

DAFTAR PUSTAKA

- Awaludin Syah, 2017, Pengaruh Budaya Organisasi, Mutasi, Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar , Jurnal Mirai Management Volume 2 Nomor 2, April –Januari 2017, ISSN :2597-4084 DOI: <https://doi.org/10.37531/mirai.v2i2.52>
- Arif Yusuf Hamali, 2018, Pemahaman Sumber Daya Manusia, Yogyakarta, PT. Buku Seru
- Afandi, 2018, Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Konsep dan Indikator), Riau, Zanafa Publishing
- Alma H. Buchari, 2018, Manajemen Pemasaran dan Pemasaran Jasa, Bandung, Alfabeta
- Assauri, S, 2017, Manajemen Pemasaran, Jakarta; PT. Raja Grafindo Persada. Rosdakarya
- Anwar Mangkunegara, 2017, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, edisi Cetakan ke 14, Bandung, PT. Remaja
- Ainanur, Satria Tirtayasa, 2018, Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan, Vol 1 No1, ISSN 2623-2634, DOI: <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2234>
- Badriyah, 2017, Manajemen Sumber Daya Manusia , Bandung, CV. Pustaka Setia
- Edison, Anwar Komariyah, 2019, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung, CV. Alfabeta
- Endang Kartikawaty, Tien Yustini, Fakhry Zamzam, 2021, Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Pandemi Covid-19, terhadap Produktivitas PT. Indah Roti Berseri Palembang, Vol 2 No.2, P-ISSN; 2722-0958, E-ISSN; 2722-094X, DOI: <https://doi.org/10.31539/alignment.v3i2.1345>.
- Fahmi, Irham, 2017, Analisis Laporan Keuangan, Bandung, Alfabeta
- Fandy, Tjiptono dan Greforius, Chandra. (2016). Pemasaran Jasa (Prinsip, Penerapan, dan Penelitian), Yogyakarta: Andi Offset.

- Ferdian Erlangga Rosa, 2017, Mutasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero), daerah Operasi 1 Jakarta, Jurnal, ISSN; 25495658, DOI;10.22236/agregat_vol1/islpp20-37.
- Hasibuan 2019, Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah, Jakarta, Bumi Aksara.
- Hartatik Indah, 2018, Buku Praktis Mengembangkan SDM, Jokjakarta
- Kasmir, 2017, *Customer Service Excelent* , Teori dan Praktik, Jakarta, Rajagrafindo.
- Kotler, Philip & Amstrong Gary, 2018, "*Principles of Marketing 15rd, Global Edition, Pearson Education Limited, New York*
- Limaksrina & Purba, 2017 Manajemen Pemasaran ; Teori dan Aplikasi dalam Bisnis, Mitra Wacana Media, Jakarta
- Misna Arini, Imam Arrywibowo SU, Ria Rafiqa Rahim, 2021, Kinerja karyawan di masa Pademi Covid-19 pada PT. Mulia Jaya Mandiri Balikpapan, Vol 12 Noo. 2, ISSN-2086-1117, DOI: <https://doi.org/10.36277/gekonomi>
- Nadya Safirasari Setiawan, Achmad Romi Fitrianto, 2021, Pengaruh *Work From Home* (WFH) terhadap Kinerja Karyawan pada masa Pademi Covid-19, Vol 3. No 5, ISSN; 3229-3242, ISSN cetak 2656-8063, DOI; <https://doi.org/10.31004/edukatif.v3i5.1224>.
- Ni Kadek widya, Oktavian, I Made Putra, 2021, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar, Vol 5 No 2, P-ISSN: 1858-4543, E-ISSN: 2615-6091. DOI: <https://dx.doi.org/10.23887/jipp.v5i1i2>
- Priansa (DJ), 2017. Perilaku konsumen dalam persaingan bisnis kontemporer, Alfabeta, Bandung
- Phillip dan Kevin L. Keller. (2016). *Marketing Management 16 edition*. New Jersey.
- Prasaja Ricardianto, 2018, Human Captal Management, Publisher Bogor. CV. In Media
- Ratih, 2017, Bauran Pemasaran dan Loyalitas Konsumen, CV Alfabeta Bandung
- Sabarudinsah, Neng Aisah, 2022, Pengaruh Kepemimpinan Transformasional pada masa Pademi Covid-19, terhadap Kinerja Karyawan Melalui Culture Control

dan Komitmen Organisasi, Jurnal Ekonomi Syariah Vol 5. No.1, E-ISSN; 2599-3410, P.ISSN; 2614-3259, DOI; <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.607>

Syifananda Putri Fianta, mei Retno Adiwati, Endang Iryanti, 2021, Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Efektifitas Selama Pandemi Covid-19 pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Propinsi Jawa Timur, Vol 5. No.2, ISSN; 2580-2062,ISSN: 2622-3368.DOI: <https://doi.org/10.37339/e-bis.v5i2.746>

Sutrisno, 2019, Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Barat.

Sugiyono, 2017 Metode Penelitian Bisnis. Penerbit alfabeta, Bandung

Sunyoto, 2017, Dasar-Dasar Manajemen Pemasaran, Caps Publishing, Jakarta

Tjiptono, F. 2017, Pemasaran Jasa. Edisi 1. Bayu Media Publising, Malang.

Tobari, 2016, Perilaku Organisasi, Yogyakarta, CV Budi Utama

Tasya Gozali, Denni, 2022, Pengaruh budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dimasa Pandemi Covid-19, Jurnal Ekonomi Bisnis dan Manajemen. ISSN: 2685-984X

Valarie A. Zeithaml; Dwayne D. Gremler; Mary Jo Bitner, 2017, *Services Marketing Integrating Customer Focus Across the Firm*, McGraw-Hill Education

Wibowo, 2017, Manajemen Kinera, Edisi kelima Cetakan ke 12, Jakarta, Rajawali Press

Wirawan, 2017, Kepemimpinan, Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian, Cetakan ke 3, Rajawali Peres, Jakarta, 2017

Zeithaml, V.A., M.J. Bitner, D.D. Gremler. 2019. *Services Marketing: Integrating Customer Focus Across the Firm 6 thed.* Mc.Graw-Hill. Boston

Zuki. K, 2016, Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi dan Manajemen , Yogyakarta

LAMPIRAN

KUISIONER PENELITIAN

Bogor, Juli 2022

Nomor : -
Lampiran : Kuesioner
Hal : Pengisian Kuesioner

Kepada Yth.
Pegawai Cahaya Packing
di Tempat.

Assalamu'alaikum wr. wb.
Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **SILVIA TRI PUTRI**
NPM : **S1- 19180143**
Jurusan : Manajemen
Institusi : Universitas Binaniaga Indonesia
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi , Disiplin Kerja Dan Mutasi Terhadap
Kinerja Karyawan Pada Cv. Cahaya Packing Selama Masa
Pandemi Covid-19

Sedang menyusun sebuah karya ilmiah (skripsi) sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Management (S.M.). Untuk itu, saya memohon kesediaan bapak/ibu untuk menjawab semua pertanyaan pada kuesioner yang terlampir secara jujur dan terbuka. Informasi yang diperoleh melalui kuesioner ini bersifat ilmiah dan hanya dipergunakan untuk kepentingan penelitian.

Demikian permohonan saya, atas kesediaan Bapak/Ibu dalam meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner dan menyatakan pendapat dalam penelitian ini, saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

SILVIA TRI PUTRI

KUESIONER

Profil Responden

Mohon isi dengan memberi tanda check list (√) pada data, sebagai berikut :

Usia : 17–20 tahun 21 – 24 tahun

25–28 tahun > 28 tahun

Jenis Kelamin : Pria Wanita

Jenjang Pendidikan : SMA Diploma

S1 S2

Lama Jadi Karyawan: 0–1 tahun 2 – 3 tahun

4 –5 tahun > 5 tahun

Petunjuk Pengisian Kuesioner

Bapak/Ibu diminta untuk menjawab pertanyaan dibawah ini, kemudian dimohonkan menjawab pernyataan tersebut dengan memberikan tanda check list (√) satu dari lima alternatif jawaban yang terdapat dalam pernyataan tersebut. Keterangan :

Sangat Setuju	(SS)	= 5
Setuju	(S)	= 4
Netral	(N)	= 3
Tidak Setuju	(TS)	= 2
Sangat Tidak Setuju	(STS)	= 1

Daftar Pertanyaan

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
Variabel Budaya Organisasi (X1), Wirawan (2017;129)						
Pelaksanaan Norma						
1.	Dalam bekerja saya selalu mengikuti pedoman bekerja dari perusahaan.					
2.	CV. Cahaya Packing, mempunyai pedoman yang baik dalam pekerjaan.					
3.	CV. Cahaya Packing, mempunyai pedoman dan aturan pekerjaan yang berlebihan.					
Pelaksanaan Nilai-nilai						
1.	Standar operasional kerja di CV Cahaya Packing, mengutamakan keselamatan pegawai					
2.	Dalam melaksanakan pekerjaan saya patuh kepada pedoman bekerja dari					
Kepercayaan dan Filsafat						
1.	Pimpinan percaya pekerjaan yang diberikan kepada pegawai selesai tepat waktu					
2.	Perusahaan selalumemberikan bonus kepada pegawai yang menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu					
Pelaksanaan Kode Etik						
1.	Semua pegawai harus mematuhi aturan yang ditetapkan perusahaan.					
2.	Saya tidak pernah mematuhi aturan CV Cahaya Packing					
3.	CV Cahaya Packing tidak mempunyai peraturan kerja					

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
Pelaksanaan Seremoni						
1.	CV Cahaya Packing mempunyai struktur organisasi yang baik.					
2.	CV Cahaya Packing, tidak mempunyai struktur organisasi					
Variabel Disiplin Kerja (X2), Hasibuan (2016;194)						
Tujuan dan Kemampuan						
1.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat.					
2.	Pekerjaan yang diberikan kepada saya sesuai dengan kemampuan saya.					
Teladan Pemimpin						
1.	Pimpinan di CV Cahaya Packing selalu menerima saran pegawai					
2.	Pimpinan selalu bertanya kepada pegawai yang tidak bisa menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
3.	Pimpinan selalu datang lebih awal dari pegawai					
Balas Jasa						
1.	Pegawai yang cepat mengerjakan pekerjaan akan mendapatkan bonus dari perusahaan.					
2.	CV Cahaya Packing tidak pernah terlambat dalam memberikan gaji					
Keadilan						
1.	Pimpinan selalu memberikan hukuman bagi pegawai yang tidak mentaati peraturan					
2.	Pimpinan selalu memberikan pekerjaan tanpa melihat kemampuan pegawai yang diberikan tugas					

Waskat (Pengawasan melekat)					
1.	Pimpinan selalu mengawasi setiap pekerjaan.				
2.	Saya selalu mendapat sanksi dari perusahaan karena sering terlambat masuk kerja				
Sanksi Hukum					
1.	Pegawai yang sering tidak masuk kerja akan mendapatkan hukuman dari perusahaan				
2.	Pegawai yang tidak menggunakan seragam tidak pernah mendapat teguran/hukuman				
Ketegasan					
1.	Pegawai yang selalu datang terlambat selalu mendapat teguran dan sanksi				
2.	Saya selalu mendapat teguran dari pimpinan, karena saya selalu tidak tepat waktu dalam melaksanakan pekerjaan				
Hubungan Kemanusiaan					
1.	Pegawai lain selalu membantu apabila pekerjaan saya tidak selesai tepat waktu				
2.	Pimpinan selalu makan siang bersama dengan pegawai				
Variabel Mutasi (X3), Hasibuan (2017;86)					
Pengalaman					
1.	Pegawai yang berprestasi akan dinaikkan jabatannya.				
2.	Pimpinan akan memindahkan pegawai sesuai dengan pengalaman dan keahliannya.				

Pengetahuan					
1.	Pimpinan selalu mengadakan pelatihan kepada pegawai.				
2.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan baik, karena selalu mendapat arahan dari pimpinan				
Kebutuhan					
1.	Perusahaan selalu menyediakan peralatan pekerjaan yang diperlukan pegawai.				
2.	Perusahaan memberikan jaminan kesehatan kepada pegawai				
3.	Perusahaan tidak pernah memperhatikan keperluan peralatan pegawai dalam bekerja				
Kecakapan					
1.	Saya bekerja tidak sesuai dengan keahlian saya.				
2.	Pimpinan memberikan pekerjaan sesuai dengan keahlian pegawai				
Tanggung Jawab					
1.	Saya selalu bertanggung jawab dengan pekerjaan yang diberikan.				
2.	Saya tidak pernah kena peringatan atau sanksi dalam keterlambatan menyelesaikan pekerjaan				
Variabel Kinerja Karyawan (Y) Wibowo (2017;85)					
Tujuan					
1.	Saya bekerja mempunyai tujuan.				
2.	Saya bekerja di perusahaan hanya untuk mendapatkan pekerjaan di perusahaan lain				
3.	Dalam bekerja saya bekerja sama dengan pegawai lain agar tujuan perusahaan tercapai				
Standar					

1.	Dalam bekerja perusahaan mempunyai standar					
2.	Saya bekerja tidak pernah mengikuti aturan perusahaan					
Umpan Balik						
1	Pimpinan selalu menghargai pendapat pegawai					
2.	Setiap pekerjaan selalu mendapat respon yang baik dari pimpinan					
Alat dan Sarana						
1.	Peralatan kerja di perusahaan lengkap					
2.	Semua pegawai mendapatkan peralatan untuk bekerja					
Kompetensi						
1.	Setiap pegawai harus mempunyai kompetensi sesuai dengan pekerjaan yang diterima					
2.	Saya tidak mempunyai kompetensi yang sesuai dalam bekerja					
Motivasi						
1.	Saya bekerja tidak mempunyai motivasi					
2.	Semua pegawai dalam bekerja tidak ada motivasi					
Peluang						
1.	Saya bekerja keras agar dapat peluang untuk naik jabatan					
2.	Saya tidak pernah mengharapkan peluang untuk naik jabatan					