Bagian Produksi)", Manajemen dan Pariwisata, 2023

Publication

<1 %

59 Muryanto Agus Nuswantoro. "PENGARUH DUKUNGAN ORGANISASI, BUDAYA ORGANISASI TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT YANG BERIMPLEMENTASIPADA LOYALITAS KERJA (Studi Kasus Pada BPR Arto Moro Semarang)", Solusi, 2021  
Publication <1 %

---

60 [aimos.ugm.ac.id](http://aimos.ugm.ac.id)  
Internet Source <1 %

---

61 [core.ac.uk](http://core.ac.uk)  
Internet Source <1 %

---

62 [e-journal.unair.ac.id](http://e-journal.unair.ac.id)  
Internet Source <1 %

---

63 [e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id](http://e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id)  
Internet Source <1 %

---

64 [eprints.uny.ac.id](http://eprints.uny.ac.id)  
Internet Source <1 %

---

65 [jurnal.polban.ac.id](http://jurnal.polban.ac.id)  
Internet Source <1 %

---

66 [jurnal.uym.ac.id](http://jurnal.uym.ac.id)  
Internet Source <1 %

---

67 [ojs.unisbar.ac.id](http://ojs.unisbar.ac.id)  
Internet Source <1 %

---

68 [pasca-umi.ac.id](http://pasca-umi.ac.id)

<1 %

69

[repository.unida.ac.id](https://repository.unida.ac.id)

Internet Source

<1 %

70

[repository.unisba.ac.id](https://repository.unisba.ac.id)

Internet Source

<1 %

71

[repository.upi.edu](https://repository.upi.edu)

Internet Source

<1 %

72

Lelfita Lelfita, Nelfi Erlinda. "Desain Lembar Kerja Peserta Didik Berbasis Predict Observe Explain Pada Pembelajaran Fisika Kelas X Semester I", QALAMUNA: Jurnal Pendidikan, Sosial, dan Agama, 2021

Publication

<1 %

73

Saut Pintubipar Saragih, Irma Labora Suriani Lumban Gaol, Sri Julianifah Sihotang, Tiurmaida Banjarnahor. "Optimasi Aplikasi Media Sosial dan Digital Content Editing untuk Mendukung Promosi Wisata Digital kepada Masyarakat Pulau Setokok", J-ABDIPAMAS (Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat), 2018

Publication

<1 %

74

Sri Mulyeni. "Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT PLN (Persero) Unit Pelayanan dan Jaringan

<1 %

# Padalarang Kabupaten Bandung Barat", Jurnal Soshum Insentif, 2018

Publication

75

[jurnal.untad.ac.id](http://jurnal.untad.ac.id)

Internet Source

<1 %

76

Maman Herman, Siti Andiriah, Asep Budi  
Tauhid. "The Effect of Principal's Managerial  
Competence and Teacher Work Culture on  
Teacher Competence at Junior High Schools in  
Cilacap", AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan, 2022

Publication

<1 %

77

[repository.ut.ac.id](http://repository.ut.ac.id)

Internet Source

<1 %

Exclude quotes On

Exclude matches Off

Exclude bibliography On