

20959

by Regular C2 Manajemen

Submission date: 04-Mar-2024 08:47AM (UTC+0700)

Submission ID: 2307642713

File name: RNAL_SKRIPSI_ARSY_PUTRA_BUANA_AMBARITA_20959_SMBP_A_2019_3.docx (85.52K)

Word count: 3049

Character count: 19112

Pengaruh Budaya Perusahaan Apel Pagi Terhadap Kinerja Karyawan Panen PT. Socfindo Kebun Aek Loba, Asahan, Sumatera Utara

Arsy Putra Buana Ambarita, Arum Ambarsari, ¹Tri Endar Suswatiningsih

Program Studi Agribisnis, Fakultas Pertanian, INSTIPER Yogyakarta

Email Korespondensi: arsyambarita28@gmail.com

ABSTRAK

Penerapan budaya perusahaan apel pagi adalah kegiatan antara pimpinan dengan karyawan panen yang sebagaimana seorang pemimpin dapat memberikan suatu arahan kepada karyawannya untuk melakukan kegiatan yang akan dikerjakan sesuai perencanaan dan rancangan kerja yang sudah dibentuk. Budaya apel pagi merupakan cara ataupun aturan yang dilakukan oleh suatu perusahaan guna mengatur dan memberikan arahan kepada karyawan untuk mencapai kinerja terbaik karyawan dalam perusahaan tersebut. Ada tiga variabel yang digunakan untuk mengetahui seberapa berpengaruhnya budaya apel pagi terhadap kinerja karyawan adalah budaya perusahaan apel pagi, kepemimpinan dan motivasi. Metode untuk mengetahui pengaruh budaya perusahaan apel pagi terhadap kinerja karyawan adalah metode deskriptif kuantitatif. Dari ketiga variabel yang digunakan budaya perusahaan apel pagi dan motivasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan panen.

Kata Kunci: Budaya perusahaan apel pagi, kepemimpinan, motivasi kerja, kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Pada saat ini perkembangan perkebunan kelapa sawit semakin besar dan luas, di Indonesia kelapa sawit merupakan salah satu komoditas perkebunan yang menjadi primadona diantara komoditas lainnya. Komoditas kelapa sawit mencatat sejarah panjang dalam perkembangannya, sehingga saat ini menjadi salah satu sumber pendapatan terpenting bagi perekonomian Indonesia. Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat, luas perkebunan kelapa sawit di Indonesia mencapai 14,99 juta hektare (ha) pada 2022. Jumlah itu meningkat 2,49% dibandingkan pada tahun sebelumnya yang seluas 14,62 juta ha. Sedangkan hasil produksi kelapa sawit Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat, Indonesia memproduksi kelapa sawit sebanyak 45,58 juta ton pada 2022. Jumlah tersebut meningkat 1,02% dibandingkan pada tahun sebelumnya yang mencapai 45,12 juta ton.

Sumber daya manusia adalah sekelompok orang yang ditugaskan untuk menghasilkan barang dan jasa, memelihara mutu, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya financial, serta merumuskan seluruh strategi dan tujuan organisasi. Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang terbaik.

Teknologi, strategi, modal, mesin, manajemen, semuanya mengikuti sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang kuat dan memiliki kemampuan lebih sangat mempengaruhi kemajuan perusahaan. Jadi, sumber daya manusia merupakan aspek penting dalam suatu perusahaan dan juga penggerak yang sangat dibutuhkan.

Budaya perusahaan merupakan budaya yang terbentuk bersamaan dengan perkembangan perkebunan itu sendiri yang selanjutnya dipelihara dan dikembangkan secara berkelanjutan. Budaya apel pagi merupakan budaya yang terbentuk atas dasar gagasan dan keyakinan yang selanjutnya menjadi kebiasaan di dalam dunia perkebunan. Budaya organisasi adalah serangkaian aturan yang diciptakan untuk mengarahkan perilaku organisasi. Artinya bahwa budaya perusahaan di ciptakan atas dasar pemikiran yang matang berdasarkan pengalaman yang menjadi pelajaran bagi perusahaan untuk berkembang dan bertumbuh menjadi lebih baik lagi.

Apel pagi merupakan sarana disiplin dan tanggung jawab selain itu apel pagi juga menjadi kegiatan antara pimpinan dan karyawan yang sebagaimana seorang pemimpin dapat memberikan suatu arahan kepada karyawannya untuk melakukan kegiatan yang akan dikerjakan sesuai perencanaan dan rancangan kerja yang sudah di bentuk. Arahan yang dituju juga salah satunya berupa evaluasi kegiatan yang sebelumnya dikerjakan sehingga kegiatan kedepannya lebih baik dari sebelumnya. Selain arahan dalam kegiatan apel pagi pimpinan juga dapat memberikan motivasi kerja kepada karyawannya agar karyawan tersebut dapat terdorong untuk berprestasi dan produktif dalam pekerjaannya.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang ditunjukkan oleh karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya ditempat kerja. Selain itu, kinerja karyawan juga dapat ditunjukkan dari kemampuan dan keterampilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja karyawan dapat diukur dari pencapaian kerja yang dihasilkan oleh karyawan tersebut sesuai dengan ketetapan yang dibuat oleh perusahaan.

Motivasi kerja merupakan sikap yang diberikan kepada orang ataupun sekelompok orang guna memberikan semangat untuk melakukan suatu kegiatan ataupun pekerjaan. Pemberian motivasi sangat penting untuk meningkatkan semangat kerja dan dapat meningkatkan hasil yang maksimal. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan dapat mendorong dirinya sendiri untuk bekerja lebih giat dan selalu berinspirasi serta bersemangat dalam melakukan pekerjaannya.

Kesuksesan organisasi dari gaya kepemimpinan berarti sikap dan pendekatan pemimpin dalam memberikan arahan, menerapkan rencana dan strategi dan memotivasi pengikutnya, situasi yang berbeda mensyaratkan gaya kepemimpinan yang berbeda.

1 METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini adalah metode analisis deskriptif kuantitatif, yaitu suatu penelitian yang memusatkan diri pada pemecahan masalah-masalah yang ada

dimasa sekarang, dimana data dikumpulkan, disusun, dijelaskan dan kemudian dianalisa.

Adapun pelaksanaan dari penelitian ini adalah dengan menggunakan metode survey yaitu metode yang bertujuan untuk mengumpulkan data atau informasi secara langsung dari sejumlah responden melalui kuisisioner sebagai alat pengumpulan data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengumpulan data dilapangan diperoleh hasil mengenai kinerja karyawan:

1. Kinerja Karyawan Berdasarkan Kualitas

a. Distribusi Kesalahan Panen yang dilakukan Karyawan

Setiap perusahaan memiliki aturan dalam memanen dengan aturan tersebut karyawan panen akan lebih hati-bati dan dapat meningkatkan kualitas kerja. Berikut kesalahan yang pernah dilakukan karyawan panen periode Juli 2023:

Tabel 5.7 Distribusi Kesalahan Panen dalam satu bulan

No.	Kategori Kesalahan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Buah mentah	9	30
2	Buah mentah dipanen dihancurkan	0	0
3	Pulang sebelum bekerja penuh 7 jam di hari biasa dan 5 jam di hari jum'at	0	0
4	Brondolan dibuang atau ≥ 20 butir/pkk	1	3
5	Buah masak tinggal di pokok	5	16
6	Buah tinggal di piringan	0	0
7	Cangkem kodok	0	0
8	Berondolan tidak dikutip bersih < 20 butir/pkk	5	16
9	Buah tinggal di potongan gagang	0	
10	Rumpukan tidak disusun rapih	5	16
11	Cabang sengleh	5	16

Sumber : Analisis Data Primer 2023

Dampak yang didapatkan jika melakukan kesalahan yang pertama bagi perusahaan adalah perusahaan akan mengalami kerugian meskipun itu dari kesalahan yang paling kecil sekalipun. Kerugian yang akan dialami perusahaan adalah kurang optimalnya hasil produksi, pertumbuhan tanaman yang tidak optimal karena kurang baiknya proses pemanenan dan kurang sterilnya areal sekitar tanaman dan juga dapat mengganggu rotasi panen karena ada karyawan yang memanen buah mentah. Yang kedua bagi karyawan adalah karyawan tersebut akan di beri sanksi serta denda oleh perusahaan dan kemungkinan karyawan tersebut bisa dipecat oleh perusahaan tergantung tingkat seberapa seringnya karyawan tersebut melakukan kesalahan.

a. Indikator Pernyataan kualitas Kerja

Berdasarkan pernyataan karyawan diperoleh data pada bulan September meng enai kinerja karyawan berdasarkan kualitas kerja. Berikut hasil tentang kualitas kerja karyawan panen di PT. Socfindo kebun Aek Loba:

Tabel 5.8 Pernyataan Kualitas Kerja

Pernyataan	Nilai					Persentase(%)					Jumlah
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
Sanksi dan denda yang pernah dilakukan.	5	9	5	1	10	16	30	16	3	33	30
Kesalahan 1 bulan terakhir.	0	0	16	6	8	0	0	53	20	26	30
Pemahaman terhadap perintah pimpinan.	0	0	7	9	14	0	0	23	30	46	30
Seberapa sering melakukan kesalahan setelah di berikan arahan	0	0	1	19	10	0	0	3	63	33	30

Sumber: Analisis data primer 2023

Pada tabel diatas dapat dilihat hasil yang diperoleh yaitu karyawan panen menjawab dengan nilai 5, 4, dan 3 artinya karyawan panen masih di ketegorkan berkualitas baik dalam kegiatan potong buah atau panen TBS, sedangkan untuk karyawan yang mendapatkan nilai 1 dan 2 artinya karyawan panen juga tak luput dari kesalahan dalam kegiatan potong buah. Namun, dari hasil pertanyaan wawancara ini kebanyakan karyawan berkurang melakukan kesalahan setelah diberikan arahan yang benar oleh pimpinannya.

Dari pernyataan karyawan yang pernah mendapatkan sanksi dan denda yang pernah dilakukan dengan nilai 5 sebanyak 10 orang dengan persentase 16%; nilai 4 sebesar 3%; nilai 3 sebesar 16%; nilai 2 sebesar 30%; dan nilai 1 sebesar 16%. Pernyataan ini menunjukkan bahwasanya karyawan panen PT. Socfindo karyawan yang tidak melakukan kesalahan sebanyak 10 orang dengan nilai tertinggi yaitu nilai 5. Perolehan nilai tersebut berdasarkan tingkat kesalahan sanksi dan denda dari tingkat tidak melakukan kesalahan sama sekali sampai tingkat denda tertinggi yang sudah ditetapkan di PT. Socfindo kebun Aek Loba. Dari tabel pernyataan tersebut juga menunjukkan bahwa karyawan panen PT. Socfindo tidak luput dari melakukan kesalahan.

Pernyataan kesalahan satu bulan terakhir dari 30 responden yang mendapatkan nilai 5 sebesar 26%; yang mendapatkan nilai 4 sebesar 20%; yang

mendapatkan nilai 3 sebesar 53%; untuk yang nilai 2 dan 1 tidak ada karyawan mendapatkan nilai 2 dan 1 dengan persentase 0%. Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa dalam satu bulan terakhir yang tidak melakukan kesalahan sama sekali adalah 8 orang dan 22 orang lain masih melakukan kesalahan dalam satu bulan terakhir. Hal ini disebabkan berdasarkan tingkat sanksi dan denda yang ditetapkan oleh perusahaan kesalahan sekecil apapun itu perusahaan akan bertindak tegas kepada karyawan yang melanggarnya.

Pernyataan pemahaman terhadap perintah pimpinan mendapatkan nilai 5 sebesar 46%; yang mendapatkan nilai 4 sebesar 30%; yang mendapatkan nilai 3 sebesar 23%; yang mendapatkan nilai 2 dan 1 tidak ada sama sekali dengan persentase 0%. Pernyataan ini menunjukkan bahwa dari 30 responden 14 orang memahami dengan baik terhadap perintah yang diberikan pimpinan dan 16 lainnya masih kurang memahami perintah yang diberikan pimpinan. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi pernyataan ini adalah tingkat pendidikan yang dimiliki karyawan tersebut juga daya tangkap yang mungkin masih dikatakan kurang respon terhadap perintah yang diberikan pimpinnannya.

Pernyataan seberapa sering melakukan kesalahan setelah diberikan arahan dari 30 responden yang mendapatkan nilai 5 sebesar 33%; yang mendapatkan nilai 4 sebesar 63%; yang mendapatkan nilai 3 sebesar 3,3%; yang mendapatkan nilai 2 dan 1 tidak ada sama sekali dengan persentase 0%. Pernyataan ini menunjukkan bahwa karyawan yang tidak melakukan kesalahan lagi sebanyak 10 orang dan berkurang melakukan kesalahan sebanyak 19 orang dan 1 orang masih lumayan melakukan kesalahan.

2. Kinerja Karyawan Berdasarkan Kuantitas

a. Distribusi kinerja karyawan berdasarkan hasil panen

Kinerja karyawan panen bulan juli PT. Socfindo akan kita lihat dengan cara membuat standart penilaian kinerja yang mana akan kita bagi menjadi tiga indikator yaitu mencapai basis, cukup basis dan lebih basis. Untuk itu penilaian kinerja pada penelitian ini dengan membuat interval produktivitas tertinggi dikurang produktivitas terendah (basis panen) per bulannya, sehingga didapat interval penilaian kinerja karyawan panen sebagai berikut :

Tabel 5.9 produktivitas karyawan panen

Kategori penilaian	Produktivitas (Kg/bulan)	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Kurang Basis	22.230-26.156	7	24
Basis	26.157-30.082	11	36
Lebih Basis	30.083-34.008	12	40
Jumlah		30	100

Sumber. Analisis Data Primer 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat hasil produktivitas karyawan panen PT. Socfindo pada bulan juli 2023 dari jumlah 30 karyawan panen dengan tingkat mencapai basis adalah 7 orang mencapai hasil produksi pada tingkat terendah dengan persentase 23% hasil produktivitas sekitar 22.230 sampai 26.156 kg/bulan

dengan perolehan TBS sebanyak 1.039 sampai 1.223 janjang/bulan dimana basis yang ditentukan perusahaan sebesar 22.230 kg/bulan atau 1.039 janjang/ bulan.

Pada kategori selanjutnya adalah 11 orang mencapai hasil produksi pada tingkat terendah dengan persentase 36% hasil produktivitas sekitar 26.157 sampai 30.082 kg/bulan dengan perolehan TBS sebanyak 1.223 sampai 1.407 janjang/bulan dimana basis yang ditentukan perusahaan sebesar 26.157 kg/bulan atau 1.223 janjang/bulan. Pada hasil ketegori mencapai basis memiliki perbedaan hasil pada kategori cukup basis, berarti karyawan mendapat hasil yang baik pada kategori cukup basis atau menghasilkan TBS melebihi basis yang ditentukan.

Pada kategori lebih basis memiliki hasil tertinggi sebanyak 12 orang dengan persentase 40% dengan produktivitas sekitar 30.083 sampai 34.008 dengan perolehan TBS Sebanyak 1.407 sampai 1.590 janjang/bulan dimana basis yang ditentukan perusahaan sebesar 30.083 kg/bulan atau 1.407 janjang/bulan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan panen PT. Socfindo sudah mencapai lebih dari basis panen yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

3. Kinerja Berdasarkan Ketepatan Waktu

Berikut hasil penelitian tentang kedisiplinan karyawan panen PT. Socfindo:

Tabel 5.10 Kedisiplinan karyawan panen

Perengkapan APD	Memakai	Persentase (%)
Sepatu boot/AP	30	100
Helm	30	100
Sarung Tangan	30	100
Sarung Egrek/dodos	30	100
Ketepatan Waktu	Setuju	Persentase (%)
Datang tepat waktu ke apel pagi	30	100
Menyelesaikan ancak panen yang sesuai dengan waktu yang diberikan oleh perusahaan	30	100
Menyelesaikan ancak panen sesuai dengan rotasi panen 5/7	30	100

Sumber. Analisis Data Primer 2023

Kedisiplinan karyawan panen PT. Socfindo sangat diperhatikan terutama dalam kelengkapan APD karena kelengkapan APD merupakan bagian yang terdapat dalam SOP perusahaan. Perusahaan sangat teliti dalam hal kedisiplinan APD karena hal ini terkait dengan kenyamanan serta keamanan karyawan panen dalam bekerja saat melakukan proses pemanenan. Perusahaan sangat tegas kepada karyawan yang tidak mengenakan APD lengkap, karyawan yang tidak taat ataupun tidak lengkap APDnya akan segera disuruh pulang untuk melengkapi APDnya. Hal ini dilakukan guna menjaga kenyamanan dan keamanan karyawan panen tersebut.

Selain disiplin APD, perusahaan juga menerapkan kedisiplinan waktu kepada karyawan panen. Kegiatan diawali dengan kegiatan apel pagi pada pukul 6:30 WIB dilakukan di kantor divisi masing-masing kebun sampai pukul 7:00 WIB karyawan diarahkan ke lapangan untuk melaksanakan kegiatan kerja berlangsung dan selesai sampai waktu yang ditentukan perusahaan yaitu sampai 7 jam hari kerja pada hari biasa dan 5 jam untuk hari jum'at. Dari tabel diatas menunjukkan bahwasanya karyawan panen di PT. Socfindo kebun Aek Loba sangat disiplin kelengkapan APD ataupun disiplin waktu.

A. Hasil Regresi Berganda

Tabel 5.14 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Variabel Dependen Kinerja Karyawan	
	1	Keterangan
Constant	577,891 (0,029)	Signifikan
Budaya Perusahaan		Signifikan
Apel Pagi	24,121 (0,003)	Berpengaruh Positif
Sig.	(3,235)	
T _{hitung}		
Kepemimpinan	-11,112 (0,183)	Signifikan
Sig.	(-1,367)	Berpengaruh Negatif
T _{hitung}		
Motivasi	10,404 (0,174)	Signifikan
Sig.	(1,396)	Berpengaruh Positif
T _{hitung}		
Responden	30	
R Squared	0,409	
F-Statistik	6,004	Signifikan
Sig	0,003	Signifikan

Sumber. Analisis Data Primer (2023)

Keterangan:

X1 = Nilai signifikan 0,003 < 0,05, artinya berpengaruh positif dan signifikan

X2 = Nilai signifikan 0,183 < 0,05 artinya berpengaruh negatif dan signifikan

X3 = Nilai signifikan 0,174 < 0,05 artinya berpengaruh positif dan signifikan

R squared = R squared bernilai 40,9%

F-Statistic = 6,004 > 0,05, artinya F-Statistic signifikan

Berdasarkan Tabel.5.14. dapat diuraikan regresi berganda yaitu sebagai berikut:

$$Y = \alpha + B1X1 + B2X2 + B3X3 + e$$

$$Y = (577,891) + 24,121(X1) - 11,112(X2) + 10,404(X3) + e$$

Dari persamaan regresi linier berganda di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1.) Nilai konstanta (a) memiliki nilai positif sebesar 577,891. Tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen. Hal ini menunjukkan bahwa jika semua variabel independen yang meliputi Budaya Perusahaan Apel Pagi (X1), Kepemimpinan (X2), dan Motivasi (X3) bernilai 0 persen atau tidak mengalami perubahan, maka nilai kinerja karyawan adalah 577,891.
- 2.) Nilai koefisien regresi untuk variabel Budaya Perusahaan Apel Pagi (X1) yaitu sebesar 24,121. Nilai tersebut menunjukkan pengaruh positif yaitu pengaruh yang searah antara variabel Budaya Perusahaan Apel Pagi dan Kinerja Karyawan. Hal ini artinya jika variabel budaya perusahaan apel pagi mengalami kenaikan sebesar 1%, maka sebaliknya variabel kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 24,121. Dengan asumsi bahwa variabel lainnya tetap konstan.
- 3.) Nilai koefisien regresi untuk variabel Kepemimpinan (X2) yaitu sebesar -11,112. Nilai tersebut menunjukkan pengaruh negatif (berlawanan arah) antara variabel kepemimpinan dan kinerja karyawan. Hal ini artinya jika variabel kepemimpinan mengalami kenaikan 1%, maka sebaliknya variabel kinerja karyawan akan mengalami penurunan sebesar 11,112. Dengan asumsi bahwa variabel lainnya dianggap konstan.
- 4.) Nilai koefisien regresi untuk variabel Motivasi (X3) yaitu sebesar 10,404. Nilai tersebut menunjukkan pengaruh positif yaitu pengaruh yang searah antara variabel motivasi dan kinerja karyawan. Hal ini artinya jika variabel motivasi mengalami kenaikan 1%, maka variabel kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 10,404. Dengan asumsi bahwa variabel lainnya dianggap konstan.

Uji F

Pada hasil 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 tabel 5.14 diatas hasil dari uji Determinasi Regresi (R^2) sebesar 0,409 atau 40,9%. Hal ini membuktikan bahwa besarnya pengaruh variabel budaya perusahaan apel pagi, kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 40,9% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak dijelaskan pada penelitian ini.

KESIMPULAN

1. Penerapan budaya apel pagi di perusahaan PT. Socfindo sudah diterapkan terhadap kinerja karyawan dilakukan setiap pagi di hari kerja, mendengarkan dan memahami perintah serta arahan pimpinan, bersungguh-sungguh dalam bekerja dan meningkatkan produktivitas TBS kelapa sawit.
2. Kinerja karyawan panen PT. Socfindo dapat dilihat dari kemampuan dan keterampilan karyawan dalam memanen hal itu ditunjukkan dari hasil produksi karyawan dimana dari kriteria panen kurang basis sebesar 24% sedangkan

- untuk karyawan yang mendapatkan lebih basis sebesar 40% dan sisanya karyawan sudah mencapai basis dengan persentase 36%.
3. Pengaruh budaya kerja apel pagi menunjukkan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan panen berdasarkan variabel budaya kerja apel pagi dan motivasi.

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., & Savitri, M. T. (2017). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA KARYAWAN PT. KABELINDO MURNI, Tbk. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 1(2), 40–53. <https://doi.org/10.21009/jpeb.001.2.3>
- Nardi Mulyono, 2018. (2018). Pengaruh Tipe Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru di Sekolah Dasar Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa. *Jurnal Penelitian Pendidikan Sosial Humaniora*, 3(1), 290–297.
- 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. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (2nd ed). In *Data Kualitatif*.
- 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 Persad

20959

ORIGINALITY REPORT

18%

SIMILARITY INDEX

17%

INTERNET SOURCES

6%

PUBLICATIONS

11%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	jurnal.instiperjogja.ac.id Internet Source	5%
2	www.ojs.stiesa.ac.id Internet Source	2%
3	Submitted to Universitas Pamulang Student Paper	2%
4	nusantarahasanajournal.com Internet Source	1%
5	wajahhukum.unbari.ac.id Internet Source	1%
6	www.inews.id Internet Source	1%
7	etd.iain-padangsidimpuan.ac.id Internet Source	1%
8	www.coursehero.com Internet Source	1%
9	www.scribd.com Internet Source	1%

10 eprints.unm.ac.id 1 %
Internet Source

11 Submitted to Universitas Diponegoro 1 %
Student Paper

12 e-journal.stie-aub.ac.id 1 %
Internet Source

Exclude quotes On

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography On