

The Influence of Organizational Culture, Organizational Commitment, and Employee Perceptions on Employee Performance at PT. Japfa Comfeed Indonesia, TBK Unit Gedangan Sidoarjo

[Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Persepsi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia, TBK Unit Gedangan Sidoarjo]

Citra Nanda Cahyaningrum¹⁾, Dewi Andriani²⁾

¹⁾Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾ Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi: dewiandriani@umsida.ac.id

Abstract. *In this study, researchers chose the company PT. Japfa Comfeed Indonesia, TBK Gedangan Unit Sidoarjo as the research object has the aim of knowing Organizational Culture, Organizational Commitment and Employee Perceptions of Employee Performance at PT. Japfa Comfeed Indonesia, TBK Gedangan Unit Sidoarjo. This research utilizes quantitative research methods, with the type of data used being primary data (survey). The sampling technique used by researchers was distributing questionnaires to a population of 170 employees with data collected directly from respondents. The data collection technique in this research utilizes a Likert scale. The Likert scale is a tool used to measure attitudes, opinions and perceptions of individuals and groups of people about social phenomena. The data testing analysis technique utilizes Smart Partial Square (PLS) software version 4. With classic assumption tests of validity and reliability, Outher Model and Inner Model. The research results show that Organizational Culture influences Employee Performance, Organizational Commitment influences Employee Performance, and Employee Perception influences Employee Performance at PT. Japfa Comfeed Indonesia, TBK Gedangan Unit Sidoarjo.*

Keywords – Organizational Culture; Intrinsic Motivation; Knowledge Sharing; Employee Performance

Abstrak. *Penelitian ini peneliti memilih perusahaan PT. Japfa Comfeed Indonesia, TBK Unit Gedangan Sidoarjo sebagai objek penelitian memiliki tujuan dalam mengetahui Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Persepsi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia, TBK Unit Gedangan Sidoarjo. Penelitian ini memanfaatkan metode penelitian kuantitatif, dengan jenis data yang dimanfaatkan merupakan data primer (survey). Teknik sampel yang dimanfaatkan peneliti merupakan penyebaran kuisioner dimana populasi berjumlah 170 karyawan dengan pengambilan data secara langsung kepada responden. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini memanfaatkan skala likert, skala likert yaitu sebuah perangkat yang dimanfaatkan dalam mengukur sikap, pendapat, serta persepsi individu maupun sekelompok orang tentang fenomena sosial. Teknik analisis pengujian data memanfaatkan software Smart Partial Square (PLS) versi 4. Dengan uji asumsi klasik validitas dan reabilitas, Outher Model dan Inner Model. Hasil penelitian bahwa Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, dan Persepsi Karyawan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia, TBK Unit Gedangan Sidoarjo.*

Kata Kunci - Budaya Organisasi; Komitmen Organisasi; Persepsi Karyawan; Kinerja Karyawan

I. PENDAHULUAN

Pada era 5.0 dengan penuh tantangan juga persaingan saat ini sumber daya manusia (SDM) adalah faktor yang terpenting dalam organisasi. Karyawan saat ini dianggap sebagai sumber daya dengan paling utama maupun perlu didapatkan perhatian penting dikarenakan komponen utama dapat memastikan bahwa perusahaan mencapai tujuan mereka. Jika sumber daya manusia secara benar menghargai minat serta kemampuan, mengembangkan keahlian, juga memanfaatkan sehingga organisasi mampu berjalan dengan dinamis juga berkembang secara pesat. Hal tersebut membuktikan mengenai karyawan dengan tepat sumber daya manusia secara tepat. Dengan ini, ada korelasi positif antara kualitas sumber daya manusia dan kinerja karyawan[1].

PT Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Unit Gedangan merupakan salah satu perusahaan terkemuka di Indonesia yang bergerak di bidang agribisnis, terutama dalam produksi pakan ternak yang didirikan pada tahun 1975. Unit Gedangan, salah satu unit operasional perusahaan yang terletak di Sidoarjo, Jawa Timur, dikenal sebagai pusat

Copyright © Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. This preprint is protected by copyright held by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo and is distributed under the Creative Commons Attribution License (CC BY). Users may share, distribute, or reproduce the work as long as the original author(s) and copyright holder are credited, and the preprint server is cited per academic standards.

Authors retain the right to publish their work in academic journals where copyright remains with them. Any use, distribution, or reproduction that does not comply with these terms is not permitted.

produksi yang sangat penting dalam jaringan operasional Japfa[2]. Tiap perusahaan terdapat tujuan yang akan diperoleh secara efektif serta efisien. Perolehan tujuan tersebut mampu dilaksanakan dikarenakan terdapat sejumlah sumber daya dengan terlibat untuk melaksanakan aktifitas perusahaan diantaranya sumber daya manusia yang menjadi faktor pada perolehan tujuan perusahaan. Pegawai sumber daya pada perusahaan harus dikelola secara tepat maka memerlukan perhatian juga perlakuan penting dibandingkan sumber daya yang lain. Dalam lanskap bisnis yang semakin kompetitif, organisasi berusaha untuk menemukan strategi efektif guna meningkatkan kinerja karyawan. Salah satu yang terpenting mendapat perhatian adalah pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi, dan persepsi karyawan terhadap kinerja karyawan. Ketiga elemen ini tidak hanya membentuk lingkungan kerja tetapi juga mempengaruhi cara karyawan berinteraksi dengan pekerjaannya, yang pada akhirnya berdampak pada performa keseluruhan organisasi.

Budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia TBK, Unit Gedangan yang kuat, yang pada gilirannya mempengaruhi persaingan di antara perusahaan. Sebuah contoh budaya perusahaan yang kuat adalah bagaimana sikap dan perilaku karyawan menjadi ciri khas perusahaan meningkatkan kualitas karyawan. Selanjutnya, budaya organisasi menghasilkan komunikasi interpersonal yang kuat dan menghasilkan hubungan antara karyawan dan perusahaan. Meskipun budaya organisasi juga dapat membantu pekerja, sekalipun membantu jika komunikasi yang buruk menghambat nilai organisasi. [3] Akar budaya organisasi yang bersumber dari berbagai pendirinya, dikarenakan berbagai pendiri organisasi terdapat dampak secara peting untuk budaya awal organisasi, baik untuk aspek kebiasaan juga ideologi. Budaya mengikat anggota kelompok masyarakat dalam kesamaan visi dengan menciptakan konsistensi untuk perilaku maupun tindakan[4]. Budaya organisasi mengacu pada nilai-nilai, keyakinan, norma, dan praktik yang secara kolektif menentukan identitas dan operasional sebuah organisasi. Budaya yang kuat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, mengarahkan perilaku karyawan, dan menetapkan standar yang jelas untuk diikuti. Studi menunjukkan bahwa budaya organisasi yang inovatif, terbuka, dan kolaboratif cenderung meningkatkan motivasi, komitmen, dan kinerja karyawan.

Komitmen organisasi akan melakukan pengakajian dari beberapa faktor-faktor yang mempengaruhinya. Komitmen organisasi tidak akan terlepas dari keterlibatan karyawan dalam oprasional organisasi. Keterlibatan karyawan adalah proses keikutsertaan mereka pada kegiatan organisasi termasuk pengambilan keputusan dan turut adil dalam memecahkan permasalahan dalam organisasi. Kinerja merupakan suatu output kerja yang diperoleh individu untuk menjalankan berbagai tanggung jawab yang dibebankan untuknya dengan berlandaskan dari kemampuan, kesungguhan, pengalaman juga waktu kinerja tersebut menjadi komponen pada tigas aspek utama diantaranya kemampuan serta keinginan seorang pekerja, kemampuan juga penerimaan dari penjelasan delegasi tugas juga kontribusi nyata tingkat motivasi seorang pekerja . Kepercayaan karyawan terhadap prinsip-prinsip organisasi atau perusahaan dan keberanian mereka adalah dasar dari komitmen organisasi. Pekerja PT. Japfa Comfeed Indonesia TBK, Unit Gedangan mendukung tujuan organisasi dan tetap setia. Oleh karena itu, pekerja akan merasa ikut memiliki organisasi karena komitmen organisasi . Jika karyawan merasa terhubung dengan nilai-nilai yang ada di perusahaan, mereka akan lebih senang bekerja dan lebih baik dalam kinerjanya, Seseorang harus memiliki komitmen dalam organisasi.[5].

Persepsi karyawan sangat penting untuk keberhasilan manajemen SDM. Persepsi karyawan berdampak pada kinerja organisasi secara keseluruhan, serta pada motivasi, kepuasan, dan produktivitas. Selain itu, memahami dan mengelola persepsi karyawan dapat mengurangi turnover. Oleh karena itu, manajemen PT. Japfa Comfeed Indonesia TBK, Unit Gedangan harus proaktif menangani masalah dan meningkatkan persepsi melalui kebijakan, praktik, dan komunikasi yang baik. Memahami informasi melalui perasaan, pendengaran, penciuman, dan penglihatan dikenal sebagai persepsi. Pandangan karyawan berbeda dari penginderaan mereka. Karyawan ada yang memiliki persepsi positif dan yang negatif, yang akan berdampak pada karyawan sebenarnya. Persepsi seseorang terhadap sesuatu didefinisikan sebagai “penafsiran yang ditangkap individu melalui proses menerima dan mengorganisasikan informasi yang diaplikasikan dalam bersikap dan bertingkah laku. Persepsi yang dimiliki seseorang terhadap sesuatu tidak terjadi dengan begitu saja, ada beberapa proses yang harus dilalui oleh individu tersebut untuk memperolehnya” Persepsi hakikatnya proses penilaian individu terhadap suatu objek.[6].

Kinerja karyawan adalah komponen dengan sangat penting juga memiliki fungsi utama pada perolehan tujuan perusahaan. Kepuasan karyawan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan[7]. Kinerja perusahaan PT. Japfa Comfeed Indonesia TBK, Unit Gedangan secara keseluruhan dipengaruhi oleh kinerja karyawan, kinerja yang buruk menunjukkan moral kerja yang rendah, yang ditunjukkan dengan penurunan komitmen kerja[8]. Dalam konteks organisasi, kinerja karyawan mencerminkan efektivitas dalam mencapai tujuan dan menyelesaikan tugas dengan efisiensi dan kualitas tinggi . Oleh karena itu, memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menjadi efisiensi untuk mengembangkan strategi manajemen yang efektif. Meningkatkan kinerja karyawan juga dapat dicapai dengan mempertimbangkan komponen yang penting seperti lingkungan organisasi. Lingkungan organisasi yang baik merupakan modal awal suatu organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan anggota organisasi secara keseluruhan, dan membentuk nilai-nilai yang dianut oleh anggota organisasi.[9].

Pada kondisi tersebut kesenjangan penelitian merupakan Evidence gap. Evidence gap sebagai kesenjangan yang diperoleh pada bukti penelitian yang mana titik kesenjangan diantara kejadian terhadap bukti yang dapat. Menurut hasil penelitian berdasarkan [4] menunjukkan apabila budaya organisasi (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y), berbeda dengan penelitian lain bahwa budaya organisasi (X1) tidak menunjukkan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Kemudian variable komitmen organisasi (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y), tidak serupa terhadap penelitian yang lain bahwa komitmen organisasi (X2) tidak menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y), kemudian variable menurut [9] persepsi karyawan (X3) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y), tidak serupa terhadap penelitian yang lain bahwa persepsi karyawan (X3) tidak menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 1. Daftar absensi karyawan PT. Japfa Comfeed TBK, Unit Gedangan Tahun 2024

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Ketidakhadiran			Jumlah Hari	Tingkat
		Sakit	Izin	Alpha	Absen	Absensi
Mei	63	2	1	1	4	0,28%
Juni	63	3	5	2	10	0,35%
Juli	63	1	1	2	4	0,28%
Agustus	63	5	2	2	9	0,65%

Sumber : PT. Japfa Comfeed TBK, Unit Gedangan

Dari data diatas fluktuasi tingkat absensi selama 4 Bulan terakhir ini mengindikasikan adanya gejala kinerja yang belum optimal. Hal ini bisa dijelaskan dengan tingkat absensi yang cukup tinggi mengakibatkan adanya jumlah tenaga kerja yang berkurang dan tidak sesuai dengan kebutuhan. Gejala penurunan kinerja ini perlu di teliti tentang faktor yang menyebabkan atau mempengaruhi penurunan kinerja di PT. Japfa Comfeed TBK, Unit Gedangan.

Rumusan Masalah :

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
3. Apakah persepsi karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
4. Apakah budaya organisasi, komitmen organisasi, dan persepsi karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?

Pertanyaan penelitian : Apakah terdapat berpengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi, dan persepsi karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia TBK, Unit Gedangan ?

Tujuan penelitian : Tujuan penelitian ini adalah mengetahui budaya organisasi, komitmen organisasi, dan persepsi karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia TBK, Unit Gedangan

Kategori SDGS : Sesuai dengan kategori SDGS 8 tentang pekerjaan layak dan pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan, inklusif dan berkelanjutan, lapangan kerja penuh dan produktif serta pekerjaan yang layak untuk semua. <https://sdgs.un.org/goals/goal8>

II. Literature Riview

Budaya Organisasi (X1)

Budaya organisasi adalah seperangkat nilai, konvensi, keyakinan, dan cara bersama Dalam melakukan sesuatu yang mempengaruhi lingkungan kerja organisasi. Ini mengungkapkan karakteristik organisasi, termasuk cara karyawan melakukan komunikasi, berinteraksi, juga melihat pekerjaan mereka. Budaya organisasi ini menentukan kerangka kerja dengan berdampak pada keputusan, motivasi, juga hubungan anggota organisasi. Misalnya, organisasi dalam budaya terbuka serta kolaboratif mampu mendukung komunikasi terbuka, kreativitas, juga kolaborasi diantara tim. [10] dalam makna yang lainnya budaya organisasi merupakan komponen utama pada manajemen, organisasi tersebut menggerakkan perilaku serta kinerja setiap anggota serta organisasi dengan keseluruhan. Melalui meningkatkan budaya secara sehat juga fleksibel, organisasi ini dapat menjadikan area kerja dengan mendukung kemajuan, inovasi, serta keberhasilan pada jangka panjang [11]. Menurut [12] indikator dalam budaya organisasi :

1. **Inovasi** : seberapa jauh karyawan didukung dalam menjadi inovatif serta sejauh mana pegawai dikuatkan dalam berani mengambil resiko.
2. **Perhatian terhadap detail** : Seberapa jauh karyawan dihadapkan membuktikan kecermatan.
3. **Berorientasi kepada hasil** : Seberapa jauh manajemen dengan mengarah terhadap hasil tidak dalam teknik yang dimanfaatkan dalam memperoleh hasil tersebut.
4. **Berorientasi kepada manusia** : Seberapa jauh keputusan manajemen dapat mempertimbangkan efek pada hasil kerja pegawai dalam organisasi.
5. **Berorientasi tim** : Seberapa jauh berbagai aktifitas pada organisasi dalam tim daripada dalam individu.
6. **Agresivitas** : Seberapa jauh pegawai yang kompetitif serta agresif.
7. **Stabilitas** : Seberapa jauh aktifitas organisasi menekankan mempertahankan status berbeda dengan pertumbuhan.

Komitmen Organisasi (X2)

Dedikasi individu terhadap pekerjaan mereka dan budaya tempat kerja sering kali merupakan komponen penting dalam dunia kerja. Fakta bahwa beberapa perusahaan bersedia mencantumkan komitmen dalam pengumuman pekerjaan atau sebagai komitmen untuk memegang posisi yang menunjukkan banyak hal tentang pentingnya komitmen internal di tempat kerja. Pencapaian tujuan ekonomi organisasi dan kualitas hubungan pekerja-majikan terkait erat dengan komitmen kerja [13].

Komitmen organisasi merupakan keinginan yang kuat dalam senantiasa menjadi anggota organisasi tertentu, minat dalam berupaya maksimal sejalan terhadap harapan organisasi, juga keyakinan tertentu maupun penerimaan nilai serta tujuan organisasi. komitmen organisasi adalah sikap loyalitas pegawai kepada organisasiditandai dalam tetap tinggal. Mendukung dalam pencapaian tujuan organisasidan tidak terdapat tujuan dalam berhenti dari organisasikarena sebab apa saja. Komitmen dapat diyakini sebagai kekuatan pendorong sebuah kesuksesan. Ketika seseorang menghadapi suatu masalah dan kesulitan dalam mengerjakan pekerjaannya, seseorang yang memiliki komitmen akan menganggapnya sebuah tantangan sehingga selalu tertantang untuk selalu berusaha untuk mengatasinya dan berusaha menyelesaikan tugasnya sampai selesai. Jika seseorang itu tidak berkomitmen terhadap pekerjaannya, maka seseorang itu dianggap tidak bertanggung jawab dan sulit dipercaya untuk melakukan pekerjaannya karena, dianggap tidak mampu melakukan pekerjaan dengan baik [14]. Menurut [15] indikator komitmen organisasi.

- a. **Komitmen afisien (*efficient commitment*)**: Yaitu keinginan yang menjadi anggota organisasi bermula dari keterikatan emosional pegawai dengan identifikasi dengan keikutsertaanya dalam organisasi, dimana pegawai mencerminkan hubungannya terhadap organisasi pada konteks nilai serta kesatuan tujuan. Komitmen efisien (*efficient commitment*) yang terdiri dari beberapa komponen seperti: keinginan, keinginan untuk bertahan hidup, kebanggaan menjadi bagian dari perusahaan.
- b. **Komitmen keberlanjutan (*continuity commitment*)**: Yaitu harapan dalam tetap sebagai anggota organisasi dikarenakan kekhawatiran akan biaya yang timbul akibat keluar dari organisasi akibat kerugian yang berkaitan dengan kepergian karyawan. Komitmen berkelanjutan yang terdiri dari : Sulit untuk keluar dari perusahaan meskipun karyawan benar-benar menginginkannya, karyawan mungkin saja akan tetap bekerja diperusahaan, dan hanya ada sedikit pilihan untuk keluar dari perusahaan.
- c. **Komitmen regulatif (*regulatory commitment*)**: Yaitu keinginan yang menjadi anggota organisasi karena dirasa suatu kewajiban yang berkaitan dengan perasaan pekerja atas kewajiban yang berada di dalam organisasi itu yang terbaik. Komitmen regulatif (*regulatory commitment*) yang meliputi: tingkat kebanggaan karyawan ketika bekerja pada perusahaan, tingkat kesetiaan karyawan terhadap perusahaan, serta pengorbanan kerja karyawan dalam pekerjaan.
- d. **Komitmen keterlibatan (*employee engagement*)**: Yaitu mengukur tingkat partisipasi aktif dan atusisme karyawan dalam pekerjaan mereka. Semakin tinggi keterlibatan, semakin kuat komitmen karyawan terhadap organisasi.

Persepsi Karyawan (X3)

Karyawan sebagai hasil kerja yang diperoleh dari karyawan yang sejalan terhadap tugasnya masing-masing ketika periode tertentu pada suatu perusahaan. Posisi kinerja karyawan untuk perusahaan merupakan sebagai modal penting agar mampu menjaga eksistensinya pada dunia industri. Konsep pada kinerja karyawan mengarah terhadap tingkatan pencapaian karyawan maupun organisasi terhadap persyaratan pekerjaan pada perusahaan. Menurut [16] indikator yang mempengaruhi persepsi karyawan:

1. **Karakteristik individu:** yang melihat dapat memengaruhi perilaku persepsi mereka tentang suatu benda atau lingkungan. Sikap, motif, pengalaman masa lalu, kepentingan atau minat, dan pengharapan adalah beberapa contoh karakteristik pribadi tersebut.
2. **Sasaran:** Ciri-ciri sasaran yang dilihat mempengaruhi persepsi seseorang. Seseorang dapat melihat dengan berbagai cara, seperti gerakan, suara, ukuran, dll.
3. **Kondisi:** Ini dapat berupa barang atau kejadian. Faktor-faktor seperti cahaya, suhu udara, dan waktu siang atau malam, antara lain, mempengaruhi keadaan di tempat lain.
4. **Motivasi:** karyawan yang termotivasi dan puas dengan pekerjaannya cenderung menilai kinerja mereka sebagai tinggi.

Kinerja karyawan (Y)

Kinerja ditentukan oleh keinginan serta keahlian seseorang dalam menuntaskan suatu tugas maupun pekerjaan, individu harus terdapat dorongan serta keterampilan tertentu dalam menuntaskan tanggung jawab maupun pekerjaannya tersebut. Tanpa pemahaman yang jelas tentang apa itu yang akan dikerjakan dan bagaimana melakukannya, seseorang tidak akan berhasil. Kinerja merupakan hasil yang telah ditetapkan dan yang diinginkan oleh organisasi atau perusahaan berbeda-beda, dan sesuai dengan visi misi Perusahaan [17]. Kinerja merupakan perilaku aktual yang ditunjukkan oleh setiap individu menjadi prestasi kerja yang dibawa pegawai pada peran organisasi. Kinerja karyawan sangatlah penting untuk mencapai tujuan organisasi.

Hasil kerja atau tingkat keberhasilan yang dicapai oleh pegawai di bidangnya bisa saja didefinisikan sebagai kinerja, menurut beberapa teori tentang kinerja. Hasil kerja ini dapat secara langsung dilihat kuantitas dan jumlah output yang dihasilkan kualitas, sesuai dengan standar yang ditetapkan untuk pekerjaan ini, yang dapat diukur dengan keterampilan berikut: kemampuan teknis; keterampilan konseptual; tanggung jawab prakarsa; prakarsa; dan keterampilan untuk berinteraksi dengan orang lain [18]. Menurut [19] ada 3 indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan:

1. **Target:** adalah indikator dengan penyediaan jumlah, pekerjaan, maupun kuantitas yang dihasilkan.
2. **Kualitas:** adalah pengakuan dengan hasil yang diperoleh, serta ini menjadi komponen utama, dikarenakan kualitas menjadi kekuatan untuk mempertahankan kepuasan pelanggan.
3. **Waktu penyelesaian:** adalah penyelesaian secara tepat waktu penyerahan pekerjaan menjadi pasti.
4. **Tata Asa:** Tidak sekedar harus memenuhi target, kualitas serta tepat waktu, namun juga harus dilaksanakan melalui upaya secara tepat, tranfaran serta mampu dipertanggung jawabkan.

Teori Hubungan Antar Variabel

Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan

Budaya Organisasi sangat utama menjadi berbagai nilai yang sebagai pedoman sumber daya manusia dalam menyelesaikan masalah eksternal juga upaya penyesuaian informasi ke dalam organisasi dengan demikian setiap anggota organisasi harus mengetahui berbagai nilai yang terdapat juga bagaimana mereka harus berperilaku maupun bertindak [20]. Budaya Organisasi sebagai pengaruh pada terdapatnya perilaku juga norma yang berjalan, sehingga mampu mengelola bagaimana organisasi memiliki komitmen, terinspirasi, juga terlibat pada visi misi organisasi perusahaan. Hal tersebut dikuatkan terhadap terdapatnya Budaya Organisasi terdapat pengaruh terhadap Kinerja Karyawan [21]. Dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini merupakan H1 : Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hubungan Komitmen Organisasi dengan Kinerja Karyawan

Komitmen Organisasi pada perusahaan mampu sangat mempengaruhi kehidupan perusahaan, yang mana komitmen organisasi bersumber pada nilai-nilai perusahaan yang sudah tersosialisasikan secara tepat kepada karyawan mampu sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerjanya dan memberikan kepuasan kerja [8]. Komitmen Organisasi menjadi pendukung kerja yang berasal pada internal pribadi. Komitmen organisasi menjadi keinginan karyawan dalam menjalankan tanggung jawab tertentu bagi kepentingan perusahaan sendiri. Hal ini diperkuat dengan terdapatnya Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan [22].

Hubungan Persepsi Karyawan dengan Kinerja Karyawan

Dalam menciptakan kinerja secara unggul, tidak hanya dibutuhkan sumber daya secara optimal, juga dibutuhkan hubungan Persepsi Karyawan pada organisasi dalam menghubungkan dan mengkoordinasikan sumber-sumber daya juga kemampuan organisasi [23]. Persepsi dapat di definisikan sebagai proses mengorganisasikan dan memberikan arti terhadap lingkungannya [24]. Dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini merupakan H3 : Persepsi Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

III. Metode

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menerapkan skala likert mengenai pertanyaan mengenai Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Dan Persepsi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan yang jawabanya diukur menggunakan skala likert 1-5 yaitu skala Sangat Tidak Setuju (1), Tidak Setuju (2), Kurang Setuju (3), Setuju (4), Sangat Setuju (5). Pada penelitian ini peneliti memanfaatkan rumus slovin menjadi usaha dalam memperoleh jumlah sampel yang akan ditetapkan, dengan demikian mampu diperoleh kesimpulan sampel untuk penelitian ini sejumlah 63 responden dalam margin of error 10%[25]

Penelitian ini dilakukan di PT. Japfa Comfeed Indonesia, TBK Unit Gedangan. Populasi penelitian ini yaitu karyawan tetap PT. Japfa Comfeed Indonesia, TBK Gedangan karyawan berjumlah 170. Pengambilan sampel yang digunakan adalah Teknik *probability sampling*, teknik ini dipilih karena populasi yang lebih besar, sehingga memungkinkan peneliti untuk mendapatkan data dari setiap karyawan tanpa terkecuali[26]. Metode ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, yang menggali mengenai pengaruh budaya organisasi(X1), komitmen organisasi(X2), dan persepsi karyawan(X3) terhadap kinerja karyawan(Y). Metode penelitian ini dimanfaatkan dalam meneliti populasi serta sampel tertentu.

Tabel 1.2 Nilai Skala Likert

No	Jawaban	Nilai
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Penyebaran kusioner dilakukan di goggle from, data pada penelitian ini dianalisis menggunakan Smart PLS versi 4.

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

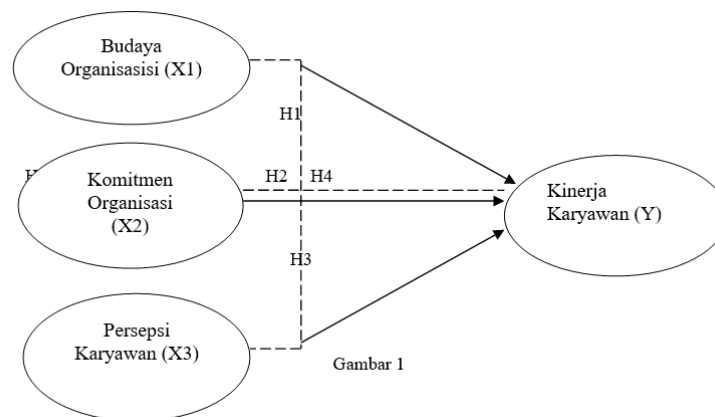
n : ukurasampel N :
ukuran populasi e :
margin of error n = $\frac{170}{1+170(0.1)}$

N = 170 n = 170 n = 170 N = 62.96
1+170(0.01) 1+1.7 2.7

Jadi dengan margin of error 10%, ukuran sampel yang dihitung adalah sekitar 63 karyawan. Penelitian ini menggunakan analisis software *Smart Partial Square* (PLS) versi 4.0.

1. *Outer Model* Pengukuran (*Order Model*) sebagai uji yang dijalankan dalam mengetahui validitas serta reliabilitas pada indikator dengan menerapkan variabel maupun konsttuk. Uji validitas ini mampu dilaksanakan melalui dua metode diantaranya Compasite Reliability serta Cronbach's Alpha
2. *Model Struktural (Inner Model)* menjadi model yang dimanfaatkan dalam mengetahui nilai signifikansi. RSquare dimanfaatkan dalam mengevaluasi konstruk dependen pada uji ini.
3. *Teknik Pengujian Hipotesis*, pada pengujian hipotesis akan diuji memanfaatkan uji t dengan sejumlah 5% (0,05) untuk nilai signifikansinya. Uji pada penelitian ini disebut diterima apabila untuk T-statistik > 1,96 dengan nilai P-value < 0,05. Akan tetapi apabila untuk T-statistik < 1,96 dengan nilai P-value > 0,05 dengan demikian hipotesis ditolak (tidak signifikan)

Adapun kerangka konseptual dan hipotesis penelitian sebagai berikut :



Hipotesis dari data diatas :

- H1** : Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Japfa Comfeed TBK, Unit Gedangan
H2 : Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Japfa Comfeed TBK, Unit Gedangan
H3 : Persepsi karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Japfa Comfeed TB, Unit Gedangan
H4 : Budaya organisasi, komitmen organisasi, dan persepsi karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Japfa Comfeed TBK, Unit Gedangan

Definisi Operasional

Budaya organisasi (X1)

Budaya organisasi adalah organisasi yang mampu sebagai komponen kelebihan kompetitif secara penting merupakan jika budaya organisasi memperkuat strategi organisasi, serta jika budaya organisasi mampu menjawab maupun mengatasi permasalahan lingkungan secara cepat uga tepat yang akan terdapat pengaruh terhadap kinerja organisasi.[27]. Indikator [12]

- Inovasi : Seberapa jauh karyawan didukung agar menjadi inovatif Sejauh mana pegawai didorong untuk berani mengambil resiko.
- Perhatian terhadap detail : Seberapa jauh karyawan dihadapkan membuktikan kecermatan.
- Berorientasi kepada hasil : Seberapa jauh manajemen dengan mengarah terhadap hasil tidak dalam teknik yang dimanfaatkan dalam memperoleh hasil tersebut.
- Berorientasi kepada manusia : Seberapa jauh keputusan manajemen dapat mempertimbangkan efek pada hasil kerja pegawai dalam organisasi.
- Berorientasi tim : Seberapa jauh berbagai aktifitas pada organisasi dalam tim daripada dalam individu.
- Agresivitas : Sejauh mana pegawai yang kompetitif serta agresif.
- Stabilitas : Seberapa jauh aktifitas organisasi menekankan mempertahankan status berbeda dengan pertumbuhan

Komitmen Organisasi (X2)

Komitmen organisasi adalah komitmen organisasi bisa diartikan melalui dua langkah yang berlainan. langkah yang ke satu mengartikan bahwa komitmen merupakan eratnya rasa saling mengenal dan keikutsertaan seorang individu dalam sebuah organisasi atau komitmen organisasi semacam tolak ukur seberapa dalam karyawan memosisikan dirinya dalam organisasi dan keikutsertaannya dalam organisasi.[28]. Indikator [15]

- Loyalitas : Karyawan mampu mempertahankan pekerjaannya dalam jangka panjang
- Kolaborasi : Karyawan mampu berkomitmen untuk bekerja satu sama lain
- Kepatuhan Terhadap Aturan : Karyawan mematuhi prosedur yang ditentukan .
- Tanggung jawab : Karyawan mampu bertanggung jawab terhadap tujuan dan visi perusahaan

Persepsi karyawan (X3)

Persepsi karyawan merupakan sebagai modal penting agar mampu menjaga eksistensinya pada dunia industri Indikator [16]

- Kepuasan kerja : Tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaan.
- Kondisi : Situasi atau keadaan yang mempengaruhi suatu individu atau kelompok

- Motivasi : menunjukkan antusiasme karyawan terhadap pekerjaanya
- Komunikasi : Karyawan mampu keterbukaan dalam organisasi

Kinerja karyawan

Kinerja karyawan merupakan bagian terpenting dalam mendukung setiap aktivitas kinerja perusahaan maka diperlukan adanya kesadaran setiap karyawan bahwa mereka mempunyai tanggung jawab kepada perusahaan terhadap hasil kerjanya[29].Indikator [19]

- Target : Mampu menyelesaikan pekerjaanya sesuai target
- Kualitas : Mampu bekerja dengan kualitas standart
- Waktu Penyelesaian : Mampu menyelesaikan pekerjaanya sesuai dengan waktu yang ditentukan
- Tata Asas : Mentaati asas/aturan dan menyelesaikan pekerjaanya.

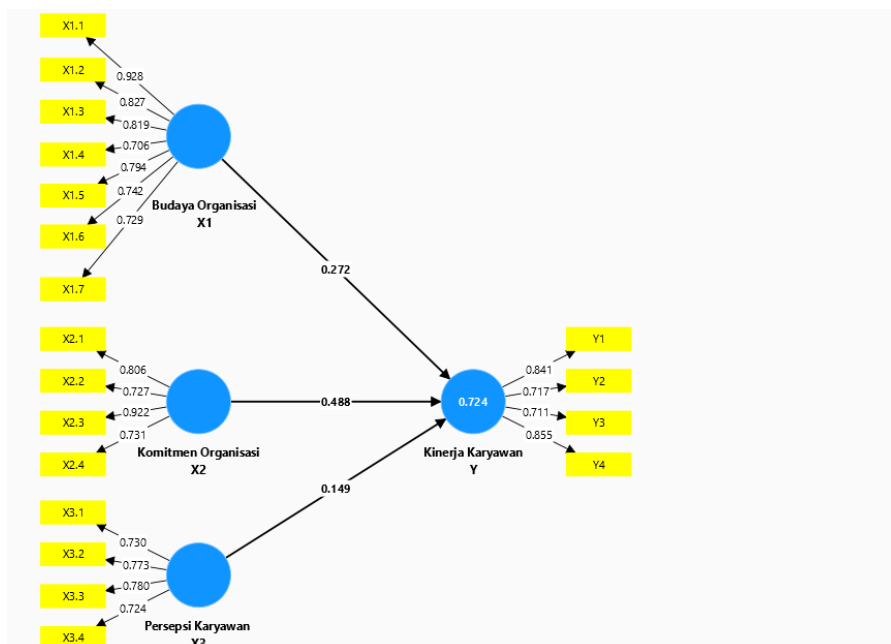
III. Hasil Dan Pembahasan

Hasil

1. Outer Model

a. Uji Validitas Konvergen

Tahapan pada analisis untuk penelitian ini memanfaatkan Smart Partial Least Square (PLS) versi 4.0 merupakan mengetahui Uji Validasi Konvergen dalam Output Smart Partial Least Square pada Outer Model dalam mengetahui validitas konvergen pada kuesioner yang telah dibagikan. Validitas konvergen menjadi hubungan diantara indikator X dengan Y dalam mengetahui seberapa jauh indikator tersebut mampu menjelaskan setiap variabel dengan berhubungan (Variabel Laten) [30]. Analisis berikutnya mampu dievaluasi melalui model pengukuran (outer model) dengan menjalankan pengujian validitas konvergen, validitas diskriminan, serta reliabilitas.



Sumber : Algoritma PLS 4

Tabel 2. Hasil *Loading Factor*

Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	X1.1	0.928	Valid
	X1.2	0.827	Valid
	X1.3	0.819	Valid
	X1.4	0.794	Valid
	X1.5	0.742	Valid
	X1.6	0.729	Valid
	X1.7	0.706	Valid
Komitmen Organisasi(X2)	X2.1	0.806	Valid
	X2.2	0.727	Valid
	X2.3	0.922	Valid
	X2.4	0.731	Valid
Persepsi Karyawan (X3)	X3.1	0.730	Valid
	X3.2	0.773	Valid
	X3.3	0.780	Valid
	X3.4	0.724	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0.841	Valid
	Y2	0.717	Valid
	Y3	0.711	Valid
	Y4	0.855	Valid

Sumber : Data diolah 2025

Pengujian Convergent Validity dilakukan dengan indikator refleksi dilakukan berdasarkan korelasi antara skor item atau komponen dengan skor construct, yang mampu diketahui melalui SmartPLS. Apabila terdapat nilai korelasi dengan lebih dari 0,70 sehingga indikator disebut **valid**. Menurut data tersebut, diperoleh keseluruhan outer loading sejumlah <0,70, sehingga keseluruhan indikator disebut valid.

b. Uji Validitas Diskriminan

uji validitas diskriminan tersebut dilaksanakan melalui cross loading, dalam memastikan setiap konsep pada bentk variabel berbeda terhadap variabel yang lain [31]. Indikator tersebut mampu disebut memenuhi syarat discriminant

Tabel 3. Hasil Fornell-Larcker Criterion

	Budaya Organisasi	Komitmen Organisasi	Persepsi Karyawan	Kinerja Karyawan
X1	0.795			
X2	0.800	0.784		
X3	0.841	0.822	0.800	
Y	0.785	0.708	0.708	0.752

Sumber : Data diolah 2025

Berdasarkan dalam tabel tersebut. Yang mana nilai pada *Fornell-Larcker criterion* di atas >0.7 itu menjelaskan mengenai sudah mencukupi persyaratan serta mampu disebut valid.

Tabel 4. Cross Loading

	X1	X2	X3	Y
X1.1	0.928	0.801	0.747	0.757
X1.2	0.827	0.672	0.571	0.654
X1.3	0.819	0.656	0.629	0.581
X1.4	0.706	0.528	0.619	0.557
X1.5	0.794	0.542	0.708	0.508
X1.6	0.742	0.665	0.560	0.686
X1.7	0.729	0.756	0.652	0.647
X2.1	0.721	0.806	0.677	0.673
X2.2	0.579	0.727	0.542	0.575
X2.3	0.854	0.922	0.714	0.841
X2.4	0.518	0.731	0.873	0.849
X3.1	0.713	0.654	0.730	0.587
X3.2	0.782	0.745	0.773	0.741
X3.3	0.610	0.563	0.780	0.531
X3.4	0.514	0.864	0.724	0.557

Y1	0.854	0922	0.714	0,841
Y2	0.580	0.842	0.726	0.717
Y3	0.503	0.551	0.84	0.711
Y4	0.585	0.578	0.584	0.855

Sumber : Data diolah 2025

Dalam tabel tersebut nilai cross loadingnya lebih dari 0,5 dengan demikian mampu disebut semua indicator valid dikarenakan memenuhi korelasi

C. uji Reabilitas Composite

Tabel 5. Construct Realibility and Validity

	Cronbach`s Alpha	Composite reability (rho_a)	Composite reability (rho_c)
X1	0.901	0.909	0.923
X2	0.813	0.858	0.876
X3	0.746	0.744	0.839
Y	0.799	0.872	0.864

Sumber : Data diolah 2025

Tes di atas memiliki tujuan yaitu agar terdapat kemampuan mengevaluasi reliabilitas instrument pada sebuah model penelitian. Apabila nilai reliabilitas komposit keseluruhan variable laten serta Crombach`s Alpha diatas dari 0,7. Sehingga konstruknya terdapat reliabilitas secara tepat maupun kuesioner yang dimanfaatkan pada penelitian ini mampu diandalkan. Dalam tabel di atas hasil pengujian membuktikan mengenai keseluruhan konstruk terdapat nilai reliabilitas komposit serta Cronbach`s Alpha >0.60 dengan demikian disebut reliabel.

Tabel 6. Hasil uji averge variant extracted (AVE)

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	0.632	Valid
Komitmen Organisasi (X2)	0.641	Valid
Persepsi Karyawan (X3)	0.566	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	0.615	Valid

Sumber : Data diolah 2025

Menurut tabel tersebut, terlihat bahwa nilai Average Variant Extracted (AVE) berada diatas 0,5 yang menunjukkan Average Variant Extracted (AVE) tersebut membuktikan validitas secara tepat. Selain itu metode yang dimanfaatkan adalah cross loading. Hasil analisis menunjukkan bahwa setiap indicator dalam setiap konstruk terdapat nilai secara lebih tinggi daripada untuk indikator dalam konstruk yang lain.

2. Inner Model

a. Uji R-Square

untuk mengawali penilaian model melalui SmartPLS, dimulai dengan mengetahui R-Square pada setiap variabel laten dependen. Nilai R-Square 0,33-0,66 membuktikan mengenai mereka terdapat pada klasifikasi sedang, sedangkan mereka terdapat pada kategori lemah apabila terdapat nilai R Square 0,19–0,32.

Tabel 7. Nilai R-Square

	R-Square	R-Square adjusted
Kinerja Karyawan	0.724	0.710

Sumber : Data diolah 2025

Dalam tabel tersebut membuktikan nilai R-Square sejumlah 0,710, sehingga mengindikasikan mengenai variabel dependen pada kategori kuat.

B. Uji Hipotesis

menurut pengolahan data yang dilaksanakan, sehingga hasil yang didapatkan mampu dimanfaatkan dalam menjawab hipotesis penelitian ini. pengujian hipotesis pada penelitian ini dilaksanakan dalam menguji nilai koefisien. Apabila nilai koefisien memiliki nilai positif sehingga hipotesis mampu dipastikan terdapat hubungan positif dan hipotesis penelitian ini mampu disebut diterima dengan signifikan apabila nilai P-Values < 0,05 dengan t-statistik > 1,96.

Tabel 8. Path Coefficient

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standad Deviation (STDEV)	T-statistic (O/STDEV)	P-Value
X1 > Y	0.272	0.274	0.163	1.668	0.002
X2 > Y	0.488	0.483	0.144	3.382	0.001
X3 > Y	0.149	0.160	0.147	2.338	0.003

Sumber : Data diolah 2025

Tabel tersebut membuktikan mengenai udaya organisasi terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan diketahui pada t-statistik sejumlah 1,668 dengan makna >1,64 sweta p-value 0,002 maupun <0,05.komitmen organisasi bwepwngaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dilihat dari t-statistik sejumlah 3,382 dengan makna >1,96 serta p-value sejumlah 0,001 atau <0,05. Persepasi karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dilihat dari t-statistik sejumlah 2,338 dengan makana >1,96 p-value sejumlah 0,003 atau <0,05.

PEMBAHASAN

H1 : Budaya Organisasi Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Menurut analisis data menunjukkan mengenai budaya organisasi terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut membuktikan mengenai budaya organisasi secara tepat dalam sebuah perusahaan mampu meningkatkan kinerja seorang karyawan. Hal tersebut membuktikan juga mengenai dalam perusahaan PT. Japfa Comfeed Indonesia, TBK Unit Gedangan Sidoarjo terdapat budaya organisasi secara tepat maka terdapat peningkatan kinerja karyawan, hal tersebut dapat dibuktikan dengan indikator budaya organisasi secara paling banyak ditetapkan dari responden merupakan inovasi dengan mengarah terhadap tujuan maupun identitas pribadi paa organisasi tersebut. Inovasi secara jelas juga terdefinisi secara tepat membimbing kegiatan organisasi, mendukung memotivasi karyawan, serta menunjukkan tujuan secara jelas dalam perolehan tujuan jangka panjang[30]

Implikasi budaya organisasi pada perusahaan PT. Japfa Comfeed Indonesia, TBK Unit Gedangan Sidoarjo. Terutama pada indikator inovasi, sangat utama untuk menunjukkan arah serta tujuan secara jelas untuk semua komponen organisasi. Inovasi secara jelas juga terdefinisi secara tepat tidak sekedar melakukan identifikasi tujuan pokok perusahaan, namun bermanfaat juga menjadi acuan untuk setiap kegiatan operasional juga pengambilan keputusan. Karyawan dalam perusahaan PT. Japfa Comfeed Indonesia, TBK Unit Gedangan Sidoarjo terdapat inovasi secara kuat, dengan demikian mereka mampu lebih mudah mengetahui peran mereka untuk memperoleh tujuan perusahaan, yang ketika gilirannya meningkatkan motivasi juga komitmen karyawan. Tidak hanya itu, misi secara tersusun memungkinkan perusahaan dalam menyusun strategi jangka panjang dengan lebih efektif, menyesuaikan terhadap perubahan pasar, juga tetap fokus dalam perolehan tujuan bersama. Hasil penelitian ini memperkuat

penelitian dari [32] yang menjelaskan terkait budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2 : Komitmen Organisasi Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Menurut analisis data menunjukkan mengenai komitmen organisasi terdapatnya pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut membuktikan mengenai komitmen organisasi dengan tepat dalam sebuah perusahaan mampu meningkatkan kinerja seorang pegawai. Hal tersebut juga menunjukkan terkait pada perusahaan PT. Japfa Comfeed Indonesia, TBK Unit Gedangan Sidoarjo terdapat komitmen organisasi secara tepat dengan demikian terdapatnya peningkatan kinerja karyawan, hal tersebut dapat dibuktikan dengan karyawan dalam terdapat jika komitmen secara tepat maka berbagai karyawan terduduk dalam terdapat kinerja secara tepat [30]

Implikasi komitmen organisasi pada perusahaan PT. Japfa Comfeed Indonesia, TBK Unit Gedangan Sidoarjo. Terutama pada indikator komitmen efisien, sangat penting dapat diukur melalui beberapa indikator kunci yang mencerminkan sejauh mana karyawan terlibat dan berkontribusi terhadap tujuan perusahaan. Selain itu, adanya komunikasi yang jelas, peluang untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, serta penghargaan terhadap kontribusi individu turut mempengaruhi komitmen karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia, TBK Unit Gedangan Sidoarjo untuk bekerja secara efisien. Hasil penelitian ini mendukung penelitian dari yang menjelaskan [33] mengenai budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3 : Persepsi Karyawan Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis data membuktikan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan mengenai komitmen organisasi secara tepat dalam sebuah perusahaan mampu meningkatkan kinerja seorang karyawan. Hal tersebut juga menunjukkan terkait dalam perusahaan PT. Japfa Comfeed Indonesia, TBK Unit Gedangan Sidoarjo terdapat budaya organisasi secara tepat dengan demikian terdapat peningkatan kinerja karyawan, hal tersebut dapat dibuktikan dengan indikator secara paling banyak ditetapkan dari responden merupakan karakter individu dengan mengarah terhadap hubungan maupun kelompok yang memengaruhi bagaimana pengetahuan dibagi dan dipertukarkan[30]

Realistis dari variabel persepsi karyawan dengan indikator karakter individu, yang mengacu pada berbagai aspek yang mencerminkan nilai-nilai pribadi karyawan yang berkontribusi pada budaya kerja secara keseluruhan pada perusahaan PT. Japfa Comfeed Indonesia, TBK Unit Gedangan Sidoarjo adalah bahwa karyawan pada perusahaan PT. Japfa Comfeed Indonesia, TBK Unit Gedangan Sidoarjo dengan baik karakter yang kuat, seperti integritas, tanggung jawab, dan kemampuan untuk bekerja sama menjadi dasar penting dalam menunjukkan lingkungan kerja secara harmonis juga produktif. Hal tersebut memperkuat terdapatnya lingkungan kerja secara kolaboratif yang mana kemampuan mampu dipertukarkan secara mudah, meningkatkan penyelesaian masalah, juga meningkatkan inovasi juga produktivitas. Oleh karena itu, memperkuat hubungan interpersonal juga kerja sama diantara tim mampu meningkatkan efektivitas kinerja pada Perusahaan PT. Japfa Comfeed Indonesia, TBK Unit Gedangan Sidoarjo. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian dari [23] yang menjelaskan mengenai persepsi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

V. SIMPULAN

Menurut hasil juga pembahasan tersebut mampu diperoleh kesimpulan mengenai, 1) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan kinerja di perusahaan PT. Japfa Comfeed Indonesia, TBK Unit Gedangan Sidoarjo 2) Komitmen Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan kinerja di perusahaan PT. Japfa Comfeed Indonesia, TBK Unit Gedangan Sidoarjo. 3) Persepsi Karyawan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan kinerja di perusahaan PT. Japfa Comfeed Indonesia, TBK Unit Gedangan Sidoarjo.

Bagi penelitian berikutnya, disarankan dalam menjalankan penelitian secara lebih mendalam dalam mempertimbangan berbagai faktor yang lainnya dengan kemungkinan terdapat pengaruh juga terhadap kinerja karyawan, diantaranya lingkungan kerja, kepemimpinan, serta faktor eksternal diantaranya keadaan pasar. Penelitian

lebih lanjut mampu melibatkan sampel secara lebih besar serta variatif, juga meningkatkan cakupan penelitian pada beberapa bentuk industri maupun perusahaan dalam karakteristik secara berbeda, sehingga hasilnya lebih generalizable. Tidak hanya itu pendekatan longitudinal mampu dimanfaatkan dalam mengetahui bagaimana pengaruh variabel-variabel ini berkembang sejalan terhadap waktu juga bagaimana interaksi antara budaya organisasi serta Komitmen Organisasi juga Persepsi Karyawan mampu berubah pada jangka waktu yang panjang .

UCAPAN TERIMA KASIH

Unit Gedangan Sidoarjo dengan baik karakter yang kuat, seperti integritas, tanggung jawab, dan kemampuan untuk bekerja sama menjadi dasar penting dalam menunjukkan lingkungan kerja secara harmonis juga produktif. Hal tersebut memperkuat terdapatnya lingkungan kerja secara kolaboratif yang mana kemampuan mampu dipertukarkan secara mudah, meningkatkan penyelesaian masalah, juga meningkatkan inovasi juga produktivitas. Oleh karena itu, memperkuat hubungan interpersonal juga kerja sama diantara tim mampu meningkatkan efektivitas kinerja pada Perusahaan PT. Japfa Comfeed Indonesia, TBK Unit Gedangan Sidoarjo. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian dari [23] yang menjelaskan mengenai persepsi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

REFERENSI

- [1] D. Aditianto, M. Sihite, and E. Supriyadi, "Pengaruh Budaya Organisasi dan Mutasi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Moderator melalui Komitmen Organisasi PT Angkasa Pura I (Persero)," *J. Ekobisman*, vol. 5, no. 2, 2020.
- [2] N. Wildan Izzan Azmi, "Optimalisasi Administrasi Gudang Untuk Meningkatkan Efisiensi," *Econ. Bus. Manag. J.*, vol. 3, no. 2, pp. 219–224, 2024.
- [3] Efridauli, "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Sikap Kerja Guru SMP Swasta," *Kelola J. Manaj. Pendidik.*, vol. 5, no. 1, pp. 96–106, 2018, doi: 10.24246/j.jk.2018.v5.i1.p96-106.
- [4] H. Wahyudin, "yoga,+8.+JURNAL+HENDRA," *Multiverse Open Multidiscip. Journal.*, vol. 1, no. 3, pp. 51–56, 2022.
- [5] F. Hidayat and A. Rudini, "PENGARUH PROFESIONALISME DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Kasus pada Kantor KPP Pratama Sampit)," *J. Penerapan Ilmu Manaj. dan Kewirausahaan*, vol. 8, no. 1, pp. 51–61, 2023.
- [6] A. M. R. Eneng Susan, Faizal Mulia Z, "Analisis persepsi karyawan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Kurnia Meubel Kota Sukabumi," vol. 5, pp. 1–23, 2022.
- [7] W. S and H. A. Susanto, "Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Wilayah Semarang)," *Pros. Sendi_u*, vol. ISBN: 978, pp. 566–574, 2018.
- [8] M. Dewi Atuti, S.Si, "View of PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI," 2022.
- [9] A. Risambessy, C. V. Latupapua, K. Chandra, and F. Chandra, "Mediasi Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Karyawan, Iklim Organisasi Dan Kinerja Karyawan," *Jkbn (Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen)*, vol. 8, no. 2, pp. 191–202, 2022, doi: 10.31289/jkbn.v8i2.7275.
- [10] D. P. Ganis Aliefiani Mulya Putri, Achmad Fauzi, Farhan Saputra, Bayu Putra Danaya, "Pengaruh Pengembangan Karier, Budaya Organisasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Literature Review MSDM)," *J. Ekon. Manaj. Sist. Inf.*, vol. 5, no. 2, pp. 99–110, 2023, [Online]. Available: <https://dinastirev.org/https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>
- [11] M. I. A. Radiva Dianda Zahra Putri, Sherly Yuliantii, "Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan," *Ilm. dan karya mahasiswa*, vol. 2, no. 2, pp. 742–748, 2024, doi: 10.29313/bcsa.v3i2.7534.
- [12] D. P. Hellen Wijaya, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Kinerja," 2018.
- [13] M. M. Ilham *et al.*, "ANALISIS PERSEPSI KARYAWAN TENTANG KEPEMIMPINAN ETIS DAN HUBUNGANNYA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI (STUDI PT. DALANG KREASI VISUAL) (Analysis of

- Employee Perceptions of Ethical Leadership and Its Relationship with Organizational Commitment (PY DALNG VISUAL C,” vol. 8, no. 1, pp. 32–38, 2024, [Online]. Available: <http://ojs.uho.ac.id/index.php/JUMBO>
- [14] M. Afuan, H. Ali, and Z. Zefriyenni, “Peningkatan Kinerja dan Kepuasan Kerja : Motivasi , dan Komitmen Organisasi (Studi Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia),” *J. Ilmu Manaj. Terap.*, vol. 4, no. 6, pp. 853–867, 2023.
- [15] D. Ariani, I. P. Saputri, and I. A. Suhendar, “Pengaruh Disiplin Kerja, Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Guru,” *J. Ilmu Manaj. Terap.*, vol. 1, no. 3, pp. 268–279, 2020, doi: 10.31933/jimt.v1i3.110.
- [16] E. Sebastian, “Fisik Dan Lingkungan Kerja Non-Fisik Di Hotel Sumi Semarang,” *J. Hosp. dan Manaj. Jasa*, vol. 7, no. 2, pp. 239–253, 2019, [Online]. Available: <http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemenperhotelan/article/view/10211>
- [17] V. Ardiansyah and Dewi Andriani, “Pengaruh Kepuasan Kerja, Kemampuan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Serba Usaha Tunas Setia Baru Pasuruan,” *J. Ilm. Manaj. dan Kewirausahaan*, vol. 1, no. 3, pp. 366–374, 2022, doi: 10.55606/jimak.v1i3.498.
- [18] D. Setyo Widodo and A. Yandi, “Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM),” *J. Ilmu Multidisplin*, vol. 1, no. 1, pp. 1–14, 2022, doi: 10.38035/jim.v1i1.1.
- [19] Y. Indriani, K. Joesyiana, and E. O. Lussianda, “Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Perkreditan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Kantor Kas Hangtuh,” *J. Ekon. Utama*, vol. 2, no. 3, pp. 287–297, 2023, doi: 10.55903/juria.v2i3.129.
- [20] K. I. Meutia and C. Husada, “pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja,” *J. Ris. manajemen dan bisnis*, vol. 4, no. 1, p. 8, 2019, [Online]. Available: <https://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=915072&val=10544&title=PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN>
- [21] I. Sholikhah and S. Sumartik, “Kepemimpinan Transformatif dan Budaya Organisasi Meningkatkan Kinerja Karyawan di Industri Logam Indonesia,” *J. Pemberdaya. Ekon. dan Masy.*, vol. 1, no. 3, p. 15, 2024, doi: 10.47134/jpem.v1i3.280.
- [22] D. D. Ernawati, Ella Anatasya Sinambela, Rahayu Mardikaningsih, “Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Kompensasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan,” *J. Edunomika*, vol. 06, no. 1, pp. 1–14, 2022, [Online]. Available: http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM_PEMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI
- [23] S. Amin, I. Rusmita, and R. Wilian, “Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Keterikatan Karyawan Sebagai Variabel Mediasi,” *J. Appl. Manag. Res.*, vol. 2, no. 2, pp. 100–109, 2022, doi: 10.36441/jamr.v2i2.1227.
- [24] R. Adlia Yuannisa, “Persepsi Karyawan Terhadap Wfh Dan Implikasinya Terhadap Kinerja Perusahaan,” *SIBATIK J. J. Ilm. Bid. Sos. Ekon. Budaya, Teknol. dan Pendidik.*, vol. 1, no. 4, pp. 383–392, 2022, doi: 10.54443/sibatik.v1i4.42.
- [25] S. W. K. Soma and Wachid Hasyim, “Pengaruh pengembangan sumber daya manusia, disiplin kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT.ABC,” *JEMSI (Jurnal Ekon. Manajemen, dan Akuntansi)*, vol. 9, no. 3, pp. 833–843, 2023, doi: 10.35870/jemsi.v9i3.1183.
- [26] Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. 2020.
- [27] M. Tahir, “Total Quality Management, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,” *Econ. Digit. Bus. Rev.*, vol. 3, no. 2, pp. 74–88, 2022.
- [28] M. Hajarani, “Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kinerja Karyawan Melalui Dimensi Komitmen Organisasi,” *J. Ilmu Manaj.*, vol. 8, pp. 368–375, 2020.
- [29] D. W. Meirza Dewangga Putra, “Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Efektivitas Kinerja,” *J. Ilmu dan Ris. Akunt.*, vol. 8, no. 9, pp. 1–18, 2019.
- [30] I. K. Alam and Sarpan, “Pengaruh Fasilitas Kantor , Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Radar Bogor,” *J. Manaj.*, vol. 11, no. 1, pp. 119–129, 2024, doi: 10.37817/jurnalmanajemen.v1i1i.

- [31] W. D. F. Febrian, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemadam Kebakaran Jakarta Barat,” *J. Perspekt. Manajerial dan Kewirausahaan*, vol. 3, no. 2, pp. 89–98, 2023, doi: 10.59832/jpmk.v3i2.72.
- [32] F. A. Febriani and A. H. Ramli, “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keterikatan Karyawan,” *J. Ilm. Manaj. Kesatuan*, vol. 11, no. 2, pp. 309–320, 2023, doi: 10.37641/jimkes.v11i2.1999.
- [33] D. Astuti, “Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai,” *J. Akunt. Dan Manaj. Bisnis*, vol. 2, no. 2, pp. 55–68, 2022, [Online]. Available: <http://journal.admi.or.id/index.php/JAMAN/article/view/181>

Untuk artikel yang ditulis dalam bahasa Indonesia, terjemahan judul dalam bahasa Inggris dituliskan di bagian awal teks abstrak berbahasa Inggris (lihat contoh di atas).

Penulis penanggung jawab atau penulis korespondensi atau *corresponding author* harus ditandai dengan tanda *asterisk* diikuti tanda koma “*”). Di bagian kiri bawah halaman pertama harus dituliskan tanda Penulis Korespondensi atau *Corresponding Author* dan dituliskan pula alamat emailnya (lihat contoh). Komunikasi tentang revisi artikel dan keputusan akhir hanya akan disampaikan melalui email penulis korespondensi.

TERTIARY LEVEL EXCHANGE STUDENTS' PERSPECTIVES ON SELF-EFFICACY: TOWARD EFL WRITING

File Megawati

ABSTRACT

This study aims to describe the students' self-efficacy on their writing competence. Descriptive study was implemented by distributing closed-ended questionnaires in addition to interviews and the result of writing task. The subjects of this study were three students from Thailand. The students' responses in questionnaire were analysed through frequency distribution and percentage. For the result of interview, it was transcribed in written form and used coding technique to classify the relevant points. The result of writing task became the supplementary data to confirm the findings and support conclusion. In a nutshell, the subjects of this study have moderate level of writing self-efficacy. Each student showed diverse selection in writing stage. The first student had moderate self-efficacy, but he relatively could cope with the writing problems. In the second student, the writing self-efficacy was the highest one, and it was proven from her better writing result. For the last student, similar to the writing quality, he considered himself weak in this skill.

KEYWORDS

EFL writing, self-efficacy, tertiary level

FULL TEXT:

PDF


REFERENCES

- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191.
- Briscoe-Sanders, K. E., Swendsen, E., & Terry, R. M. (2002). Preliminary proficiency guidelines—Writing revised 2001. *rs(1)*, 9–15.
- Hoick, P., Sullivan, J. R., & Gwara, N. S. (2007). Self-Efficacy and Goal Orientation. *Journal of Advanced Academics*, 19(2), 434–476. Retrieved from <http://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ773183.pdf>
- Kalena, B. (2009). Teaching EFL to the iGeneration: A survey of using YouTube as supplementary material with college EFL students in Taiwan. *CALL-EJ Online*, 19(2).
- Kerpelman, J. L., & Mosher, L. S. (2004). Rural African American Adolescents' Future Orientation: The Importance of Self-Efficacy, Control and Responsibility, and Identity Development. *Identity*, 4(2), 187–208. https://doi.org/10.1207/s1532706xid0402_5
- Landau, B., Galtman, L. R., & Landau, B. (2009). Language and experience: Evidence from the blind child. *e*.
- Linneshnik, E. A., & Punicich, P. R. (2005). THE ROLE OF SELF-EFFICACY BELIEFS IN STUDENT ENGAGEMENT AND LEARNING IN THE CLASSROOM. *Reading & Writing Quarterly*, 19(2), 119–137. <https://doi.org/10.1080/107550005000823>
- Mavrou, C. A. (2009). Using YouTube to Encourage Authentic Writing in EFL Classrooms. 1–12. *FESL Reporter*, 4(1/1), 1–12.


ARTICLE TOOLS

- Print this article
- Indexing metadata
- New to site item
- Finding References
- Review policy
- Email this article
- Email the author
- Post a Comment

ABOUT THE AUTHOR

File Megawati 
Cheroneza Muhammadiyah Sidoarjo
Indonesia

RELATED ITEMS

 Show all

Journal Help

USER

You are logged in as...
sasmah@umsida
My Journals
My Profile
Log Out
Log Out as User

NOTIFICATIONS

View (11 new)
Manage

JOURNAL CONTENT

Gambar 1. Contoh gambar atau ilustrasi [1]

Tabel 1. Contoh tabel [2]

No	Nama Jurnal	Fakultas	Prodi
1	JEES	FKIP	PBI
2	SEJ	FKIP	FKIP
3	Pedagogia	FKIP	FKIP
4	Rechtsidee	HUKUM	HUKUM

Jika penulis lebih dari satu, semua nama penulis dituliskan dengan dipisahkan oleh koma (.). Jika nama penulis terdiri dari dua kata, kata pertama penulis (*first name*) sebaiknya tidak disingkat. Jika nama penulis hanya terdiri dari satu kata, nama sebenarnya dituliskan dalam satu kata. Namun, di versi online (HTML) nama penulis yang hanya satu kata perlu dituliskan dalam dua kata yang berisi nama yang sama (berulang) untuk keperluan indeksasi dan metadata.

Jika penulis mempunyai lebih dari satu afiliasi, afiliasi tersebut dituliskan secara berurutan. Tanda *superscript* berupa nomor yang diikuti tanda tutup kurung, misalnya ¹⁾, diberikan di belakang nama penulis (lihat contoh). Jika semua penulis berasal dari satu afiliasi, tanda ini tidak perlu diberikan.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Heading number two

Naskah manuskrip yang sudah memenuhi petunjuk penulisan UMSIDA Preprints Server (dalam format MS Word/Openoffice Writer) harus dikirimkan melalui *Online Submission System* di portal archive UMSIDA Preprints Server (<https://archive.umsida.ac.id>) setelah mendaftarkan sebagai Penulis di bagian "*Register*". Penulis diharapkan menggunakan *template* yang telah disediakan. Petunjuk pengiriman manuskrip secara daring dapat dilihat di bagian

Petunjuk Submit Online di dokumen ini dan dari situs UMSIDA Preprints Server. Naskah manuskrip yang tidak sesuai petunjuk penulisan UMSIDA Preprints Server akan dikembalikan ke Penulis terlebih.

Naskah yang ditulis harus mengandung komponen-komponen artikel ilmiah berikut, yaitu: (a) Judul Artikel, (b) Nama Penulis (tanpa gelar), (c) Alamat Afiliasi Penulis, (d) Abstrak dan Kata Kunci, (e) Pendahuluan, (f) Metode Penelitian, (g) Hasil dan Pembahasan, (h) simpulan, (i) Ucapan terima kasih (jika ada), dan (j) Referensi.

Penulisan bab di bagian isi artikel, yaitu Pendahuluan, Metode dan Bahan, Hasil dan Pembahasan, dan simpulan, harus diberi nomor urut format **angka Romawi** berurut dimulai dari angka satu. Bab ditulis dengan huruf tebal dengan format *Title Case* dan disusun rata tengah tanpa garis bawah.

Heading number three

Subbab ditulis dengan huruf tebal dengan format *Sentence case* dan disusun rata kiri dan menggunakan format penomoran level satu menggunakan format **huruf kapital** mulai dari A. Penggunaan subbab sebaiknya diminimalkan.

Naskah dapat ditulis dalam Bahasa Indonesia dengan jumlah halaman/kata sesuai keputusan dari masing-masing program studi termasuk gambar dan tabel. Naskah manuskrip harus ditulis sesuai template artikel ini dalam bentuk siap cetak (*Camera ready*). Artikel harus ditulis dengan ukuran **bidang tulisan A4 (210 x 297 mm)** dan dengan format margin kiri 25 mm, margin kanan 20 mm, margin atas 30 mm, dan margin bawah 20 mm. Naskah harus ditulis dengan jenis huruf **Times New Roman** dengan ukuran font 10 pt (kecuali judul artikel, nama penulis dan judul abstrak), berjarak satu spasi, dan dalam format satu kolom. Kata-kata atau istilah asing ditulis dengan huruf miring (*Italic*). Namun, penggunaan istilah asing sebaiknya dihindari untuk artikel berbahasa Indonesia. Paragraf baru dimulai 10 mm dari batas kiri, sedangkan antar paragraf tidak diberi spasi antara. Semua bilangan ditulis dengan angka arab, kecuali pada awal kalimat.

Tabel dan gambar diletakkan di dalam kelompok teks sesudah tabel atau gambar tersebut dirujuk. Gambar dan tabel diletakkan sehingga posisinya ada di **sebelah atas halaman**. Setiap gambar harus diberi judul gambar (*Figure Caption*) di sebelah bawah gambar tersebut dan bernomor urut angka Arab diikuti dengan judul gambar, seperti ditunjukkan dalam Gambar 1. Setiap tabel harus diberi judul tabel (*Table Caption*) dan bernomor urut angka Arab di sebelah atas tabel tersebut diikuti dengan judul tabel, seperti ditunjukkan dalam Tabel 1. Gambar-gambar harus dijamin dapat **tercetak dengan jelas** (ukuran font, resolusi dan ukuran garis harus tercetak jelas). Gambar dan tabel dan diagram/skema sebaiknya diletakkan di bagian tengah halaman seperti contoh Gambar 2. Tabel tidak boleh mengandung **garis-garis vertikal**, sedangkan garis-garis horizontal diperbolehkan tetapi hanya yang penting-penting saja (lihat contoh penulisan tabel di Tabel 1).

B. Heading number two

Bab ini menjabarkan petunjuk khusus penulisan naskah secara lengkap, meliputi bagian artikel, sistematika bab dan isinya.

Judul Artikel: Judul artikel harus dituliskan secara singkat dan jelas dan harus menunjukkan dengan tepat masalah yang hendak dikemukakan, tidak memberi peluang penafsiran yang beraneka ragam, ditulis dengan huruf kecil dan di tengah paragraf. Judul artikel tidak boleh mengandung singkatan kata yang tidak umum digunakan. Gagasan utama artikel dikemukakan terlebih dahulu dan baru diikuti dengan penjelasan lain.

Abstrak: Abstrak ditulis dalam **bahasa Inggris**. Jumlah kata dibatasi maksimal 150. Abstrak harus dibuat ringkas mungkin, akurat dan jelas serta menggambarkan penelitian yang Anda lakukan dan menegaskan hasil penelitian/pengembangan kunci. Kata kunci Inggris sebanyak 3-5 kata kunci disisipkan setelah abstrak Inggris, sedangkan kata kunci Indonesia setelah abstrak Indonesia. Tiap kata kunci dipisahkan dengan tanda titik koma (;).

Pendahuluan: Pendahuluan harus berisi (secara berurutan) latar belakang umum, kajian literatur terdahulu (*state of the art*) sebagai dasar pernyataan kebaruan ilmiah dari artikel, analisis gap dari apa yang telah dihasilkan oleh penelitian terdahulu, dan pernyataan pentingnya penelitian dilakukan. Di bagian akhir pendahuluan harus dinyatakan secara eksplisit **tujuan kajian artikel** tersebut. Di dalam format artikel ilmiah tidak diperkenankan adanya tinjauan pustaka sebagaimana di laporan penelitian, tetapi **diwujudkan dalam bentuk kajian literatur terdahulu (*state of the art*)** untuk menunjukkan fokus dari penelitian-penelitian tersebut apa, apa yang kurang, mengapa riset ini penting dan tujuan penelitian yang Penulis lakukan. Penulis harus menghindari duplikasi/pengulangan penjelasan yang tidak perlu atas karya sendiri/orang lain yang telah diterbitkan.

Metode Penelitian: Metode penelitian menjelaskan tahapan penelitian atau pengembangan yang dilakukan untuk mencapai tujuan/sasaran penelitian. Tiap tahap dijelaskan secara ringkas, misalnya tiap tahap dalam satu paragraf. Bahan/materi/platform yang digunakan dalam penelitian diuraikan di bab ini, yaitu meliputi subjek/bahan yang diteliti, alat / perangkat lunak bantu yang digunakan, rancangan percobaan atau desain yang digunakan, teknik pengambilan sampel, rencana pengujian (variabel yang akan diukur dan teknik mengambil data), analisis dan model statistik yang digunakan.

Hasil dan Pembahasan: Hasil dan pembahasan berisi hasil-hasil temuan penelitian/pengembangan dan pembahasannya secara ilmiah. Temuan-temuan ilmiah (*scientific finding*) yang diperoleh dari hasil-hasil penelitian

yang telah dilakukan dijabarkan dalam bab ini tetapi harus ditunjang oleh data-data yang memadai. Temuan ilmiah yang dimaksud di sini adalah bukan data-data hasil penelitian yang diperoleh (bisa dilampirkan sebagai *supplementary file*). Temuan-temuan ilmiah tersebut harus dijelaskan secara saintifik meliputi: Apakah temuan ilmiah yang diperoleh? Mengapa hal itu bisa terjadi? Mengapa trend variabel seperti itu? Semua pertanyaan tersebut harus dijelaskan secara saintifik, tidak hanya deskriptif, bila perlu ditunjang oleh fenomena-fenomena dasar ilmiah yang memadai. Selain itu, **harus dijelaskan keterkaitannya** dengan konsep-konsep yang sudah ada serta perbandingannya dengan penelitian-penelitian sebelumnya, apakah hasil penelitian sesuai atau tidak, menjadi lebih baik atau tidak dan aspek lainnya.

Simpulan: simpulan cukup menyatakan jawaban dari hipotesis dan/atau tujuan penelitian yang telah dinyatakan di bagian pendahuluan. simpulan bukan berisi perulangan dari hasil dan pembahasan, tetapi lebih kepada ringkasan hasil temuan seperti yang diharapkan di tujuan atau hipotesis. Bila perlu, di bagian akhir simpulan dapat juga dituliskan hal-hal yang akan dilakukan terkait dengan gagasan selanjutnya dari penelitian tersebut.

Ucapan Terima Kasih: Ucapan terima kasih terutama ditujukan kepada pemberi dana penelitian atau donatur. Ucapan terima kasih dapat juga disampaikan kepada pihak-pihak yang membantu pelaksanaan penelitian. Dosen / peneliti yang tercantum dalam daftar penulis tidak perlu diberikan ucapan terima kasih di bagian ini.

Referensi: Semua rujukan-rujukan yang diacu di dalam teks artikel harus didaftarkan di bagian Referensi. Referensi harus berisi pustaka-pustaka acuan yang berasal dari setidaknya 80% sumber primer (jurnal ilmiah) diterbitkan paling lama 5 (lima) tahun terakhir. Setiap artikel paling tidak berisi 10 (sepuluh) Referensi acuan. Format sitasi dan penyusunan Referensi harus mengikuti **format IEEE**. Penulisan rujukan di dalam teks artikel dan Referensi sebaiknya menggunakan program aplikasi manajemen referensi, misalnya **Mendeley**, **EndNote** dan **Zotero**.

V. PANDUAN PENULISAN PERSAMAAN

Setiap persamaan ditulis rata tengah dan diberi nomor yang ditulis di dalam kurung dan ditempatkan di bagian akhir margin kanan. Persamaan harus dituliskan menggunakan *Equation Editor* dalam MS Word atau Open Office, seperti contoh dalam Persamaan 1.

$$\frac{dS}{dt} = \frac{S_0}{\tau} - \frac{S}{\theta_c} - \frac{kSX}{Y(K_m + S)} \quad (1)$$

VI. PANDUAN PENULISAN KUTIPAN/RUJUKAN DALAM TEKS ARTIKEL DAN DAFTAR REFERENSI

Setiap mengambil data atau mengutip pernyataan dari pustaka lainnya maka penulis wajib menuliskan sumber rujukannya. Rujukan atau sitasi ditulis di dalam uraian/teks adalah sesuai dengan **format IEEE (numbering)**. Angka untuk tiap item rujukan ditulis dalam tanda kurung siku, misalnya [1]. Beberapa rujukan dapat dituliskan dengan kurung siku terpisah, misalnya [2], [4], [6], dan [7]. Lihat penjelasan lengkap di <https://www.ieee.org/documents/ieeecitationref.pdf>.

Penulisan Referensi sebaiknya menggunakan aplikasi manajemen referensi seperti Mendeley, End Note, Zotero, atau lainnya. Contoh rujukan dan daftar referensi dapat dikelompokkan sebagai berikut:

- buku dalam [1]-[3]
- *chapter* buku dalam [4], [5]
- artikel jurnal online / e-journal dalam [6]-[8]
- artikel jurnal cetak dalam [9], [10]
- artikel konferensi dalam [11]-[14]
- paten dalam [15]
- halaman web dalam [16]-[18]
- datasheet dalam [19]
- thesis dalam [20], [21]
- technical report [22]
- standard [23]

VII. SIMPULAN

Simpulan menggambarkan jawaban dari hipotesis dan/atau tujuan penelitian atau temuan ilmiah yang diperoleh. simpulan bukan berisi perulangan dari hasil dan pembahasan, tetapi lebih kepada ringkasan hasil temuan seperti yang

diharapkan di tujuan atau hipotesis. Bila perlu, di bagian akhir simpulan dapat juga dituliskan hal-hal yang akan/perlu dilakukan terkait dengan gagasan selanjutnya dari penelitian tersebut.

simpulan dinyatakan sebagai paragraf. *Numbering* atau *itemize* tidak diperkenankan di bab ini. Subbab (misalnya 7.1 Simpulan, 7.2 Saran) juga tidak diperkenankan dalam bab ini.

UCAPAN TERIMA KASIH

Bagian ini menyatakan ucapan terima kasih kepada pihak yang berperan dalam pelaksanaan kegiatan penelitian, misalnya laboratorium tempat penelitian. Peran donor atau yang mendukung penelitian disebutkan perannya secara ringkas. **Dosen yang menjadi penulis tidak perlu dicantumkan di sini.**

REFERENSI

- [1] W.-K. Chen, *Linear Networks and Systems*. Belmont, CA: Wadsworth, 1993, pp. 123-135.
- [2] R. Hayes, G. Pisano, D. Upton, and S. Wheelwright, *Operations, Strategy, and Technology: Pursuing the competitive edge*. Hoboken, NJ: Wiley, 2005.
- [3] *The Oxford Dictionary of Computing*, 5th ed. Oxford: Oxford University Press, 2003.
- [4] A. Rezi and M. Allam, "Techniques in array processing by means of transformations," in *Control and Dynamic Systems*, Vol. 69, Multidimensional Systems, C. T. Leondes, Ed. San Diego: Academic Press, 1995, pp. 133-180.
- [5] O. B. R. Strimpel, "Computer graphics," in *McGraw-Hill Encyclopedia of Science and Technology*, 8th ed., Vol. 4. New York: McGraw-Hill, 1997, pp. 279-283.
- [6] H. Ayasso and A. Mohammad-Djafari, "Joint NDT Image Restoration and Segmentation Using Gauss–Markov–Potts Prior Models and Variational Bayesian Computation," *IEEE Transactions on Image Processing*, vol. 19, no. 9, pp. 2265-77, 2010. [Online]. Available: IEEE Xplore, <http://www.ieee.org>. [Accessed Sept. 10, 2010].
- [7] A. Altun, "Understanding hypertext in the context of reading on the web: Language learners' experience," *Current Issues in Education*, vol. 6, no. 12, July 2003. [Online]. Available: <http://cie.ed.asu.edu/volume6/number12/>. [Accessed Dec. 2, 2004].
- [8] H. Imron, R. R. Isnanto and E. D. Widianto, "Perancangan Sistem Kendali pada Alat Listrik Rumah Tangga Menggunakan Media Pesan Singkat (SMS)". *Jurnal Teknologi dan Sistem Komputer*, vol.4, no. 3, pp. 454-462, Agustus 2016. [Online]. doi: <http://dx.doi.org/10.14710/4.3.2016.454-462>. [Diakses 4 September 2016].
- [9] J. R. Beveridge and E. M. Riseman, "How easy is matching 2D line models using local search?" *IEEE Transactions on Pattern Analysis and Machine Intelligence*, vol. 19, pp. 564-579, June 1997.
- [10] E. H. Miller, "A note on reflector arrays," *IEEE Transactions on Antennas and Propagation*, to be published.
- [11] L. Liu and H. Miao, "A specification based approach to testing polymorphic attributes," in *Formal Methods and Software Engineering: Proc. of the 6th Int. Conf. on Formal Engineering Methods, ICFEM 2004, Seattle, WA, USA, November 8-12, 2004*, J. Davies, W. Schulte, M. Barnett, Eds. Berlin: Springer, 2004. pp. 306-19.
- [12] J. Lach, "SBFS: Steganography based file system," in *Proc. of the 2008 1st Int. Conf. on Information Technology, IT 2008, 19-21 May 2008, Gdansk, Poland* [Online]. Available: IEEE Xplore, <http://www.ieee.org>. [Accessed: 10 Sept. 2010].
- [13] H. A. Nimr, "Defuzzification of the outputs of fuzzy controllers," presented at 5th Int. Conf. on Fuzzy Systems, 1996, Cairo, Egypt. 1996.
- [14] T. J. van Weert and R. K. Munro, Eds., *Informatics and the Digital Society: Social, ethical and cognitive issues: IFIP TC3/WG3.1&3.2 Open Conf. on Social, Ethical and Cognitive Issues of Informatics and ICT, July 22-26, 2002, Dortmund, Germany*. Boston: Kluwer Academic, 2003.
- [15] R. E. Sorace, V. S. Reinhardt, and S. A. Vaughn, "High-speed digital-to-RF converter," U.S. Patent 5 668 842, Sept. 16, 1997.
- [16] European Telecommunications Standards Institute, "Digital Video Broadcasting (DVB): Implementation guidelines for DVB terrestrial services; transmission aspects," *European Telecommunications Standards Institute*, ETSI TR-101-190, 1997. [Online]. Available: <http://www.etsi.org>. [Accessed: Aug. 17, 1998].
- [17] "A 'layman's' explanation of Ultra Narrow Band technology," Oct. 3, 2003. [Online]. Available: <http://www.vmsk.org/Layman.pdf>. [Accessed: Dec. 3, 2003].
- [18] G. Sussman, "Home page - Dr. Gerald Sussman," July 2002. [Online]. Available: <http://www.comm.pdx.edu/faculty/Sussman/sussmanpage.htm>. [Accessed: Sept. 12, 2004].
- [19] *FLEXChip Signal Processor (MC68175/D)*, Motorola, 1996.

- [20] A. Karnik, "Performance of TCP congestion control with rate feedback: TCP/ABR and rate adaptive TCP/IP," M. Eng. thesis, Indian Institute of Science, Bangalore, India, Jan. 1999.
- [21] F. Sudweeks, *Development and Leadership in Computer-Mediated Collaborative Groups*. PhD [Dissertation]. Murdoch, WA: Murdoch Univ., 2007. [Online]. Available: Australasian Digital Theses Program.
- [22] J. Padhye, V. Firoiu, and D. Towsley, "A stochastic model of TCP Reno congestion avoidance and control," Univ. of Massachusetts, Amherst, MA, CMPSCI Tech. Rep. 99-02, 1999.
- [23] *Wireless LAN Medium Access Control (MAC) and Physical Layer (PHY) Specification*, IEEE Std. 802.11, 1997.

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.