

DAFTAR PUSTAKA

- A. Mustanir & Jusman, 2016. Jurnal MODERAT, Volume 5, Nomor 1, Februari 2019, hlm 60. Diakses pada tanggal 14 september 2022
- Batubara, 2002. *Tanaman Kelapa Sawit*
http://repository.uinsuska.ac.id/16529/7/7.%20BAB%20II%20_2018237_PTPN.pdf. diakses pada tanggal 20 November 2021.
- Ditjen Perkebunan, 2015. *Prospek Perkembangan Dan Peningkatan Produktivitas*
<https://repository.ipb.ac.id/handle/123456789/101013> diakses 20 November 2021.
- Ferdous, Tahmina & B.M Razzak. 2012. *Importance of Training Needs Assessment in the Banking Sector of Bangladesh : A Case Study on National Bank Limited (NBL).International Journal of Business and Management.Vol. 7, No. 10.* Diakses 20 November 2022.
- Gering, Supriyadi & Triguno, 2001:7. *Pengertian Budaya Kerja*
<file:///C:/Users/LENOVO/Downloads/26915-55116-1-SM.pdf>. diakses pada tanggal 20 November 2021.
- Hasibuan, (2006:149) *Pengertian Teori Motivasi kerja*
<https://eprints.uny.ac.id/9035/3/BAB%202%20-08404241017.pdf>. diakses 20 November 2021.
- Hanafi, Muntaha, 2019. *The purpose of this research is to examine the influence of obedience and compensation to performance at the office of the regional secretariat of Pontianak. Vol.21, No.1.* Diakses pada tanggal 11 September 2022.
- Kurniawan, 2019. *Factors that influence employee loyalty. Vol. 16, No. 87.* Diakses pada tanggal 11 September 2022.
- Mangkunegara, 2005 *Pengertian Budaya Kerja*
[https://kkp.go.id/brsdm/bdasukamandi/artikel/24750-budaya-kerja#:~:text=Menurut%20Mangkunegara%20\(2005\)%2C%20budaya,a%20daptasi%20eksternal%20dan%20integrasi%20internal.](https://kkp.go.id/brsdm/bdasukamandi/artikel/24750-budaya-kerja#:~:text=Menurut%20Mangkunegara%20(2005)%2C%20budaya,a%20daptasi%20eksternal%20dan%20integrasi%20internal.) Diakses 20 November 2021.
- Mustanir & Jaya, 2016 Jurnal MODERAT, Volume 5, Nomor 1, Februari 2019, hlm 59-60. Diakses pada tanggal 14 september 2022.
- Ndraha, 2003 *Komponen-komponen Budaya Kerja*
<file:///C:/Users/LENOVO/Downloads/1917-6701-1-PB.pdf> diakses 20 November 2021.

- Oei, 2010:190 <http://digilib.uinsby.ac.id/524/4/Bab%202.pdf>. Diakses pada tanggal 14 September 2022.
- Porwani, 2011. *Pengaruh budaya Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. <http://etheses.uin-malang.ac.id/682/6/10510128%20Bab%202.pdf> diakses 20 November 2021
- Purnami, 2011, Nurhayati, 2017, Wimastuti, 2016, *Jurnal economics and sustainable. Vol.4, No.1 hlmn.3*. Sistem evaluasi kinerja menggunakan *e-performance*. Diakses pada tanggal 14 September 2022.
- Rudiansyah, Muhammad, 2017. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Studi Pada Djari-Djari *Art of Refelexologi Banjarmasin : Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan. Vol. 1, No 2*. Diakses pada tanggal 11 September 2022.
- Robbins, (2005:182) *Indikator Disiplin Kerja* <https://eprints.umm.ac.id/42700/3/BAB%20II.pdf> diakses pada tanggal 20 November 2021.
- Sudaryanti, Sulisty, 2010 Teori kepatuhan atau Compliance Theory <https://eprints.umm.ac.id/77610/3/BAB%20II%20%282%29.pdf>. Diakses pada tanggal 12 September 2022.
- Siswanto, 2005 *Pengertian Loyalitas* http://etheses.uinmalang.ac.id/1765/5/09410144_Bab_2.pdf diakses 20 November 2021.
- Sriyono dan Farida, 2013 *Pengertian teamwork, kepuasan kerja, dan loyalitas terhadap produktivitas pada perusahaan jasa* http://eprints.umsida.ac.id/715/1/Artikel_Universitas%20Muhammadiyah%20Sidoarjo_2013.pdf diakses 20 November 2021.
- Soekarno, 2002:11. *Jurnal MODERAT. Pengertian budaya kerja. Vol.5, No.1 hlmn 59*. Diakses pada tanggal 11 September 2022.
- Siagian, 2002:27. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dn Kewirausahaan. Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan. Vol.1, No.2*. diakses pada tanggal 12 September 2022.
- Sinungan, 2000. <file:///C:/Users/Acer/Downloads/141-Article%20Text-396-1-10-20190404.pdf>. Diakses pada tanggal 14 September 2022
- Sastrohadiwiryo, 2002. <file:///C:/Users/Acer/Downloads/141-Article%20Text-396-1-10-20190404.pdf>. Diakses pada tanggal 14 September 2022

Sulistiyarningsih, Dewi, Wijayanti 2012. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. *Jurnal Sosiologi Reflektif*, 6(2): 89-101.

Saleh , 2004. <https://media.neliti.com/media/publications/254525-analisis-faktor-faktor-yang-mempengaruhi-d373375b.pdf>. Diakses pada tanggal 14 September 2022.

Triguno, Supriadi 2004 Manfaat budaya kerja. <file:///C:/Users/Acer/Downloads/1917-6701-1-PB%20.pdf>. Diakses pada tanggal 14 September 2022.

LAMPIRAN

Lampiran 1 : Hasil Respon Responden Pada Variabel Kemampuan

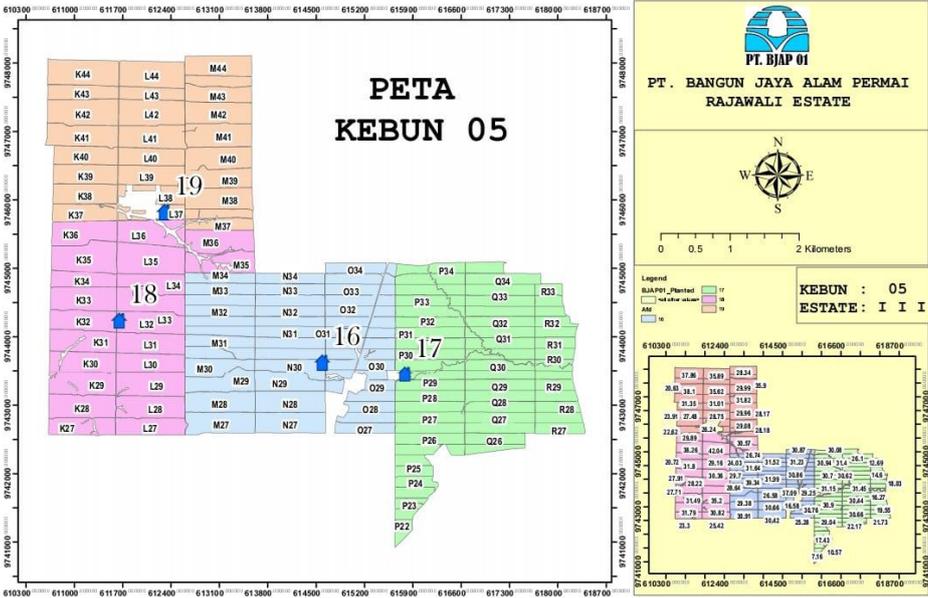
No	Pertanyaan	Nilai	Jawaban Responden	Tabel Nilai	Persentase (%)
1.	Kemampuan berpengalaman dalam kinerja agar menjadi gambaran terhadap karyawan	5	22	110	73,3
		4	8	32	26,7
		3	0	0	0,0
		2	0	0	0,0
		1	0	0	0,0
2.	kemampuan dalam mengayomi karyawannya	5	20	100	66,7
		4	10	40	33,3
		3	0	0	0,0
		2	0	0	0,0
		1	0	0	0,0
3.	Kemampuan berperilaku adil terhadap semua karyawan	5	30	150	100,0
		4	0	0	0,0
		3	0	0	0,0
		2	0	0	0,0
		1	0	0	0,0
4.	Kemampuan ikut berpartisipasi dalam kinerja karyawan	5	19	95	63,3
		4	11	44	36,7
		3	0	0	0,0
		2	0	0	0,0
		1	0	0	0,0
5	Kemampuan dalam membantu karyawan apabila terjadi kendala saat bekerja	5	30	150	100,0
		4	0	0	0,0
		3	0	0	0,0
		2	0	0	0,0
		1	0	0	0,0
6	Kemampuan menjadi penengah apabila ada karyawan yang sedang konflik	5	25	125	83,3
		4	5	20	16,7
		3	0	0	0,0
		2	0	0	0,0
		1	0	0	0,0
7	Kemampuan memperlakukan karyawan sebagai rekan kerja	5	18	90	60,0
		4	12	48	40,0
		3	0	0	0,0
		2	0	0	0,0
		1	0	0	0,0

8	Kemampuan dalam mendorong penggunaan tata cara kerja yang variatif	5	28	140	93,3
		4	2	8	6,7
		3	0	0	0,0
		2	0	0	0,0
		1	0	0	0,0
9	Kemampuan berbicara sebagai wakil karyawan	5	30	150	100,0
		4	0	0	0,0
		3	0	0	0,0
		2	0	0	0,0
		1	0	0	0,0
10	Kemampuan mengontrol karyawan yang sedang bekerja	5	24	120	80,0
		4	6	24	20,0
		3	0	0	0,0
		2	0	0	0,0
		1	0	0	0,0
11	Kemampuan menjaga agar karyawan bekerja satu tim	5	21	105	70,0
		4	9	36	30,0
		3	0	0	0,0
		2	0	0	0,0
		1	0	0	0,0
12	Kemampuan memiliki kreativitas terhadap pekerjaan karyawan	5	10	50	33,3
		4	20	80	66,7
		3	0	0	0,0
		2	0	0	0,0
		1	0	0	0,0
				1.717	

Lampiran 2 : Hasil respon Responden pada variabel Kedisiplinan

No	Pertanyaan	Nilai	Jawaban Responden	Tabel Nilai	Persentase (%)
1.	Kedisiplinan dalam bekerja merupakan kesadaran karyawan dalam menaati peraturan yang berlaku	5	25	125	83,3
		4	5	20	16,7
		3	0	0	0,0
		2	0	0	0,0
		1	0	0	0,0
2.	Setiap hari masuk dan pulang kerja selalu tepat waktu tanpa meninggalkan pekerjaan	5	30	150	100,0
		4	0	0	0,0
		3	0	0	0,0
		2	0	0	0,0
		1	0	0	0,0
3.	Bersikap tegas dalam mengambil keputusan dan melaksanakan tugas dan kewajiban	5	24	120	80,0
		4	6	24	20,0
		3	0	0	0,0
		2	0	0	0,0
		1	0	0	0,0
4.	Mematuhi peraturan sebagai pedoman dalam melakukan pengawasan	5	30	150	100,0
		4	0	0	
		3	0	0	0,0
		2	0	0	0,0
		1	0	0	0,0
5	Mengerjakan pekerjaan walaupun pimpinan tidak berada di perusahaan	5	25	125	83,3
		4	5	20	16,7
		3	0	0	0,0
		2	0	0	0,0
		1	0	0	0,0
6	Bersedia mengambil pekerjaan baru dan memberikan hasil yang terbaik	5	18	90	60,0
		4	12	48	40,0
		3	0	0	0,0
		2	0	0	0,0
		1	0	0	0,0
				872	

Lampiran 3 : Peta Kebun



B. DAFTAR KUESIONER

Petunjuk Pengisian

Berilah jawaban pertanyaan berikut sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu, dengan cara memberi tanda (\checkmark) pada kolom yang tersedia.

Keterangan :

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

KS : Kurang Setuju

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

• Variabel Budaya Kerja

No	Butir pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
1	Kedisiplinan dalam bekerja merupakan kesadaran karyawan dalam menaati peraturan yang berlaku					
2	Kedisiplinan setiap hari masuk dan pulang kerja selalu tepat waktu tanpa meninggalkan pekerjaan					
3	Selalu bersikap tegas dalam mengambil keputusan dalam melaksanakan tugas dan kewajiban					
4	Berani bersikap tegas dalam mengambil keputusan dalam menyelesaikan pekerjaan					
5	Memiliki rasa percaya diri dalam mengerjakan pekerjaan yang baru dan memberikan hasil yang terbaik					

	dari setiap pekerjaan yang diberikan pimpinan					
6	Kepemimpinan yang tegas akan menciptakan rasa percaya diri dalam mengambil keputusan					
7	Mematuhi peraturan sebagai pedoman dalam melakukan pengawasan					
8	Mengerjakan pekerjaan walaupun pimpinan tidak berada di perusahaan					
9	Selalu meminta izin atasan apabila ada kegiatan di luar perusahaan					
10	Setiap hari masuk dan pulang kerja tepat waktu tanpa meninggalkan pekerjaan					
11	Selalu bersikap tegas apabila benar dalam melaksanakan tugas dan kewajiban					
12	Siap mengambil keputusan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab serta kewenangan yang dimiliki					
13	Bersedia mengerjakan pekerjaan baru dan memberikan hasil yang terbaik dari setiap pekerjaan yang diberikan pimpinan					
14	Kepemimpinan yang tegas akan menciptakan rasa kepercayaan diri dalam mengambil keputusan					

• **Variabel Kinerja Karyawan**

NO	Butir pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
1	Penilaian seseorang karyawan dapat dilihat dengan kualitas kerjanya sesuai dengan yang diterapkan					
2	Pengukuran kerja seseorang karyawan dapat dilihat dari kuantitas kerja yang diselesaikan dalam waktu tertentu ataupun memiliki rasa kepercayaan dalam melakukan pekerjaan					
3	Kreativitas karyawan sangat diperlukan dalam menyelesaikan sesuatu yang baru dan bermanfaat					
4	Kreativitas merupakan aktivitas berfikir untuk menghasilkan sesuatu yang baru dan bermanfaat					
5	Rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya akan menjadi sikap yang mengikat dalam suatu pekerjaan					
6	Karyawan yang tidak memiliki rasa tanggung jawab cenderung merasa tidak puas terhadap pekerjaannya					
7	Tanggung jawab karyawan terhadap bidang pekerjaan dan sikap yang mengikat dalam suatu komunitas					
8	Karyawan merasa tidak puas terhadap pekerjaannya apabila tidak bertanggung jawab					
9	Karyawan memiliki keinginan untuk bekerja dengan penuh semangat.					

10	Sebagai karyawan siap membantu rekan kerja yang apabila sedang mengalami kesulitan saat bekerja					
11	Sebagai karyawan harus mampu mendorong anggotanya untuk mencari solusi pada saat memecahkan masalah secara terbuka					
12	Saling bertukar informasi kepada rekan kerja dalam menyelesaikan suatu pekerjaan demi mencapai target perusahaan					
13	Penerapan sanksi kepada karyawan secara langsung maupun tidak langsung karena adanya pelanggaran, demi terciptanya suatu kedisiplinan dan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan					
14	Norma menjadi peran penting yang ditetapkan perusahaan dalam menciptakan kedisiplinan agar karyawan patuh dan melaksanakan peraturan					
15	Kedisiplinan merupakan kesadaran karyawan untuk mentaati peraturan yang berlaku					
16	Kreativitas yang dimiliki karyawan sangat diperlukan dalam menyelesaikan permasalahan dalam perusahaan					
17	Aktivitas berfikir menghasilkan sesuatu yang baru dan bermanfaat					
18	Kreatifitas karyawan ditentukan oleh gaya kepemimpinan dan budaya kerja					

• **Variabel Kinerja Staff**

No	Butir pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
1	Sebagai atasan harus berpengalaman dalam kinerja agar menjadi gambaran terhadap karyawannya					
2	Sebagai atasan harus mampu menganyomi para karyawannya					
3	Dalam pekerjaan, atasan harus berperilaku adil terhadap semua karyawannya					
4	Sebagai atasan dalam sebuah pekerjaan harus ikut berpartisipasi dalam kinerja karyawan					
5	Atasan siap membantu karyawan apabila terjadi kendala saat bekerja					
6	Sebagai atasan harus bisa menjadi penengah apabila ada karyawan yang sedang konflik					
7	Kedisiplinan dalam bekerja tidak hanya pada karyawan, juga terhadap atasan					
8	Atasan harus mampu memperlakukan karyawan sebagai rekan kerja					
9	Sebagai atasan mampu mendorong penggunaan tata cara kerja yang variatif					
10	Atasan yang baik akan bersedia melakukan langkah-langkah tertentu agar dimengerti karyawan					
11	Sebagai atasan harus mudah dihubungi oleh karyawan					

12	Atasan mampu berbicara sebagai wakil karyawan					
13	Apabila karyawan sedang bekerja, atasan dapat menjaganya di ancak					
14	Sebagai atasan harus mampu mengontrol karyawan yang sedang bekerja di ancak					
15	Atasan harus mampu menjaga agar karyawan bekerja sebagai satu tim					
16	Atasan harus mampu memiliki kreativitas terhadap pekerjaan karyawan					