PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, BUDAYA ORGANISASI DAN RETURN LINGKUNGAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SARI BUMBU INDONESIA

Endang Prihatini[1], Dr. Riyadi Nugroho, MM[2]
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
Endangprihatini2211@gmail.com[1],

ABSTRAK

PT. Sari Bumbu Indonesia berlokasi di Jalan Raya Cangkir No. 145, Dusun Gading, Kecamatan Driyorejo, Kabupaten Gresik, merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang pertanian tanaman kering dan tepung. Perusahaan ini berdiri pada tahun 2010, sejak pertama kali berdirinya PT. Sari Bumbu Indonesia telah berhasil mencapai standar keamanan pangan internasional.

Tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah untuk memahami dan membuktikan peran Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja di PT. Sari Rempah Indonesia. Penelitian ini mengambil responden dari bagian produksi dengan jumlah karyawan sebanyak 50 orang Teknik pengumpulan informasi menggunakan kuesioner. Jenis penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif kuantitatif dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil uji hipotesis F menunjukkan bahwa komitmen organisasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari Fhitung 11.315 > Ftabel 2.81.

Kata kunci : Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

PT. Sari Bumbu Indonesia which is located at Jalan Raya Cangkir No. 145, Dusun Gading, Driyorejo District, Gresik Regency, is a company engaged in the agricultural sector of dry and powdered crops. This company was founded in 2010 since it was first established PT. Sari Bumbu Indonesia has been successful in meeting international food safety standards.

The purpose of the research to be achieved is to find out and prove the role of Organizational Commitment, Organizational Culture, and Work Environment at PT. Sari Bumbu Indonesia. This study took respondents from the production department with a total of 50 employees. The data collection technique used a questionnaire/questionnaire. ThisAtype of examination is utilizing graphic quantitative researchAand is investigated utilizing various direct relapse. The consequences of the FAtest speculation show that hierarchical responsibility, authoritative culture, and workplace all the while impact representative execution, this should be visible from the F wellspring 11,315 > 2.81 F table.

Keywords : *Organizational Commitment, Organizational Culture, Work Environment, Employee Performance.*

1. PENDAHULUAN

Persaingan progresif yang brutal muncul dari promosi globalisasi dengan tujuan agar setiap organisasi dapat mengklaim keunggulan.

Sumber daya manusia yang berkelanjutan dapat mencapai tujuan organisasi secara akurat dan tepat. Hal ini dapat dikaitkan dengan cara SDM mengambil peran penting dalam melaksanakan setiap tindakan dalam organisasi. Oleh karena itu, SDM harus diawasi dengan baik untuk lebih mengembangkan hasil kerja masing-masing perwakilan. Sebagai kunci fundamental SDM akan menentukan kemajuan asosiasi dalam pengawasan SDM, secara spesifik menunjukkan tanggung jawab pekerjaan yang tinggi.

Tanggung jawab hierarkis adalah jenis perilaku individu dalam asosiasi untuk mencapai nilai dan tujuan organisasi, serta tanggung jawab dan hasil pekerjaan yang harus dilakukan oleh perwakilan. Komitmen hierarkis terhadap organisasi sangat penting mengingat fakta bahwa dengan tanggung jawab perwakilan mereka mungkin lebih mampu memenuhi tanggung jawab mereka.

Elemen lain yang dapat mempengaruhi tanggung jawab hierarkis pekerja adalah budaya otoriter. Budaya hierarkis adalah kerangka kepercayaan dalam sebuah asosiasi yang berkomitmen untuk menyediakan standar perilaku otoritatif. Menurut Chaerudin (2019: 193), budaya organisasi dapat dicirikan sebagai nilai-nilai atau standar perilaku yang dianggap oleh individu-individu asosiasi sebagai aturan atau mentalitas dalam asosiasi atau organisasi.

Tempat kerja adalah kondisi di sekitar perwakilan ketika mereka memenuhi kewajiban mereka, yang mempengaruhi diri mereka sendiri ketika mereka memenuhi tanggung jawab mereka selama aktivitas organisasi. Pentingnya tempat kerja dalam organisasi juga dipertimbangkan oleh dewan.

2. KAJIAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia Menurut Edy Sutrisno (2015:6) dapat dicirikan sebagai latihan penataan, pemeringkatan, koordinasi, perolehan, peningkatan, kompensasi, rekonsiliasi, pemeliharaan dan penyelesaian bisnis, serta penggunaan SDM untuk pencapaian individu. . tujuan. juga, asosiasi.

Dapat dikatakan bahwa dewan sumber daya manusia adalah pekerjaan untuk membuat atau mengevaluasi SDM secara umum dalam pengakuan tujuan organisasi.

Komitmen Organisasi

Tanggung jawab hierarkis adalah keadaan di mana perwakilan dikaitkan dengan asosiasi tertentu yang ditentukan untuk mencapai tujuan dan keinginan untuk melanjutkan keanggotaan dalam asosiasi. Akuntabilitas dalam suatu organisasi dapat dilakukan apabila seseorang memenuhi kebebasan dan kewajibannya sesuai dengan kewajibannya dalam pergaulan.

Menurut Priyansa (2016:234) Komitmen organisasi adalah kegigihan pekerja terhadap asosiasi, yang mencerminkan kontribusi mereka yang tinggi terhadap pencapaian tujuan otoritatif. Tanggung jawab hierarkis dicirikan sebagai kecenderungan individu untuk mencerminkan preferensi atau ketidaksukaan pekerja terhadap asosiasi.

Berdasarkan pemahaman para ahli di atas, dapat dikatakan dengan sangat baik bahwa tanggung jawab hierarkis adalah cara individu berperilaku terhadap segala sesuatu yang berkaitan dengan asosiasi dan setia pada tujuannya. Itu juga mengingat kepercayaan asosiasi organisasi dan kontribusinya terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

Budaya Organisasi

Budaya hierarkis adalah kerangka keyakinan atau nilai-nilai yang memandu asosiasi dan mengoordinasikan perilaku individunya. Ini menyiratkan bahwa

budaya hierarkis menyinggung pengaturan implikasi bersama yang dipegang oleh individu yang mengakui asosiasi asosiasi yang berbeda.

Seperti yang ditunjukkan oleh Schein (2012:12), budaya hierarkis adalah contoh dasar yang diakui oleh asosiasi untuk bertindak menangani masalah dan struktur pekerja yang dapat beradaptasi dengan iklim dan bergabung dengan individu-individu asosiasi.

Dapat disimpulkan dengan sangat baik bahwa budaya hierarkis adalah kerangka keyakinan dan asumsi dasar yang ditetapkan oleh individu-individu asosiasi untuk mengurus hal-hal yang terkait dengan asosiasi. Oleh karena itu, setiap individu dari perkumpulan harus memahami dan bertindak atas isu-isu yang ada dalam suatu perkumpulan.

Lingkungan Kerja

Tempat kerja adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan pelaksanaan perwakilan dalam organisasi yang dapat mempengaruhi pekerjaan mereka dan pemenuhan kewajiban mereka. Tempat kerja juga penting bagi organisasi untuk membuat tempat kerja yang layak, sehat dan bermanfaat.

Dari penilaian para ahli di atas dapat diterima dengan sangat baik bahwa tempat kerja adalah segala sesuatu yang diciptakan yang mempengaruhi kemajuan organisasi, sehingga organisasi dapat beradaptasi dengan keadaan saat ini.

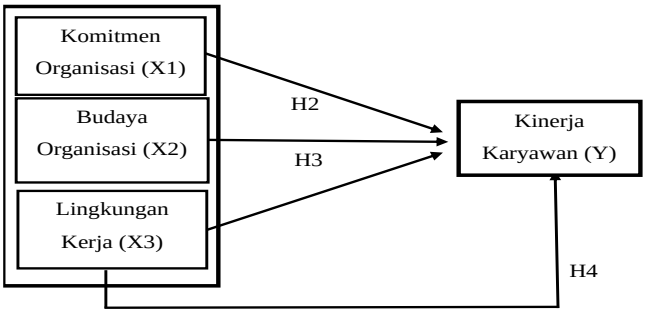
Kinerja Karyawan

Kinerja representatif adalah cara paling umum untuk menilai kemajuan kerja terhadap tujuan dan sasaran yang telah ditentukan sebelumnya, mengingat data untuk efektivitas. Kinerja pegawai merupakan komponen penting dalam maju atau mundurnya suatu organisasi.

Menurut Marwansyah (2014:228), kinerja adalah prestasi atau prestasi individu dalam menyelesaikan suatu usaha tertentu. Demikian juga, kinerja dapat dilihat sebagai campuran hasil kerja (apa yang harus dicapai individu) dan kemampuan (bagaimana individu dapat mencapainya).

Berdasarkan uraian di atas, dicoba untuk menyatakan bahwa presentasi adalah hasil kinerja representatif dari tugas-tugas yang telah dilakukan pekerja untuk mencapai tujuan organisasi. Atau sebaliknya dapat diartikan dengan sangat baik sebagai kemampuan untuk memenuhi kebutuhan perawatan bisnis, dimana secara obyektif pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu atau tidak melebihi waktu yang mencapai jarak terjauh yang diberikan dengan tujuan yang sejalan dengan etika. dan moral perusahaan.

Kerangka Konseptual



Gambar 1.1 Kerangka Konseptual

Hipotesis

H1 = Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadapkinerja aryawa n PT. Sari Bumbu Indonesia.

H2 = Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sari Bumbu Indonesia.

H3 = Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sari Bumbu Indonesia.

H4 = Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sari Bumbu Indonesia.

3. METODE PENELITIAN

Jenis informasi yang digunakan dalam eksplorasi ini adalah penggunaan informasi kuantitatif, yaitu pemeriksaan yang informasi eksplorasinya berupa angka-angka, dan pemeriksaannya menggunakan pengukuran. Sumber informasi penting dalam penelitian ini diperoleh melalui survei. Populasi penelitian ini adalah perwakilan divisi kreatif di PT. Sari Bumbu Indonesia, menambah hingga 50 pekerja. Penelitian ini menggunakan contoh strategi yang direndam. Pengujian imersif adalah metode survei ketika semua individu dalam populasi digunakan sebagai tes.

4.HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Uji Legitimasi A akan menjadi tindakan yang menunjukkan derajat legitimasi suatu instrumen. Uji legitimasi digunakan untuk mengukur legitimasi atau kurangnya legitimasi survei untuk setiap variabel. Dari hasil uji legitimasi, maka taksiran yang ditentukan lebih luar biasa dari r tabel yaitu 0,2353. Dengan hasil ini, survei yang digunakan oleh faktor tanggung jawab otoritatif, budaya hierarkis, tempat kerja, dan eksekusi representatif mengumumkan dirinya secara substansial.

Uji Reliabilitas

Tes kualitas tak tergoyahkan adalah tes rekaman yang menunjukkan sejauh mana estimator dapat diandalkan. Suatu informasi yang dianggap solid dengan asumsi bahwa nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60. Berikut ini adalah konsekuensi dari uji reliabilitas:

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Alpha	Keterangan
Komitmen Organisasi (X1)	0,750	0,60	Reliabel
Budaya Organisasi (X2)	0,767	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0,862	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,829	0,60	Reliabel

Dari hasil uji reliabilitas cenderung terlihat bahwa semua faktor mendapatkan nilai cronbach's alpha lebih besar dari 0,60, sehingga dapat ditarik kesimpulan dengan sangat baik bahwa faktor eksploratori tanggung jawab otoriter (X1), budaya hierarkis (X2), tempat kerja (X3) dan eksekusi representatif (Y) solid.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Untuk menguji keseriusan, uji Kolmogorov-Smirnov dilakukan dalam ulasan ini, terutama jika Asymp. Tanda tangan. (2 dilacak) > 5% atau 0,05, maka informasi tersebut biasanya disebarluaskan. Berikut adalah hasil eksperimennya:

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.41245921
Most Extreme Differences	Absolute	.076
	Positive	.052
	Negative	-.076
Test Statistic		.076
Asymp. Sig. (2-tailed)		.086[c,d]

Mempertimbangkan efek samping dari uji banalitas, menunjukkan bahwa estimasi Asymp. Tanda tangan. (2-tracked) sebesar 0,086, yang berarti nilai ini lebih penting dari 0,05. Ini berarti bahwa informasi biasanya ditransmisikan.

Uji Multikolinearitas

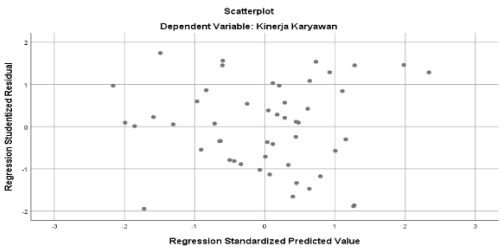
Untuk menguji multikolinearitas, dalam review ini kami mencoba model regresi yang layak, khususnya model yang bebas dari multikolinearitas. Untuk menentukan apakah terdapat multikolinearitas pada model relaps, hal ini cenderung dilihat dari estimasi resiliensi dan estimasi variance inflation factor (VIF). (Oposisi memperkirakan fluktuasi). Salah satu faktor bebas dipilih yang tidak dapat dipahami oleh faktor otonom lainnya.

Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Komitmen Organisasi	.890	1.124
	Budaya Organisasi	.985	1.015
	Lingkungan Kerja	.902	1.108

Mempertimbangkan efek samping dari uji multikolinearitas ketiga faktor tersebut, estimasi resiliensi ditemukan > 0,1 dan estimasi VIF< 10, sehingga dapat dikatakan bahwa tidak ada multikolinearitas dalam tinjauan ini.

Uji Heteroskedastisitas



Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa hasil uji adanya heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model relaps terdapat ketidakseimbangan fluktuasi residual, dimulai dari satu pengamatan kemudian pada pengamatan berikutnya. Uji heteroskedastisitas harus terlihat dari grafik di atas, dimana pada grafik tersebut informasinya memudar dan bukan contoh yang spesifik, hal ini dimaksudkan agar tidak ditemukan adanya heteroskedastisitas pada konsentrat ini.

Regresi Linier Berganda

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.425	9.652		1.495	.142
	Komitmen Organisasi	.614	.187	.413	2.807	.006
	Budaya Organisasi	.458	.112	.411	2.517	.013
	Lingkungan Kerja	.529	.068	.354	3.158	.002
a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan						

Mempertimbangkan konsekuensi dari perbedaan uji residivisme langsung di atas, terdapat perbedaan kondisi residivisme langsung antara tanggung jawab hierarkis, budaya hierarkis, dan tempat kerja terhadap kinerja pekerja, maka berbagai kondisi residivisme langsung yang terbentuk adalah sebagai berikut:

Y = + 1X1 + B2X2 + B3X3 + e

Dari konsekuensi berbagai tes kekambuhan langsung dapat menjadi kondisi yang masuk akal dalam pengertian ini:

1. Nilai konsisten selanjutnya (α) sebesar 14,425 adalah positif, menunjukkan bahwa dengan asumsi variabel tanggung jawab otoritatif.
2. Koefisien tanggung jawab hierarkis (β1) sebesar 0,6143 bernilai positif untuk menunjukkan dukungan hubungan searah. Jika variabel tanggung jawab hierarkis memiliki kenaikan satu unit, itu akan menghasilkan perluasan eksekusi perwakilan sebesar 0,614 dengan harapan faktor yang berbeda menjadi konsisten.
3. Nilai koefisien budaya hierarkis (β2) sebesar 0,4583 memiliki nilai positif yang menunjukkan judul hubungan satu arah. Dengan asumsi bahwa variabel budaya hierarki memiliki kenaikan satu unit, maka akan menghasilkan perpanjangan eksekusi pekerja sebesar 0,458 dengan asumsi faktor yang berbeda konsisten.
4. Koefisien tempat kerja (β3) sebesar 0,529, nilai positif menunjukkan dukungan

terhadap hubungan searah. Ini menunjukkan bahwa dengan asumsi bahwa variabel tempat kerja meningkat satu unit, akan ada perluasan eksekusi representatif sebesar 0,529 dengan kecurigaan bahwa faktor-faktor yang berbeda konsisten.

Dari konsekuensi pemeriksaan banyak kekambuhan langsung, menunjukkan bahwa tanggung jawab hierarkis, budaya otoritas dan tempat kerja berdampak pada kinerja pekerja PT. Sari Bumbu Indonesia.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R2)

Koefisien korelasi merupakan alat penting untuk menentukan tingkat hubungan antara faktor independen dan variabel dependen. Efek tambahan dari koefisien proteksi (R2)S adalah sebagai berikut:

Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.541[a]	.492	.471	2.41246
a. Predictors : (Constant), X3, X2, X1				
b. Dependent Variable : Y				

Sumber : Data SPSS Koefisien Determinasi, (2022)

Berdasarkan hasil tersebut, koefisien konfirmasi yang digunakan untuk menentukan seberapa besar unsur bebas sejauh variabel terikat yang termasuk dalam tabel di atas menunjukkan nilai R-kuadrat sebesar 0,492 dan ini menunjukkan bahwa variabel kewajiban progresif, budaya tirani dan lingkungan kerja yang dapat memberikan makna terhadap kinerja yang representatif adalah 49,2%.

Uji T (Parsial)

Mengingat konsekuensi dari uji-T, seseorang dapat memahami dampak variabel sampai batas tertentu. sehingga dapat diasumsikan bahwa:

1. Uji pecahan antara kewajiban hierarkis terhadap pelaksanaan pekerja dan akibat manipulasi data t hitung 2,807 lebih menonjol dari t tabel 1,67866 dengan signifikansi 0,006 dengan tingkat signifikansi < 0,05 sehingga variabel tanggung jawab dengan wewenang signifikan dan positif. berdampak pada pelaksanaan perwakilan.
2. Uji setengah budaya hierarkis pada pelaksanaan pekerja dengan konsekuensi manipulasi data t hitung 2,517 lebih menonjol dari t tabel 1,678669 dengan nilai signifikansi 0,013 pada taraf kritis < 0,05, sehingga faktor budaya otoriter berpengaruh terhadap eksekusi perwakilan.
3. Uji pecahan antara tempat kerja pada pelaksanaan representatif dengan konsekuensi manipulasi data t hitung 3,158 lebih menonjol dari t tabel 1,67866 dengan nilai signifikansi 0,002 pada taraf signifikansi < 0,05 sehingga variabel tempat kerja memiliki signifikansi dan positif. berdampak pada pelaksanaan perwakilan.

Uji F (Simultan)

Uji konkuren digunakan untuk menguji besarnya pengaruh semua faktor otonom secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Pengujian menggunakan sirkulasi F yang ditentukan dengan menggunakan program SPSS. Tabel hasil uji-F yang menyertai:

Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	127.512	3	42.504	11.315	.000[b]
	Residual	364.408	46	7.922		
	Total	491.920	49			

A. Variabel terikat: Kinerja karyawan
   Indikator: (konstanta), lingkungan kerja, budaya organisasi, komitmen organisasi
B. Mengingat konsekuensi dari uji-F, estimasi F > F tabel yang ditentukan adalah 11,315 > 2,81 dengan signifikansi 0,000 < 0,05.

Hal ini menunjukkan bahwa, pada saat yang sama, tanggung jawab wewenang (X1), budaya hierarkis (X2) tempat kerja (X3) juga mempengaruhi pelaksanaan pekerja (Y).

PEMBAHASAN HASIL TEMUAN

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Mengingat konsekuensi dari uji-t (tengah) dengan t-number 2,807 dan nilai besar 0,006 < 0,05, dapat diuraikan dengan sangat baik bahwa akuntabilitas hierarkis berdampak pada pelaksanaan perwakilan.

Implikasi lebih lanjut dari penelitian ini juga didukung. Menurut Wirawan (2013:713) mengatakan bahwa tanggung jawab hierarkis adalah semua pola pikir yang representatif terhadap segala sesuatu yang berkaitan dengan pergaulan, lingkungan kerja atau pergaulan yang menjadi bagiannya..

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Mempertimbangkan konsekuensi dari uji-t (tengah) dengan t-number 2.517 dan memiliki nilai kritis 0,013 < 0,05, dapat diuraikan dengan sangat baik bahwa budaya hierarkis berdampak pada pelaksanaan pekerja.

Implikasi dari penelitian ini juga didukung. Menurut Schein (2012:12), Budaya Organisasi adalah contoh mendasar yang diakui oleh asosiasi untuk bertindak dalam menangani masalah dan melatih perwakilan yang dapat beradaptasi dengan iklim dan bergabung dengan orang-orang dalam asosiasi.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Mengingat konsekuensi dari uji-t (pecahan) dengan t-number 3,158 dan memiliki nilai kritis 0,002 <0,05, dapat diuraikan dengan sangat baik bahwa tempat kerja berdampak pada eksekusi representatif.

Efek sekunder dari penelitian ini juga didukung. Tempat kerja adalah iklim di mana perwakilan dapat melakukan tugas sehari-hari mereka dengan hampir semua hal yang diharapkan oleh kantor dan kerangka kerja untuk melakukan tugas-tugas ini.

Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Mengingat konsekuensi dari proses F (bersaing) faktor tanggung jawab hierarkis, budaya otoriter dan tempat kerja, memiliki nilai F sebesar 11,315 dengan nilai kritis 0,05 atau 0,000 < 0,05. Yang menunjukkan bahwa pengaruh tanggung jawab hierarkis (X1), budaya penulis (X2) dan tempat kerja (X3) secara simultan mempengaruhi pelaksanaan pekerja (Y).

5. PENUTUP

Simpulan

Mempertimbangkan konsekuensi pemeriksaan dan penyelidikan, hubungan antara dampak tanggung jawab otoriter, budaya hierarkis dan tempat kerja terhadap eksekusi pekerja di PT. Sari Rempah Indonesia. Kemudian kepala yang menyertainya dapat ditarik:

1. Menimbang akibat dari pemeriksaan yang ditujukan kepada PT. Sari Bumbu Indonesia tentang tanggung jawab hierarkis sebagai variabel (X1) sebanyak 50 responden dengan mengisi survey dan mencoba menggunakan uji t (skewed menuju) untuk memperoleh konsekuensi tanggung jawab hierarkis pada hakekatnya berpengaruh terhadap pelaksanaan kerja pekerja di PT. Sari Rempah Indonesia.
2. Menimbang akibat dari pemeriksaan yang ditujukan kepada PT. Sari Bumbu Indonesia pada budaya hierarkis sebagai variabel (X2) dari 50 responden dengan mengisi survei dan mencoba menggunakan uji-t (skewed menuju) memperoleh konsekuensi budaya hierarkis pada dasarnya mempengaruhi presentasi perwakilan ke PT. Sari Rempah Indonesia.
3. Mengingat efek samping dari eksplorasi yang dipimpin PT. Sari Bumbu Indonesia melihat tempat kerja sebagai variabel (X3) dari 50 responden dengan mengisi survei dan mencoba menggunakan uji t (fraksional) menghasilkan hasil bahwa

tempat kerja pada dasarnya mempengaruhi kinerja pekerja PT. Sari Rempah Indonesia.

4. Mengingat efek samping eksplorasi yang dipimpin PT. Sari Bumbu Indonesia pada pelaksanaan representatif sebagai variabel (Y) dari 50 responden dengan mengisi survey dan pengujian menggunakan F-test (selama ini) menunjukkan bahwa ada pengaruh tanggung jawab hierarkis, budaya otoritas dan tempat kerja secara bersama-sama pada pameran oleh PT. Perwakilan Sari Bumbu Indonesia.

Saran

Ide-ide yang disajikan dalam penelitian ini merupakan konsekuensi dari wawasan dan diseksi yang telah dibuat. Proposisi dari eksplorasi ini adalah:

1. Panduan untuk organisasi

Asosiasi yang cukup jauh dapat memberikan akuntabilitas hierarkis, budaya hierarkis, dan lebih mengembangkan tempat kerja yang menyenangkan bagi perwakilan, dengan tujuan agar perwakilan dapat mengerjakan presentasi mereka dan lebih bertanggung jawab atas pekerjaan yang mereka lakukan.

2. Gagasan untuk pemeriksaan lebih lanjut

Faktor-faktor dalam penelitian ini dibatasi pada tanggung jawab hierarkis, budaya otoritas dan tempat kerja pada pelaksanaan perwakilan, ada beberapa unsur atau faktor yang dapat mempengaruhi pelaksanaan perwakilan, misalnya disiplin kerja, inspirasi kerja, gaya manajemen. Akibatnya, perlu dicatat bahwa faktor-faktor ini ada dalam eksplorasi masa depan.

DAFTAR PUSTAKA

Dayani, J. juga, Soms, C. D. (2020). Pengaruh inspirasi kerja dan budaya otoritatif terhadap kinerja representatif di PT. Foto oleh Hope Anugrah. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, 2 (4), 969976.

Fajar, H., Yuniarsih, T. apalagi, Ahman, E. (2018). Dampak kompensasi dan disiplin terhadap inspirasi kerja dan implikasinya terhadap kinerja representatif di PT Difa Kreasi Cikarang-Bekasi. Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis, 9 (1), 34-44.

Hastuti, P. (2018). Pengaruh tempat kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Nusantara Jaya Campur Banjarbaru. Penalaran, 6 (3), 14-22.

Husain, R.N. juga, Sutama, S. (2021). Dewan aset manusia di lembaga pendidikan. Diperluas: Jurnal Pendidikan dan Sains, 21(1).

Junaidi, R. juga, Susanti, F. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPTD Biro Pendidikan Provinsi Baltekkomdik Sumatera Barat.

Manik, S. juga, Syafrina, N. (2018). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SDN 009 Kuala Terusan Kabupaten Pangkalan Kerinci. Eko dan bisnis: Ekonomi dan Bisnis Riau Riau, 9 (3), 158-167.

Manik, S. juga, Syafrina, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Supermarket Pt Hero Tbk Giant Extra Metropolitan City Cabang Pekabaru. Eko dan bisnis: Ekonomi dan Bisnis Riau Riau, 8(1), 30-39.

Manery, B.R., Lengkong, V.P. juga, Saerang, R.T. (2018). Pengaruh tanggung jawab otoritatif dan budaya hierarkis terhadap kinerja perwakilan di BKPSDA Kabupaten Halmahera Utara. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 6 (4).

Prajudi, Ahmad. “Pengaruh Pengurus dan Tempat Kerja dalam Pameran Perwakilan Cabang PT Rajawali Nusindo Medan.” Majalah Dewan, vol.3, no. 2, 2017, hal. 20-27

Permitasari, C. (2020). Pengaruh komitmen organisasi, motivasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai (studi empiris di RSUD Setjonegoro

Wonosobo) (Disertasi Doktor, Skripsi, Universitas Muhammadiyah Magelang).

Ratnasari, D. apalagi Irman Firmansyah, S.E. (2021). Pengaruh inspirasi dan tempat kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Pratama Abadi Industri Sukabumi (Studi Kasus di Bagian Produksi Sel 26): Manajemen Sumber Daya Manusia. Jurnal Ilmu Manajemen, 2 (1), 145-158.

Ritonga, S., Pasaribu, T. K. apalagi, Simatupang, E. (2022). Dampak kompensasi, tempat kerja, kesejahteraan dan kesejahteraan terkait pidato (K3) dalam presentasi perwakilan PT. Sinar Bintang Mandiri Medan (Studi Kasus). Jurnal Manajemen dan Bisnis, 103-116.

Sanjaya, F. (2019). Dampak dari kemampuan untuk mengevaluasi siapa pun di tingkat yang lebih dalam terhadap eksekusi pekerja di asosiasi teritorial. Jurnal Ilmu Manajemen dan Administrasi Publik (JMIAP), 91-98.

Wahab, W. (2021). Pengaruh budaya hierarkis dan tanggung jawab otoritatif terhadap prestasi kerja di PT. Sucofindo cabang Pekanbaru. Digabung: Jurnal Manajemen, Akuntansi, Ekonomi, Perbankan, 1(2), 127-139.

Ega Abdurahman (2021). Pengaruh budaya hierarkis, tempat kerja dan tanggung jawab otoritatif terhadap kinerja karyawan di pusat administrasi PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero): Surabaya.

Surga Miftakhul (2020). Pengaruh tempat kerja, tekanan pekerjaan dan tanggung jawab otoritatif terhadap target turnover perwakilan PT. Nusantara Shelter: Surabaya.