

Pengaruh budaya kerja kaizen terhadap kinerja karyawan bagian produksi (studi kasus di PT Suri Tani Pemuka, Japfa Group – Purwakarta)

Krisdanu Purwana¹, Hasan Munawar²

Accepted: 31 Mei 2023 / Published online: 21 Juni 2023

Abstrak

Tujuan: Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Mengetahui penerapan budaya kaizen di PT Suri Tani Pemuka, JAPFA Group – Purwakarta; (2) Mengetahui kinerja karyawan bagian produksi di PT Suri Tani Pemuka, JAPFA Group – Purwakarta; dan (3) Mengetahui pengaruh antara budaya kerja kaizen dan kinerja karyawan di PT Suri Tani Pemuka, JAPFA Group – Purwakarta.

Metodologi/Pendekatan: Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi PT Suri Tani Pemuka, JAPFA Group – Purwakarta. Penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif dengan sumber data yang digunakan adalah data internal perusahaan dan data eksternal. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan departemen produksi yang berjumlah 30 orang karyawan. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan angket (kuesioner), observasi, wawancara, dan studi literatur. Untuk mengukur besarnya pengaruh budaya kerja kaizen terhadap kinerja karyawan digukan teknik analisa data korelasi dan regresi sederhana dengan bantuan software SPSS versi 25.

Hasil: Hasil penelitian menunjukkan pengaruh yang signifikan antara variabel budaya kerja kaizen (X) dengan kinerja karyawan (Y) bagian produksi di PT Suri Tani Pemuka, JAPFA Group – Purwakarta sebesar 44,7%. Penulis merekomendasikan agar perusahaan PT Suri Tani Pemuka, JAPFA Group – Purwakarta lebih memperhatikan lagi penerapan budaya kerja kaizen ini karena dapat memberikan kontribusi untuk perbaikan berkesinambungan perusahaan, sehingga visi dan misi perusahaan dapat tercapai.

Kebaruan: Penelitian ini berkontribusi terhadap literatur mengenai hubungan budaya kerja kaizen dengan kinerja karyawan di Indonesia.

Kata Kunci: Budaya Kerja; Kaizen; 5S; Kinerja Karyawan.

Komunikasi dilakukan oleh Krisdani Purwana

✉ Krisdanu Purwana

krisdanu.purwana@gmail.com

Hasan Munawar

hasanmunawar69@gmail.com

¹Program Studi Akuntansi, STIEB Perdana Mandiri, Purwakarta, Indonesia

²Program Studi Manajemen Bisnis STIEB Perdana Mandiri, Purwakarta, Indonesia

Pendahuluan

PT Suri Tani Pemuka merupakan salah satu anak perusahaan PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk (JAPFA Group) yang bergerak dibidang budidaya perairan (*aquaculture*) yang kegiatan usaha utamanya adalah industri ransum makanan hewan, dalam hal ini produksi pakan ikan dan udang (*aquafeed*). Secara nasional PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk (JAPFA Group) merupakan salah satu pemimpin di pasar peternakan unggas, sapi dan budidaya perairan. Dengan demikian PT Suri Tani Pemuka (JAPFA Group) juga menempati posisi kedua dibandingkan dengan perusahaan pesaingnya di Indonesia di industri budidaya perairan bidang produksi pakan ikan dan udang. Dilihat dari sudut pandang ketatnya persaingan industri pakan ikan dan udang pada era globalisasi saat ini, seharusnya perusahaan menerapkan suatu strategi agar bisa mempertahankan bahkan meningkatkan bisnisnya. Salah satu strategi yang dapat dilakukan adalah dengan perbaikan kualitas sumber daya manusia (SDM) yang berkelanjutan (*continous improvement*) yang dimulai dari Manajemen SDM itu sendiri (Iskandar ,2018). Salah satu indikator pencapaian kinerja di PT Suri Tani Pemuka, JAPFA Group-Purwakarta yang dapat diukur secara kuantitas adalah hasil produksi pakan yang dikerjakan oleh karyawan bagian produksi. Salah satu faktor penyebab penurunan kinerja karyawan yaitu pada penerapan budaya kerja diperusahaan. Budaya kerja merupakan salah satu kunci keberhasilan kerja.

Budaya kerja yang diterapkan oleh PT Suri Tani Pemuka, JAPFA Group - Purwakarta adalah Budaya Kerja Kaizen 5S. Osada (2015, p. 23) juga menyebutkan bahwa 5S dirancang untuk menghilangkan pemborosan dan suatu cara untuk mencapai tujuan tertentu dan harus diterapkan dengan memperhatikan sasaran tertentu. Seiring dengan trend penurunan yang terjadi pada hasil produksi pakan yang dihasilkan dan trend penurunan pada penerapan budaya kerja 5S di bagian produksi, pihak manajemen PT Suri Tani Pemuka, JAPFA Group - Purwakarta masih terus berupaya untuk menjadikan 5S sebagai dasar bekerja untuk setiap karyawannya yang nantinya akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehari-hari.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan (Anwar, 2017). Hasibuan (2016, p. 10) mengatakan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Sedangkan menurut Masram dan Mu'ah (2017, p. 2), manajemen sumber daya manusia juga merupakan suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mempelajari tentang hubungan dan peranan tenaga kerja dalam fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian untuk mencapai tujuan organisasi.

Budaya Kerja Kaizen

Dalam bahasa Jepang, kaizen berarti "perbaikan berkelanjutan." Konsep kaizen menyiratkan perbaikan yang melibatkan semua orang baik manajemen maupun pekerja dan memerlukan biaya yang relatif kecil (Hakim dkk, 2016). Konsep kaizen sangat penting untuk menjelaskan perbedaan antara pandangan Jepang dan pandangan Barat terhadap manajemen. Perbedaan yang paling penting antara konsep manajemen Jepang dan Barat adalah Kaizen Jepang dan cara berpikirnya yang berorientasi pada proses sedangkan cara berpikir barat tentang pembaharuan yang berorientasi pada hasil (Imai, 2018: 1). Budaya kerja kaizen pertama kali diinisiasi oleh Jepang dan mulai diikuti oleh beberapa negara (Osada, 2015, p.13). Kaizen adalah proses mengelola tempat kerja untuk tujuan peningkatan kualitas. Indikator budaya kerja kaizen yang diimplementasikan adalah 5S. Istilah "Lima S" berasal dari huruf pertama kata-kata Jepang yang mengacu pada lima praktik yang mengarah ke area kerja yang bersih dan dapat dikelola *seiri* (pemilahan), *seiton* (penataan), *seiso* (pembersihan), *seiketsu* (pemantapan), dan *shitsuke* (pembiasaan). Kata-kata bahasa Inggris yang setara dengan 5S adalah *sort*, *straighten*, *sweep*, *sanitize*, dan *sustain* (Osada, 2015, p. 23).

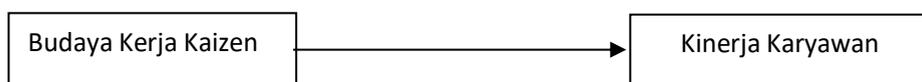
Kinerja Karyawan

Kinerja yang tinggi akan dapat terlaksana bilamana pimpinan dapat mempergunakan metode-metode yang tepat dalam manajemen, dalam arti pimpinan dapat memberikan rangsangan (motivasi) yang sesuai dengan yang dibutuhkan oleh karyawan baik secara material maupun secara non material (Sari, 2015). Kinerja karyawan merupakan faktor yang juga memiliki peranan penting dalam organisasi. Kinerja merupakan tindakan-tindakan atau

pelaksanaan yang dapat diukur.

Menurut Stoner (1986) dalam Priyono (2016, p. 185), mendefinisikan kinerja sebagai kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh individu, kelompok atau organisasi. Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan kinerja pegawai dalam organisasi mengarah kepada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Berdasarkan penjabaran yang telah dijabarkan, model penelitian ini adalah sebagaimana yang disajikan dalam Gambar 1.



Gambar 1 Model Penelitian

Metode Penelitian

Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik yang bermaksud memberikan penjelasan hubungan kausalitas antar variable melalui pengujian hipotesis (Sugiyono, 2018, p.15).

Objek dan Subjek Penelitian

Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah pemahaman penerapan 5S, sikap terhadap budaya kerja kaizen, dan kinerja karyawan PT Suri Tani Pemuka, JAPFA Group – Purwakarta. Peneliti menjadikan seluruh obyek yang diteliti.

Teknik Pengumpulan Data

Cara pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu yang *pertama*, kuesioner (angket). Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2018, p. 219). *Kedua*, Observasi. Observasi dapat dilakukan baik secara langsung maupun tidak langsung. Pengamatan langsung adalah teknik pengumpulan data dimana peneliti mengadakan pengamatan dilakukan secara langsung maupun tidak langsung terhadap gejala-gejala obeej yang diteliti, baik pengamatan itu dilakukan di dalam situasi sebenarnya maupun dilakukan dalam situasi buatan yang khusus

dilakukan. Sedangkan pengamatan tidak langsung adalah teknik pengumpulan data dimana peneliti mengadakan pengamatan terhadap gejala-gejala objek yang diteliti dengan perantaraan sebuah alat, baik alat yang sudah ada maupun yang disengaja dibuat untuk keperluan khusus itu (Mangkuatmodjo, 2015, p. 12). *Ketiga*, wawancara. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan wawancara tidak terstruktur. Wawancara tidak terstruktur adalah wawancara bebas dimana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya. Pedoman wawancara yang digunakan hanya garis besar permasalahan yang akan ditanyakan (Sugiyono, 2018, p. 217). Wawancara ini dilakukan pada kepala personalia dan general affair (P&GA) di PT Suri Tani Pemuka, JAPFA Group Purwakarta. *Keempat*, studi literatur. Studi literatur dalam penelitian ini, dimaksudkan untuk memperoleh data sekunder dan merupakan teknik bantu dalam pengumpulan data. Dalam penelitian ini data yang disajikan berupa informasi-informasi terkait yang dibutuhkan dan digunakan pada hasil dan pembahasan.

Operasional Variabel

Variabel bebas dan terikat beserta indikator pengukurannya dapat dilihat pada Tabel 1. Variabel bebas (X) dalam penelitian ini adalah budaya kaizen, dengan sub-variabel *seiri* (pemilahan), *seiton* (penataan), *seiso* (pembersihan), *seiketsu* (pemantapan), dan *shitsuke* (pembiasaan). Variabel Y dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan, dengan sub-variabel kuantitas, kualitas, pengetahuan, keandalan, kerjasama, dan kehadiran. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi PT Suri Tani Pemuka, JAPFA Group – Purwakarta.

Tabel 1 Variabel dan Indikator Pengukuran

Variabel	Indikator Pengukuran
Variabel bebas budaya kaizen	<i>seiri</i> (pemilahan)
	<i>seiton</i> (penataan)
	<i>seiso</i> (pembersihan)
	<i>seiketsu</i> (pemantapan)
	<i>shitsuke</i> (pembiasaan)
Variabel terikat	kuantitas
	kualitas
	Pengetahuan
	keandalan
	kerjasama kehadiran

Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linear (*linear regression*) adalah teknik yang digunakan untuk

memperoleh model hubungan antara 1 variabel dependen dengan 1 atau lebih variabel independen (Sugiyono, 2018:300). Rumus regresi linear sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y' = a + bX \dots (1)$$

Sugiyono (2018, p. 300)

Keterangan:

Y' = Variabel dependen (nilai yang diprediksikan)

X = Variabel independen

a = Konstanta (nilai $\hat{}$ apabila $X = 0$)

b = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

Uji Signifikansi

Menurut Ghozali (2018, p. 136), uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Hipotesis nol (H_0) yang hendak diuji adalah apakah semua parameter dalam model sama dengan nol yang artinya adalah apakah semua variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan modal dalam menerangkan variasi variabel terikat (Harlan, 2018). Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 sampai 1. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan-kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen (Ghozali, 2018, p. 179).

Hasil dan Pembahasan

Tanggapan Responden Mengenai Budaya Kerja Kaizen

Berdasarkan pengolahan data, dapat diketahui gambaran keseluruhan tanggapan responden mengenai budaya kerja kaizen seperti Tabel 2.

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa skor terbesar untuk variabel budaya kerja kaizen terdapat pada sub variabel *seiton* (penataan) dengan skor rata-rata

134. Sebagaimana juga yang dinyatakan oleh Osada (2015, p. 25) kegiatan penataan ini merupakan manajemen fungsional dan penghapusan proses pencarian, jika segala sesuatu disimpan ditempatnya demi mutu dan keamanan. Sedangkan skor terkecil untuk variabel budaya kerja kaizen terdapat pada sub variabel *seiri* (pemilahan) dengan skor rata-rata 114. Hal ini sebagaimana yang dikemukakan oleh Osada (2015, p. 24) bahwa dalam pemilahan yang diutamakan adalah manajemen stratifikasi dan mencari penyebab-penyebabnya untuk menghilangkan yang tidak diperlukan serta menghilangkan penyebab itu sebelum menimbulkan masalah.

Tabel 2 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Budaya Kerja Kaizen

No	Sub Variabel	Skor Aktual	Total Item	Skor Rata-rata
1.	Seiri (Pemilahan)	469	4	117
2.	Seiton (Penataan)	537	4	134
3.	Seiso (Pembersihan)	246	2	123
4.	Seiketsu (Pemantapan)	507	4	127
5.	Shitsuke (Pembiasaan)	510	4	128
	Total	2269	18	629

Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengolahan data, dapat diketahui gambaran keseluruhan tanggapan responden mengenai kinerja karyawan seperti Tabel 3.

Tabel 3 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan

No	Sub Variabel	Skor Aktual	Total Item	Skor Rata-rata
1.	Kuantitas	268	2	134
2.	Kualitas	788	7	113
3.	Pengetahuan	263	2	132
4.	Keandalan	741	7	106
5.	Kerjasama	251	2	126
6.	Kehadiran	472	4	118
	Total	2783	24	727

Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui bahwa skor terbesar untuk variable budaya kinerja karyawan terdapat pada sub variabel kuantitas dengan skor rata-rata 134. Responden dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai dengan standar yang ditetapkan dan waktu yang ditentukan. Sebagaimana juga yang dinyatakan oleh Indrasari (2017, p. 57) bahwa kinerja mengarah pada hasil yang hendak dicapai sehingga kinerja sesungguhnya bersifat faktual.

Sedangkan skor terkecil untuk kinerja karyawan terdapat pada sub variabel keandalan dengan skor rata-rata 106. Responden dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari tidak melanggar SOP/Intruksi Kerja yang berlaku, dan

bekerja dengan sungguh-sungguh untuk mendapatkan hasil yang maksimal seiring dengan target yang ditetapkan perusahaan. Sebagaimana yang dikatakan oleh Indrasari (2017, p. 58) bahwa faktor keandalan adalah mengukur kemampuan dalam melaksanakan tugasnya baik dalam menjalankan peraturan perusahaan maupun insiatif dan disiplin pribadi.

Analisis Korelasi

Berdasarkan hasil perhitungan dengan bantuan program SPSS versi 25, analisa korelasi menjawab bagaimana keeratan hubungan yang diterangkan dalam persamaan regresi. Kedua analisa ini biasanya dipakai bersama-sama. Koefisien korelasi dilambangkan dengan r . Nilai r bergerak antara -1 dan $+1$ dengan tanda negatif menyatakan adanya korelasi tak langsung atau korelasi negatif dan tanda positif menyatakan adanya korelasi langsung atau korelasi positif. Nilai $r=0$ menyatakan tidak ada hubungan linier antara variabel X dan Y .

Diketahui bahwa nilai koefisien korelasi pearson adalah 0,669. Jika mengacu pada tabel interpretasi koefisien korelasi, maka tingkat hubungan antara variabel budaya kerja kaizen dan kinerja karyawan adalah kuat. Nilai koefisien korelasi juga bergerak dengan nilai positif, berarti terdapat hubungan korelasi yang positif antara variabel budaya kerja kaizen dan kinerja karyawan.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Hasil perhitungan diketahui bahwa nilai konstanta adalah 24,159 dan nilai B sebesar 0,591. Dengan demikian diperoleh persamaan regresi $Y' = a + bX$ sama dengan $Y' = 24,159 + 0,591X$. Hal ini berarti variabel budaya kerja kaizen berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai regresi positif. Nilai positif 0,591 menandakan bahwa apabila budaya kerja kaizen mengalami kenaikan satu poin maka aspek kinerja karyawan dapat diprediksikan mengalami kenaikan sebesar 59,1%. Dapat dikatakan apabila variabel budaya kerja kaizen semakin tinggi, maka semakin tinggi pula nilai variabel kinerja karyawan.

Uji Signifikansi

Berdasarkan perhitungan, diperoleh $t_{hitung} = 4,761$ dan signifikansi 0,000. Diketahui derajat kebebasan (dk) = jumlah data $- 2$, pada penelitian ini derajat kebebasan = $30 - 2 = 28$, sedangkan tingkat signifikansi (α) = 0,1. Maka t_{tabel} adalah 1,701. Dengan demikian $t_{hitung} = 4,761$ lebih besar dari $t_{tabel} = 1,701$ ($t_{hitung} > t_{tabel} = 4,761 > 1,701$) dan nilai signifikansi = 0,000 lebih kecil dari (α) = 0,1. Dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel independen (budaya kerja kaizen) berpengaruh secara signifikan terhadap

variabel dependen (kinerja karyawan).

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) adalah analisa untuk mengetahui seberapa besar dalam bentuk persen (%) pengaruh budaya kerja kaizen terhadap kinerja karyawan. Dapat diketahui bahwa nilai $R = 0,669$ dan $R^2 = 0,447$. Dengan demikian kinerja karyawan (Y) dipengaruhi sebesar 44,7% oleh budaya kerja kaizen (X). Sedangkan sisanya sebesar 55,3% ($100\% - 44,7\%$) dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diuji dalam penelitian ini.

Simpulan

Gambaran budaya kerja kaizen karyawan bagian produksi di PT Suri Tani Pemuka, JAPFA Group – Purwakarta yang tertanam di benak responden memenuhi 84,04%. Hal ini berarti budaya kerja kaizen sudah diterapkan dengan baik oleh karyawan di bagian produksi PT Suri Tani Pemuka, JAPFA Group - Purwakarta. Namun, budaya yang sudah menjadi komitmen bersama ini sebaiknya konsisten dijalankan untuk tercapainya visi dan misi perusahaan.

Gambaran kinerja karyawan di bagian produksi PT Suri Tani Pemuka, JAPFA Group – Purwakarta memenuhi 77,30%. Hal ini berarti kinerja karyawan sudah tercapai dengan baik oleh karyawan di bagian produksi PT Suri Tani Pemuka, JAPFA Group - Purwakarta. Namun, aspek kinerja karyawan ini juga perlu dilakukan ditingkatkan lagi oleh manajemen dengan meningkatkan aspek lain yang mempengaruhi kinerja karyawan agar dapat mencapai visi dan misi perusahaan.

Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel budaya kerja kaizen (X) dengan kinerja karyawan (Y) bagian produksi di PT Suri Tani Pemuka, JAPFA Group – Purwakarta. Variabel kinerja karyawan (Y) dipengaruhi sebesar 44,7% oleh budaya kerja kaizen (X). Sedangkan sisanya sebesar 55,3% ($100\% - 44,7\%$) dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diuji dalam penelitian ini misalnya seperti promosi jabatan, kompensasi, penempatan karyawan dan pelatihan kerja.

Daftar Pustaka

- Anwar, P. M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro

- Hakim, M. A., Al Musadieq, M., & Nurtjahjono, G. E. (2016). Pengaruh budaya Kaizen terhadap motivasi dan kinerja (Studi pada karyawan PT Semen Indonesia Tbk). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 35(1).
- Harlan, J. (2018). *Analisis Regresi Logistik*. Gunadarma
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Bumi Aksara
- Imai, M. (2018). *Gemba Kaizen*. PPM
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Indomedia Pustaka.
- Iskandar, D. (2018). Strategi peningkatan kinerja perusahaan melalui pengelolaan sumber daya manusia dan kepuasan kerja dan dampaknya terhadap produktivitas karyawan. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 12(1), 23-31. <https://doi.org/10.32812/jibeka.v12i1.8>
- Mangkuatmodjo S. (2015). *Statistik Deskriptif*. PT Rineka Cipta.
- Masram, M. A., & Mu'ah, D. H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Zifatama Publisher.
- Osada, T. (2015). *Sikap Kerja 5S*. PPM.
- Priyono. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zifatama.
- Sari, R. K. (2015). Pengaruh Budaya Kerja 5R dan Komunikasi Internal terhadap Semangat Kerja dan Kinerja Karyawan. *Widya Cipta*, 7(2), 141-154.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.