

# Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan UD Warni Jaya

*by Susmi Dia Puspasari*

---

**Submission date:** 12-Jul-2023 02:50PM (UTC+0800)

**Submission ID:** 2130001774

**File name:** 3236-Article\_Text-12275-1-2-20230630.docx (223.69K)

**Word count:** 5437

**Character count:** 34595

## STRATEGI PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN UD WARNI JAYA

1 Susmi Dia Puspasari<sup>1</sup>, Dodi Kusuma Hadi Soedjoko<sup>2</sup>  
1,2 Universitas Nusanara PGRI Kediri, Jl. K.H. Ahmad Dahlan No.76 Kec. Mojoroto Kota Kediri Jawa Timur  
[susmidia@gmail.com](mailto:susmidia@gmail.com)

Tanggal Masuk : 30/06/2023

Informasi Artikel :  
Tanggal Revisi :

Tanggal Diterima :

### Abstract

The purpose of this research is to find out strategies that can improve the performance of UD Warni Jaya employees by looking at the factors of quality of work, quantity of work, timeliness, work effectiveness and independence. This study uses a type of qualitative research. Informant selection techniques in this study using techniques purposive sampling. Collecting data in this study using observation techniques, interviews, and documentation. Analysis technique the data used is data reduction, data presentation and conclusion. The validity test in this study used technique triangulation and source triangulation. The results of the study show that work quality, work quantity, timeliness, work effectiveness and independence play a role in improving employee performance. Therefore, the owner of UD Warni Jaya should be closer to employees and also understand the character employees, so they can find out deficiencies or difficulties experienced by employees.

**Keywords:** Strategy, Performance improvement, Employee performance

### Abstrak

29 Tujuan Penelitian ini untuk mengetahui strategi yang dapat meningkatkan kinerja karyawan UD Warni Jaya dengan melihat dari faktor kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas kerja dan kemandirian. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif. Teknik pemilihan informan pada penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Uji keabsahan dalam penelitian ini menggunakan triangulasi sumber. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas kerja dan kemandirian memiliki peran yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, pemilik UD Warni Jaya sebaiknya lebih dekat dengan karyawan dan juga memahami karakter karyawan, dengan begitu dapat mengetahui kekurangan ataupun kesulitan yang dialami karyawan.

**Kata Kunci:** Strategi, Peningkatan kinerja, Kinerja karyawan

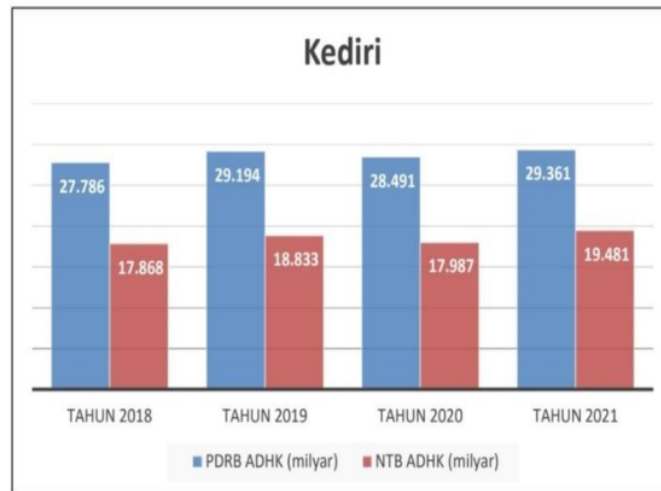
## PENDAHULUAN

Saat ini keberadaan UKM memberikan dampak yang besar bagi perekonomian negara karena pandemi Covid-19 yang melanda Indonesia memaksa para pelaku usaha UMKM untuk mengikuti perkembangan teknologi. UMKM (Usaha Mikro Kecil dan Menengah) adalah salah satu bentuk usaha kecil perkotaan yang didirikan atas prakarsa satu orang. Kebanyakan orang percaya bahwa UKM hanya menguntungkan pihak tertentu. Padahal, UKM berperan sangat penting dalam menurunkan angka pengangguran di Indonesia [1]. Keberadaan UMKM menjadi faktor terpenting karena merupakan salah satu penggerak utama perekonomian Indonesia. Dalam mengelola UKM, sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam mengelola, mengatur, dan menjalankan proses sehingga dapat mencapai efisiensi yang maksimal [2].

Manusia menjadi penggerak dalam menentukan jalannya organisasi dengan mencari informasi tentang lingkungan dengan bantuan teknologi. SDM tidak hanya untuk perusahaan besar, melainkan UKM juga membutuhkan lebih banyak dukungan untuk mengembangkan bisnisnya. Dukungan untuk UKM yang terkena dampak besar dari pandemi ini didukung oleh kualitas SDM yang baik.

Kabupaten Kediri memiliki total UMKM sebesar 619.781 dengan UMKM pertanian, kehutanan dan perikanan sebesar 204.487 unit sedangkan UMKM non pertanian 384.757 unit. K-UMKM berperan dalam perekonomian di Kab. Kediri. Hal ini dapat dilihat dari adanya nilai tambah konstan 2010 pada tahun 2018-2021. Pada tahun 2018 Nilai Tambah sebesar Rp 17.868 miliar meningkat pada tahun 2019 menjadi Rp 18.833 miliar

pada tahun 2020 mengalami penurunan menjadi Rp 17.987 miliar dan tahun 2021 mengalami peningkatan sebesar Rp 19.481 miliar. Adapun kontribusi PDRB pada Kab. Kediri pada tahun 2018-2021 bersifat fluktuatif namun memiliki kecenderungan yang meningkat. Pada tahun 2017 kontribusi PDRB sebesar Rp 27.786 miliar meningkat pada tahun 2019 sebesar Rp 29.194 miliar mengalami penurunan pada tahun 2020 menjadi Rp. 28.491 miliar, pada tahun 2021 mengalami peningkatan Rp 29.361 miliar. Berikut merupakan grafik perkembangan Nilai Tambah Bruto Kabupaten Kediri pada tahun 2018-2021 sebagai berikut gambar 1 :



2  
Sumber : Diskop UKM Prov Jatim

Gambar 1. Grafik Perkembangan Nilai Tambah Bruto Koperasi UMKM Kab. Kediri Tahun 2018-2021

Berdasarkan data di atas UKM memiliki peran penting dalam meningkatkan perekonomian di Kabupaten Kediri, dimana UKM menyumbang sebagian besar lapangan kerja dan kontribusi ekonomi, banyaknya UMKM yang bermunculan di Kabupaten Kediri menunjukkan persaingan di dunia bisnis yang semakin kompetitif sehingga kinerja karyawan menjadi faktor penting yang dapat menentukan keberhasilan sebuah perusahaan termasuk UMKM.

Kinerja karyawan adalah hasil yang diberikan kepada seorang anggota yang menggunakan wewenang untuk menghasilkan suatu lembaga secara informal, peraturan, dan kesopanan [3]. Kinerja karyawan memiliki pengaruh yang besar terhadap perkembangan perusahaan, karena memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keberhasilan perusahaan. Karyawan yang berkinerja baik adalah karyawan yang melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal.

Pengukuran kinerja pada dasarnya merupakan faktor kunci dalam pengembangan organisasi yang efisien dan efektif karena didukung oleh kebijakan atau program yang lebih baik untuk sumber daya yang digunakan dalam organisasi [4]. Indikator kinerja dapat diukur dari segi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian [5].

Di Kecamatan Papar terdapat banyak UMKM dan beberapa perusahaan dengan prioritas yang berbeda-beda. Salah satunya U.D. Warni Jaya yang memiliki tempat usaha yang tidak terlalu besar, tetapi sudah memiliki izin usaha, maka UMKM diperbolehkan secara hukum untuk menjalankan usaha. Sedangkan perusahaan susu jagung yang terletak di desa sebelah UD. Warni Jaya dengan peralatan dan fasilitas yang luas, tetapi masih belum memiliki izin yang sah, mereka akan lebih fokus pada peningkatan penjualan produk.

Penelitian ini dilakukan di UD. Warni Jaya yang beralamat di Dusun Kregan Desa Dawuhan Kidul Kecamatan Papar Kabupaten Kediri. UD. Wami Jaya bergerak di bidang kuliner (makanan ringan) yaitu keripik pisang, keripik ubi, keripik gadhung dan lainnya. UD. Warni Jaya memiliki ± 25 karyawan, dengan banyaknya kegiatan terkadang perusahaan tidak dapat memenuhi orderan konsumen. UD. Warni Jaya termasuk dalam usaha yang dinaungi oleh kabupaten Kediri, tidak jarang produknya dipasarkan dalam kegiatan ataupun acara-acara besar yang diadakan kabupaten Kediri. Produknya tidak pernah absen dalam acara apapun yang diadakan

kabupaten Kediri, yaitu pameran UMKM Jadoel, pameran gempita UMKM dalam rangka kemerdekaan RI ke 77, semarak budaya hari jadi Kabupaten Kediri dan masih banyak lagi.

Berdasarkan observasi yang telah dilakukan di UD. Warni Jaya, ditemukan masalah bahwa ada beberapa masalah tentang kinerja karyawan, pertama tentang kualitas kerja, yang dimana karyawan tidak jarang melakukan pekerjaan sambil mengobrol dengan karyawan lainnya, kedua tentang kuantitas kerja yaitu ada beberapa karyawan yang melakukan pekerjaan dengan pelan lambat, sehingga target dalam sehari tidak terpenuhi. Ketiga tentang ketepatan waktu yang dimana pekerjaan yang seharusnya dimulai jam 7 tetapi banyak karyawan yang terlambat dengan berbagai alasan, antara lain masih mengerjakan pekerjaan rumah, mengantar anak sekolah dan lain sebagainya. Dengan begitu karyawan tidak bisa menjalankan beban atau tugas yang diberikan oleh atasan. Keempat dan kelima yaitu tentang efektivitas dan efisiensi kerja yang dimana ada beberapa karyawan yang minim pemahaman akan target dan juga ketepatan waktu.

Penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif dari peranan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan UMKM di Tulungagung [6]. Adapun penelitian yang menunjukkan melalui penerapan SOP dalam UMKM Kuliner Destinasi Wisata Toba Indonesia dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan efisiensi dan efektivitas pelaksanaan tugas dan tanggung jawab individu dan organisasi secara keseluruhan, karyawan akan bertanggung jawab dengan beban yang diberikan, mandiri dan percaya diri dalam mengambil keputusan selama bekerja [7]. Dan didukung penelitian yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan di UKM Sentral Kelapa Kepulauan Riau sudah cukup baik, karyawan selalu berusahabekerja dengan maksimal demi mencapai hasil kerja yang baik [8].

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya telah membahas strategi peningkatan kinerja karyawan diberbagai jenis UKM, namun belum secara khusus berfokus pada UD. Warni Jaya, selain itu penelitian sebelumnya telah mengeksplorasi berbagai lokasi geografis seperti Kepulauan Riau, Kabupaten Toba, dan Kabupaten Tulungagung, namun belum mengeksplorasi di daerah Kediri. Sehingga pada penelitian ini akan mengidentifikasi strategi khusus yang dapat digunakan oleh salah satu UMKM di daerah Kediri yaitu UD Warni Jaya untuk meningkatkan kinerja karyawan UMKM tersebut.

## 6 METODE

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian deskriptif berkaitan dengan pengumpulan data untuk memberikan gambaran atau penegasan suatu konsep atau gejala, juga menjawab pertanyaan-pertanyaan sehubungan dengan status subyek penelitian pada saat ini.

Kehadiran peneliti sangat penting dan utama, karena dengan kehadiran peneliti di lapangan diperlukan secara optimal. Peneliti merupakan instrumen kunci dalam mengungkapkan makna dan juga sebagai alat pengumpul data. Karena itu peneliti harus terlibat dalam orang-orang atau aspek yang diteliti sampai pada hasil yang ditemukan. Oleh karena itu dalam penelitian ini peneliti turun langsung ke lapangan untuk mengumpulkan data dan juga mengamati.

Tahap-tahap yang dilakukan oleh peneliti dalam pelaksanaan penelitian di lapangan atau obyek penelitian adalah : (1) Menetapkan fokus penelitian, prosedur penelitian kualitatif mendasar pada logika berpikir induktif sehingga perencanaan penelitiannya bersifat sangat fleksibel. Walaupun bersifat fleksibel, penelitian kualitatif harus melalui tahap-tahap dan prosedur penelitian yang telah ditetapkan. Fokus penelitian ini yaitu untuk mengetahui strategi peningkatan kinerja karyawan pada UD. Warni Jaya Kediri. (2) Menentukan subjek penelitian, sebagai sebuah metode penelitian yang bersifat holistik, subjek penelitian dalam penelitian kualitatif merupakan hal yang sangat penting dan telah ditentukan sejak awal penelitian. Subjek dalam penelitian ini adalah pemilik dan karyawan UD. Warni Jaya Kediri (3) Mengumpulkan data dan analisis data, penelitian kualitatif merupakan proses penelitian yang berkesinambungan sehingga tahapan pengumpulan data dan analisis data dilakukan secara bersamaan selama proses penelitian. Dalam penelitian ini pengumpulan data menggunakan teknik observasi, wawancara dan dokumentasi. Sedangkan untuk analisis data yang digunakan adalah reduksi data, penyajian data dan kesimpulan. (4) Penyajian data dalam penelitian ini menggunakan teks naratif yang menerangkan data-data dari penelitian ini.

Teknik penentuan informan pada penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling. Purposive sampling adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Pemilihan informan memiliki alasan masing-masing. Pertama, informan kunci karena pemilik memiliki informasi lengkap tentang usaha yang dimilikinya, juga memiliki wawasan yang luas. Kedua, informan kunci karena beliau adalah karyawan terlama, yang sudah mengerti juga paham tentang perjalanan UD. Warni Jaya. Ketiga, informan pelengkap karena beliau adalah karyawan yang dipercaya dan juga bisa dikatakan tangan kanan pemilik, karena pemilik percaya dan

tahu bahwa kemampuan beliau yang sangat bagus, adapun kepercayaan yang diberikan pemilik yaitu menggantikan pemilik pada posisi kasir, menggaji karyawan dan juga mengawasi serta mengabsen karyawan

Pengumpulan data dikumpulkan berasal dari hasil observasi peneliti terhadap UD. Wami Jaya melalui pengamatan langsung terhadap kinerja karyawan ketika jam kerja dan wawancara dengan pembeli serta pengelola UD. Wami Jaya. Teknik wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik wawancara tidak terstruktur dimana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya. Pedoman wawancara yang digunakan hanya berupa garis-garis besar permasalahan yang akan ditanyakan. Selain itu, peneliti juga melakukan dokumentasi dengan pencatatan, merekam suara percakapan yang dilakukan peneliti dan responden, dan memfoto kegiatan yang dilakukan oleh responden.

Teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Data-data yang sudah terkumpul dilakukan reduksi data, dimana data yang sudah terkumpul dipilih, mengategorikan, memfokuskan data sesuai bidangnya, membuang, menyusun data dalam suatu analisis, setelah itu baru pemeriksaan data kembali dan mengelompokkannya sesuai dengan masalah yang diteliti, menyajikan data dalam bentuk narasi, dimana peneliti menggambarkan hasil temuan data dalam bentuk uraian kalimat bagan, hubungan antar kategori yang sudah berurutan dan sistematis dan yang terakhir penarikan kesimpulan sesuai dengan bukti-bukti data yang diperoleh di lapangan secara akurat dan faktual. Dimulai dengan melakukan pengumpulan data, seleksi data, triangulasi data, pengkategorian data, dan deskripsi data.

Penelitian ini menggunakan triangulasi sumber yang berarti untuk mendapatkan data dari sumber yang berbeda-beda dengan teknik yang sama. Dengan triangulasi ini peneliti bisa menarik kesimpulan yang mantap tidak hanya dari satu pandang sehingga kebenaran data bisa diterima

#### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

UD. Wami Jaya didirikan oleh Bu Wami yang terletak di Dusun Kregan Desa Dawuhan Kidul Kecamatan Papar Kabupaten Kediri. Dibawah ini merupakan gambar lokasi dari UD. Wami Jaya Kediri



Gambar 2. Offline Store UD. Wami Jaya Kediri



Sumber : UD Warni Jaya  
**Gambar 3. Produk Keripik Pisang**

Bu Warni mulai merintis usahanya pada tahun 2010, awalnya mendapat ilmu dari pelatihan Bank Dunia akhirnya mencoba mengaplikasikannya dengan membuat produk keripik pisang. Yang awalnya dikemas dengan kemasan kecil seharga 500 rupiah dan dititipkan di warung-warung kecil, tidak disangka produk keripik pisang selalu habis dan diminati warga sekitar.

Akhirnya ibu warni mulai memberi variasi berat dan juga menaikkan harga produk. Yang awalnya kemasan kecil seharga 500 naik menjadi kemasan seharga 1000 rupiah sampai dengan 5000 rupiah. Dan pada akhirnya sekarang sudah mempunyai kemasan tetap yaitu 150 gram (Rp. 7000), 350 gram (Rp. 17000) dan 500 gram (Rp. 24000). Bahkan bu warni sudah mengimpor produknya sampai arab. Dia sudah mengimpor produknya selama 8 tahun. Dalam sekali impor produk yang dikirim yaitu 7 ton keripik. Keuntungan yang didapat bu warni yaitu 5 juta untuk hari biasa, tetapi untuk bulan ramadhan sampai hari raya beliau bisa mendapat keuntungan sampai dengan 35 juta.

**Karakteristik Informan**

**Tabel 1. Karakteristik Informan UD Warni Jaya**

No	Peran	Nama	Jenis Kelamin	Umur (Tahun)	Jabatan	Karakter
1	Informan Kunci	Suwarni	Perempuan	58	Pemilik UD. Warni Jaya	Ramah, murah senyum, sangat tanggap dan mudahsaat di wawancara. Narasumber dalam keadaan sehat.
2	Informan Utama	Atun	Perempuan	47	Bagian Produksi	Ramah, murah senyum, sedikit terbata-bata dalam menjawab pertanyaanwawancara. Narasumber dalam keadaan sehat
3	Informan Pelengkap	Naim	Perempuan	46	Bagian Pemasaran	Ramah, murah senyum, lancar dalammenjawab pertanyaanwawancara. Narasumber dalam keadaan sehat

Sumber : Hasil wawancara di UD. Warni Jaya

**Gambaran Penyusunan Strategi Fokus Usaha**

UD. Warni Jaya berfokus pada harga bahan baku dalam pembuatan Keripik Pisang. Jika harga bahan baku naik, maka beliau juga menaikkan harga produknya sesuai dengan kenaikan harga bahan baku. Bahan-bahan yang biasanya naik yaitu minyak goreng dan pisang kepok. Selain itu plastik kemasan juga sangat sulit untuk didapatkan serta harganya mahal. UD. Warni Jaya penjualanya sudah tersebar di berbagai pusat oleh-oleh dan swalayan yang ada di Kediri. Dengan naiknya pisang, UD. Warni Jaya tidak menaikkan harga secara

drastis karena sudah masuk ke swalayan- swalayan besar. UD Warni Jaya mengandalkan ukuran sesuai label jadi selalu pas setiap satu bungkus kemasannya. Maka dari itu, membuat para konsumen tertarik terhadap produk dari UD. Warni Jaya. Selain itu plastik kemasan keripik pisang juga sangat sulit didapatkan karena stok dari toko-toko sudah habis. Plastik yang digunakan yaitu plastik yang tebal jadi tidak mudah rusak membuat keripik pisang selalu tetap renyah. Target penjualan UD. Warni Jaya sudah tersebar di berbagai pusat oleh-oleh dan swalayan yang ada di Kediri yaitu Top Pare, Golden, Shinta, Klenteng, dan GTT. Saat ini UD Warni Jaya sudah pernah kirim produk keripik pisang langsung ke Arab Saudi seberat 7 ton. Dengan rasanya yang khas membuat banyak para pembeli tertarik terhadap keripik pisang. Harapan UD Warni Jaya yaitu produk keripik pisang bisa dikenal di wilayah Jawa Timur.

#### **Gambaran Pengelolaan Manajemen Persediaan**

UD. Warni Jaya selalu menyetok keripik pisang setengah jadi, agar saat diolah kembali kualitas keripik pisang terjaga dan bisa memenuhi permintaan agen. Sistem pengelolaan manajemen persediaan pada UD. Warni Jaya yaitu: (1) UD. Warni Jaya selalu menyetok keripik pisang setengah jadi agar saat diolah kembali keripik pisang tetap terjaga kualitasnya dan dengan dibuat sistem tersebut memudahkan UD. Warni Jaya untuk memenuhi permintaan agen ketika permintaan sedang naik. (2) Ketika UD. Warni Jaya kehabisan stock bahan baku dan bahan baku yang biasa dibeli di toko langganan sedang kehabisan stok, UD. Warni Jaya sudah membuat perjanjian dengan agen atau swalayan yang biasanya dikirimkan produk keripik pisang untuk barter.

#### **Gambaran Pengelolaan Produktivitas**

Karyawan UD. Warni Jaya memulai bekerja mulai pukul 7 pagi sampai 4 sore. Mereka tidak bekerja setiap hari tetapi bekerja disaat stok menipis. UD. Warni Jaya sudah berdiri 11 tahun, karyawan yang bekerja disini mempunyai produktivitas yang tinggi dan selama 11 tahun tersebut para karyawan beliau tidak membuat masalah atau kegaduhan. Pemilik UD ini mempunyai kriteria tersendiri untuk memilih karyawan, pertama mereka harus perempuan/ibu rumah tangga karena beliau ingin membantu perekonomian ibu rumah tangga sekitar yang tidak bekerja. Yang kedua yaitu karyawan harus menguasai semua bidang pekerjaan yang ada di UD ini, jadi mereka tidak hanya menguasai satu keahlian saja. Hal ini dikarenakan pemilik ingin menjadikan semua karyawan sepadan dan jika sewaktu-waktu ada karyawan lain yang absen mereka bisa menggantikannya.

#### **Peran Kualitas Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di UD. Warni Jaya Kediri**

Peran ini berisi tentang kinerja karyawan dari aspek kualitas kerja yang ada di UD. Warni Jaya yaitu:

(1) Melakukan pekerjaan dengan penuh perhitungan dan teliti, Karyawan melakukan pekerjaan dengan penuh perhitungan karena jika ada kesalahan yang mereka lakukan akan berdampak besar bagi hasil pekerjaan mereka, perhitungan itu terlihat dari karyawan yang dapat memahami waktu berapa lama penggorengan, dan jika telat sedikit saja maka akan menghasilkan produk yang tidak dapat digunakan karena produk yang cacat (gosong). (2) Melakukan pekerjaan sesuai dengan kemampuan, pemilik UD. Warni Jaya memiliki harapan yaitu karyawan dapat menguasai beberapa bidang dalam melakukan pekerjaan. Karena agar karyawan dapat membantu bahkan menggantikan pekerjaan karyawan lain jika adanya kesulitan atau halangan yang terjadi pada karyawan lain. (3) Melakukan pekerjaan sesuai dengan standar, setiap usaha pasti memiliki standar yang berbeda-beda. UD. Warni Jaya juga memiliki standar yang telah ditetapkan oleh atasan usaha yaitu dari mulai proses produksi yang dilakukan harus sesuai langkah-langkah yang benar dan urut, karena jika ada kesalahan dalam langkah-langkah maka akan tidak akan menghasilkan hasil produk yang baik dan maksimal. Pengemasan juga memiliki standar tersendiri yaitu harus bisa telaten dalam mengemas produk, menata agar produk rapi, memisahkan produk dari produk yang layak dan tidak, sehingga akan didapatkan hasil yang baik dan maksimal juga. (4) Meminimalisir kesalahan dalam melakukan pekerjaan, Salah satu keuntungan yang dimiliki oleh UD. Warni Jaya yaitu memiliki karyawan yang sadar dan paham akan akibat dari kesalahan dalam melakukan pekerjaan. Oleh karena itu karena kesadaran mereka akhirnya mereka bisa meminimalisir kesalahan dalam melakukan pekerjaan. (5) Karyawan dapat menerima kritik dan saran, karyawan UD warni Jaya memiliki kesadaran bahwa tanpa adanya saran dan kritik dari karyawan lain ataupun atasan, maka mereka tidak akan bisa berkembang. Karena dengan adanya kritik dan saran setelah itu mereka akan bisa mengoreksi dan selanjutnya dapat memperbaiki kesalahan dan juga kekurangan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang mengatakan bahwa kinerja yang berkualitas adalah mampu menjaga pekerjaan sesuai track, mampu mengukur dan memperhitungkan dampak atas apa yang dilakukan [9].

Adapun yang mengatakan bahwa kinerja yang berkualitas yaitu kinerja karyawan yang mampu membantu perusahaan dalam mencapai target-targetnya [10].

#### **Informan Kunci**

Apakah karyawan mengerjakan pekerjaan dengan

*Nggeh mbak yang penting di sini itu rajin dan telaten.*

penuh perhitungan dan teliti?

*Kadang saya ngawasi waktu pengemasan, ben gakrenyuk mbak.*

Apakah pekerjaan karyawan sesuai dengankemampuan?

*Kalau di sini harapan saya ke semua karyawan itu bisa mengerjakan lebih dari satu pekerjaan, jadi kalau ada yang nggak masuk bisa dibantu menggantikan. Tapi yo nek memang bisanya menggoreng aja dan nggakbisa mengemas ya nggak bisa dipaksa.*

Apakah karyawan dapat menguasai beberapa bidang dalam pekerjaannya?

*Bisa mbak, beberapa karyawan bisa mengerjakanlebih dari satu pekerjaan.*

Apakah karyawan telah melaksanakan pekerjaansesuai standar yang ditetapkan oleh atasan?

*Selama ini saya awasi, dilihat-lihat ya sesuai. Semua pekerjaane runtut, dilakukan dengan baik.*

Apakah karyawan selalu meminimalisir kesalahan dalam bekerja?

*Mereka selalu hati-hati kok mbak, saya kan meskipun sering keluar, tapi saya selalu menyempatkan untukngecek pekerjaan mereka.*

Apakah karyawan menggunakan fasilitas untukmenunjang kualitas kerja?

*Alhamdulillah peralatan di sini lengkap mbak, bedasama dulu masih pinjam-pinjam.*

apakah karyawan selalu menerima kritik dan saranatas pekerjaan yang dilakukan?

*Ya menerima, biar nanti nggak terulang nantikesalahannya.*

#### **Peran Kuantitas Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di UD. Warni Jaya Kediri**

Peran ini berisi tentang kinerja karyawan dari aspek kuantitas kerja yang ada di UD Warni Jaya yaitu:

(1) Menggunakan fasilitas untuk menunjang pekerjaan, UD. Warni Jaya sudah memiliki fasilitas yang lengkap yaitu memiliki alat penggorengan, alat pemotong, timbangan dan alat press kemasan, adanya alat-alat tersebut dapat menunjang pekerjaan sehingga meningkatkan kinerja karyawan. (2) Mampu menyelesaikan semua beban yang diimpahkan, target yang ada di UD. Warni Jaya setiap sering mengalami fluktuasi, tetapi meskipun demikian karyawan tetap mampu menyelesaikan semua target yang ada. Hal ini didasari dari karyawan yang pandai memanfaatkan waktu dalam bekerja. (3) Menerima jam tambahan, dalam dunia kerja pasti pernah mengalami kesulitan di tengah pekerjaan, misalnya ada alat yang rusak ataupun kecelakaan kerja, hal ini berakibat pada jam kerja yang akhirnya menjadi bertambah dikarenakan adanya jam kerjanyang terpotong. Karyawan di UD. Warni Jaya juga menyadari akan hal itu sehingga mereka mampu dan mau menerima jam tambahan di luar jam kerja yang telah ditentukan. (4) Maksimal dalam melakukan pekerjaan, untuk menghasilkan pekerjaan yang maksimal perlu adanya usaha yang dilakukan, adapun usaha yang dilakukan karyawan UD. Warni Jaya agar dapat maksimal dalam melakukan pekerjaan, yaitu dengan selalu fokus, memanfaatkan waktu sebaik mungkin dan juga teliti. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang mengatakan bahwa kuantitas kerja itu jumlah kerja yang dihasilkan dari pandainya dalam memanfaatkan alat dan waktu [11].

#### **Informan Kunci**

Apakah karyawan menggunakan fasilitas untuk meningkatkan kuantitas hasil pekerjaan?

*Iya mbak, di sini sudah tersedia peralatan yang mendukung. Ada alat penggorengan, alat pemotong, timbangan dan alat press kemasan,*

Apakah karyawan dapat mencapai volume kerjayang diharapkan oleh atasan?

*Selalu tercapai, tapi ya gitu kalau jam 4 belum selesai jadi tambah jam, biasanya sampai jam lima atau setengah enam.*

Apakah karyawan dapat menerima jam tambahan di luar jam kerja yang ditetapkan?

*Ada yang bisa, ada yang nggak. Kan kalau mereka punya kesibukan di rumah atau lain-lain, ya nggak bisa ikut tambah jam.*

Apakah karyawan selalu memaksimalkan dalam melakukan pekerjaan

*Saya sendiri nggak maksa cepat-cepat dalam melakukan pekerjaan mbak, tapi harapannya bisa memenuhi target.*

#### **Peran Ketepatan Waktu Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di UD. Warni Jaya Kediri**

Peran ini berisi tentang kinerja karyawan dari aspek ketepatan waktu kerja yang ada di UD. Warni Jaya yaitu: (1) Memanfaatkan waktu dengan baik, karena adanya target yang tidak menentu di ud warni jaya, karyawan sangat memanfaatkan waktu sebaik mungkin saat adanya banyak pesanan. Karena jika mereka melakukan pekerjaan sama seperti saat mengerjakan sedikit pesanan maka otomatis mereka tidak dapat menyelesaikan target yang ada. (2) Tepat



waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, di UD. Warni Jaya dengan adanya beberapa karyawan memiliki kesibukan selain bekerja, jadi ada beberapa yang terlambat, tapi mayoritas mereka hanya fokus pada satu kegiatan saja yaitu bekerja. Dengan mayoritas karyawan yang datang tepat waktu maka mereka juga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. (3) Bekerja sesuai jadwal, dengan adanya kesadaran dari masing-masing karyawan, mayoritas dari mereka selalu datang tepat waktu karena mereka paham akan memanfaatkan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang mengatakan ketepatan waktu kerja adalah dapat menyelesaikan aktivitas pada awal waktu serta memaksimalkan waktu untuk menyelesaikan aktivitas lain [12].

#### Informan Kunci

Apakah karyawan selalu memanfaatkan waktu sebaik mungkin dalam menyelesaikan pekerjaan?

*Semua karyawan begitu, karena banyak yang bilang kalau bisa nggak tambah jam kerja.*

Apakah karyawan selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan?

*Ndak selalu mbak, kalau datangnya telat pasti pekerjaannya jadi molor. Tapi saya lihat semua karyawan alhamdulillah berusaha untuk tepat waktu datangnya.*

Apakah karyawan bekerja sesuai jadwal yang telah ditentukan?

*Alhamdulillah mayoritas datangnya tepat waktu.*

#### Peran Efektivitas Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di UD. Warni Jaya Kediri

Peran ini berisi tentang kinerja karyawan dari aspek efektivitas kerja yang ada di UD. Warni Jaya yaitu: (1) Mengerjakan pekerjaan sesuai prosedur, karyawan yang telah mengerjakan pekerjaan sesuai prosedur. Mulai dari awal penggorengan keripik sampai dengan pengemasan, karyawan paham akan prosedur. Karena dengan mengerjakan pekerjaan sesuai prosedur, maka mereka juga akan menghasilkan pekerjaan yang baik dan berkualitas. (2) Memanfaatkan waktu dengan baik, UD. Warni Jaya sering mengalami fluktuasi target oleh karena itu karyawan sadar untuk memanfaatkan waktu dengan baik. Dengan memanfaatkan waktu dengan baik maka nantinya karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu juga dapat memenuhi kebutuhan konsumen. (3) Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, dengan karyawan meninggalkan sisa pekerjaan maka mereka tidak akan dapat memenuhi pesanan konsumen oleh karena itu selama ini mereka selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. (4) Mengedepankan kerja sama, kerja sama di UD. Warni Jaya sudah ditanamkan dari dulu oleh pemilik, karena pemilik berpendapat bahwa dengan bekerjasama maka pekerjaan akan semakin ringan dan cepat selesai. (5) Menggunakan fasilitas untuk menunjang pekerjaan, UD. Warni Jaya sudah memiliki fasilitas yang lengkap yaitu memiliki alat penggorengan, alat pemotong, timbangan dan alat press kemasan, adanya alat-alat tersebut dapat menunjang pekerjaan sehingga meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang mengatakan kinerja yang efektif yaitu kemampuan dalam melaksanakan fungsi, tugas dan program sesuai dengan ketetapan yang telah ada [13].

#### Informan Kunci

Apakah karyawan mengerjakan pekerjaan dengan baik dan sesuai prosedur yang telah ditentukan?

*Iya mbak alhamdulillah sudah sesuai prosedur yang ada.*

Apakah karyawan selalu memanfaatkan waktu pekerjaan dengan baik?

*Iya baik mbak.*

Apakah karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu?

*Ya sering tepat waktu, karena mereka juga kerepotan jadi bagi-bagi waktunya.*

Apakah karyawan selalu mengedepankan kerja sama yang baik?

*Ini yang saya ajarkan ke mereka, selalu bekerja sama, saling bantu.*

Apakah karyawan selalu menggunakan sarana atau fasilitas pekerjaan dengan baik?

*Harapannya mereka menjaga peralatan dengan baik, biar nggak rugi kalau sering ganti alat.*

#### Peran Kemandirian Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di UD. Warni Jaya Kediri

Peran ini berisi tentang kinerja karyawan dari aspek kemandirian kerja yang ada di UD. Warni Jaya yaitu: (1) Menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu instruksi, karena karyawan UD. Warni Jaya sudah mengerti kebiasaan alur pekerjaan serta paham penyimpanan alat bahan baku di tempat kerja maka mereka saat datang akan langsung melakukan pekerjaan tanpa perlu bertanya pada pemilik ataupun atasan. (2) Berinisiatif membantu karyawan lain, karena kerjasama sudah ditanamkan oleh pemilik usaha, maka karyawan juga sadar dan paham akan membantu karyawan lain jika mereka mengalami masalah atau kendala dalam bekerja. (3) Berinisiatif menyelesaikan masalah pekerjaan yang dialami, masalah dalam melakukan pekerjaan itu tidak ada

yang tau apa dan kapan, maka karyawan harus siap dalam menyelesaikan masalah. UD. Warni Jaya memiliki kelebihan karena mempunyai karyawan yang memiliki inisiatif berusaha menyelesaikan masalah yang dialami sebelum meminta bantuan pada atasan ataupun karyawan yang lain. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang mengatakan bahwa dapat dikatakan kemandirian kerja yaitu kemampuan melaksanakan tugas dan tanggungjawab dengan baik tanpa merepotkan orang lain [14].

#### Informan Kunci

Apakah karyawan selalu meminta petunjuk dalam menyelesaikan pekerjaan?

*Di sini itu kalau ada karyawan baru selalu sayaarahkan, meskipun mereka kan sebenarnya banyak sedikit sudah tau apa yang harus dikerjakan.*

Apakah karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu intruksi dari atasan?

*Mereka kalau datang langsung nyandak pekerjaan mbak, mereka sudah tahu. Kan semua bahan-bahan ada di belakang, kayak pisang itu ada di dapur, ya itu pekerjaan mereka. Yang selama ini saya ajarkan, harus saling membantu, bekerja sama.*

Apakah karyawan selalu berinisiatif membantu karyawan yang lain?

Apakah karyawan mempunyai inisiatif dalam menyelesaikan kendala yang dialami?

*Alhamdulillah kan di belakang ada ketua dapur, jadi mereka omong-omongan dulu sama ketua dapur. Kalau memang gak bisa baru tanya saya biasanya.*

#### Faktor Pendukung dalam Menerapkan Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan UD Warni Jaya

Faktor pendukung dalam menerapkan strategi peningkatan kinerja karyawan yaitu dari gaji, hal ini didasari oleh motivasi karyawan yang memilih bekerja untuk mencukupi kebutuhan ekonomi keluarganya. faktor penghambatnya sementara ini belum ada di UD. Warni Jaya. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang mengatakan bahwa gaji, insentif dan motivasi mempengaruhi kinerja karyawan [15].

#### Informan Kunci

Apa faktor pendukung dan penghambat dalam menerapkan strategi peningkatan kinerja karyawan?

*Alhamdulillah sampai saat ini belum ada penghambat, kalau pendukung karena adanya motivasi dari ibu-ibu untuk memenuhi kebutuhan mbak.*

#### Strategi untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan UD. Warni Jaya Kediri

Strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan di UD. Warni Jaya dapat terlihat dari kinerja karyawan yaitu pertama kualitas kerja karyawan telah karyawan telah melakukan pekerjaan dengan penuh perhitungan dan teliti, melakukan pekerjaan sesuai dengan kemampuan, melakukan pekerjaan sesuai standart, dapat meminimalisir kesalahan dalam melakukan pekerjaan dan juga dapat menerima kritik dan saran. Kedua kuantitas kerja, karyawan telah menggunakan fasilitas untuk menunjang pekerjaan, mampu menyelesaikan semua beban yang dilimpahkan, dapat menerima jam tambahan diluar jam kerja yang telah ditentukan, sertamaksimal dalam melakukan pekerjaan.

Ketiga ketepatan waktu, karyawan telah memanfaatkan waktu dengan sebaik mungkin, tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan serta bekerja sesuai jadwal Keempat efektivitas kerja, karyawan Mengerjakan pekerjaan sesuai prosedur, telah memanfaatkan waktu dengann baik, mampu menyelesaikan pekerjaan tepatwaktu, selalu mengedepankan kerja sama dan menggunakan fasilitas untuk menunjang pekerjaan. Kelima Kemandirian kerja, menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu instruksi, berinisiatif membantu karyawan lain, serta selalu berusaha menyelesaikan masalah pekerjaan yang dialami sebelum meminta bantuan pada oranglain.

#### KESIMPULAN

22 Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui strategi peningkatan kinerja karyawan UD. Warni Jaya Kediri. Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat ditemukan hal-hal berikut: (1) Kualitas kerja karyawan UD. Warni Jaya bisa dikatakan baik dilihat dari karyawan yang telah melakukan pekerjaan dengan penuh

perhitungan dan juga teliti, agar memperoleh hasil pekerjaan yang baik, adapun karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan kemampuan dengan begitu mereka dapat melakukan pekerjaan dengan maksimal karena sesuai kemampuannya, dan juga mereka paham akan standar, mampu meminimalisir kesalahan dalam bekerja serta mau menerima kritik dan saran. (2) Kuantitas kerja karyawan UD. Warni Jaya bisa dikatakan baik dilihat dari karyawan yang telah menggunakan fasilitas untuk menunjang pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kuantitas kerja, didukung juga dengan alat yang lengkap. Karyawan juga mampu menyelesaikan semua beban yang dilimpahkan meskipun mereka juga memiliki tantangan yaitu adanya fluktuasi target. Serta karyawan juga menerima jam tambahan jika memang adanya pekerjaan yang perlu diselesaikan saat itu juga, dan maksimal dalam melakukan pekerjaan dengan selalu fokus, memanfaatkan waktu sebaik mungkin dan juga teliti. (3) Ketepatan waktu karyawan UD. Warni Jaya bisa dikatakan cukup baik dilihat dari karyawan yang telah memanfaatkan waktu dengan baik, karena mereka sadar akan target yang tidak menentu, jika mereka melakukan kuantitas kerja sama dengan saat target tidak banyak maka mereka tidak akan mampu memenuhi atau menyelesaikan pekerjaan saat pada target tinggi. (4) Efektivitas kerja karyawan UD. Warni Jaya bisa dikatakan baik dilihat dari karyawan yang telah mengerjakan pekerjaan sesuai prosedur, memanfaatkan waktu dengan baik agar dapat memenuhi target yang ada, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu karena adanya kesadaran bahwa jika meninggalkan sisa pekerjaan maka tidak akan bisa memenuhi pesanan konsumen, serta mengedepankan kerjasama sehingga segala kesulitan dapat teratasi dan juga semua pekerjaan dapat selesai tepat waktu. (5) Kemandirian kerja karyawan UD. Warni Jaya bisa dikatakan baik dilihat dari karyawan yang menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu instruksi karena mereka sudah paham apa pekerjaan yang akan mereka kerjakan dan berinisiatif membantu karyawan lain, hal ini yang ditanamkan oleh pemilik usaha karena dengan bekerja sama maka pekerjaan akan semakin mudah dan cepat selesai. Berinisiatif menyelesaikan sendiri kendala yang dialami terlebih dahulu, jika memang tidak bisa baru meminta bantuan keatasan.

Implikasi teoritis dalam penelitian ini dapat menjadi dasar untuk penelitian selanjutnya yang lebih mendalam mengenai strategi peningkatan kinerja karyawan pada usaha keripik pisang di daerah lain, sehingga penelitian ini dapat memperkaya teori sumber daya manusia yang ada dan memberikan dasar yang kokoh dalam memberikan strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Implikasi praktis dalam penelitian ini dapat menjadi referensi dan juga sumber bagi UD. Warni Jaya dalam menentukan strategi peningkatan kinerja karyawan, dan memberikan info terkait pentingnya meningkatkan kinerja karyawan di era perkembangan bisnis zaman sekarang.

Berdasarkan implikasi dan hasil penelitian, maka disampaikan beberapa rekomendasi, sebagai berikut:

(1) Pemilik UD Warni Jaya sebaiknya lebih dekat dengan karyawan dan juga memahami karakter karyawan, dengan begitu dapat mengetahui kekurangan ataupun kesulitan yang dialami karyawan. (2) Kepada karyawan UD Warni Jaya, bisa lebih aktif dalam berinteraksi dengan karyawan senior sehingga dapat menyesuaikan dan juga mampu mengerjakan pekerjaan tanpa bertanya kepada atasan. (3) Penelitian ini dapat menjadi bahan perbandingan, referensi dan dapat dijadikan salah satu sumber data untuk penelitian selanjutnya.

#### DAFTAR RUJUKAN

- [1] Handini S, Suketi, Kenty H. Manajemen UMKM dan Koperasi. 2019.
- [2] Suryawirawan OA, Mahargiono PB, Cahyono KE, Nugroho NE. Pelatihan Pengelolaan Persediaan, Pemasaran Dan Pembukuan Sederhana Untuk UMKM Desa Pakis Kecamatan Kunjang Kabupaten Kediri 2021;4:122-6.
- [3] Mardika YA, Muslih B, Soedjoko DKH. Analisis lingkungan, kepuasan dan beban kerja terhadap kinerja pegawai PT telkom indonesia cabang kediri 2022;855-61.
- [4] Samsudin H, Muthalib AA, Rosnawintang. Kinerja Usaha Mikro Kecil Dan Menengah (UMKM) Di Masa Pandemi Covid-19 2021;6:99-109.
- [5] Robbins. Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Jakarta: Gaya Media; 2016.
- [6] Utami PRB. Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Umkm Di Tulungagung. At-Tujjar 2022;10:2302-6235.
- [7] Ziliwu GEK, Simanjuntak M. Analisis Peningkatan Kinerja UMKM Kuliner Destinasi Wisata Melalui Strategi Comparative Advantage dengan pendekatan The House Model Studi Empiris Toba Indonesia Prosiding Seminar Nasional Ekonomi-Bisnis Indonesia yang terdiri dan berbagai keberagaman kek. Pros Semin Nas Ekon Bisnis 2021:104-19.
- [8] Rahmah MR. Analisis Kinerja Karyawan di UKM Sentral Kelapa Kepulauan Riau 2021.

- [9] Hesda AR. Apakah Indikator Kinerja yang Berkualitas Menjamin Tercapainya Tujuan? KN Pedia 2021. <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/artikel/baca/12609/Apakah-Indikator-Kinerja-yang-Berkualitas-menjamin-Tercapainya-Tujuan.html> (accessed June 21, 2023).
- [10] Santoso JT. 6 Karakter Karyawan yang Berkualitas. Univ Stekom 2022. <https://stekom.ac.id/artikel/6-karakter-karyawan-yang-berkualitas> (accessed June 21, 2023).
- [11] Qothrunnada K. Kuantitas Adalah: Macam, Contoh, dan Perbedaan dengan Kualitas. Detikbali 2023. <https://www.detik.com/bali/berita/d-6547677/kuantitas-adalah-macam-contoh-dan-perbedaan-dengan-kualitas> (accessed June 21, 2023).
- [12] Sespemadi. Indikator Kinerja Karyawan. BPAKHM Univ Nisant Padang 2018. <http://bpakhm.unp.ac.id/indikator-kinerja-karyawan/> (accessed June 22, 2023).
- [13] Riadi M. Efektivitas Kerja (Pengertian, Indikator, Kriteria, Aspek dan Faktor yang Mempengaruhi). KajianPustaka 2020. <https://www.kajianpustaka.com/2020/03/efektivitas-kerja.html?m=1> (accessed June 21, 2023).
- [14] Juliandari NKA, Susila GPA, Bagia IW. Pengaruh Kemandirian Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja karyawan Pada Lilin Lovina Beach Hotel Tahun 2016 2020:8.
- [15] Irfaniya L. Pengaruh Gaji, Insentif dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT X 2018.

# Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan UD Warni Jaya

## ORIGINALITY REPORT

**20%**  
SIMILARITY INDEX

**19%**  
INTERNET SOURCES

**8%**  
PUBLICATIONS

**10%**  
STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

**1** [proceeding.unpkediri.ac.id](http://proceeding.unpkediri.ac.id) 4%  
Internet Source

**2** [diskopukm.jatimprov.go.id](http://diskopukm.jatimprov.go.id) 3%  
Internet Source

**3** [repo.uinsatu.ac.id](http://repo.uinsatu.ac.id) 1%  
Internet Source

**4** [text-id.123dok.com](http://text-id.123dok.com) 1%  
Internet Source

**5** Hendri Adam, Arif Bahtera Sukma, Fadzli Makmur, Nurhasanah, Salfen Hasri, Sohiron. "Implementasi Prinsip-Prinsip Total Quality Management (TQM) Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di MA Terpadu Madinatul Munawwarah Pelalawan", TADBIR MUWAHHID, 2022 1%  
Publication

**6** Submitted to Konsorsium Turnitin Relawan Jurnal Indonesia 1%  
Student Paper

**7** [ocs.machung.ac.id](http://ocs.machung.ac.id)

Internet Source

1 %

8

Submitted to IAIN Tulungagung

Student Paper

1 %

9

core.ac.uk

Internet Source

1 %

10

repository.umsu.ac.id

Internet Source

<1 %

11

repository.unpkediri.ac.id

Internet Source

<1 %

12

ojs.uho.ac.id

Internet Source

<1 %

13

digilib.uin-suka.ac.id

Internet Source

<1 %

14

digilibadmin.unismuh.ac.id

Internet Source

<1 %

15

repositori.uin-alauddin.ac.id

Internet Source

<1 %

16

e-journal.poltekkesjogja.ac.id

Internet Source

<1 %

17

garuda.ristekbrin.go.id

Internet Source

<1 %

18

akademik.unsoed.ac.id

Internet Source

<1 %

19	<a href="https://etheses.uin-malang.ac.id">etheses.uin-malang.ac.id</a> Internet Source	<1 %
20	Submitted to Syiah Kuala University Student Paper	<1 %
21	<a href="https://jurnal.arkainstitute.co.id">jurnal.arkainstitute.co.id</a> Internet Source	<1 %
22	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	<1 %
23	<a href="https://academic-accelerator.com">academic-accelerator.com</a> Internet Source	<1 %
24	<a href="https://eprints.uniska-bjm.ac.id">eprints.uniska-bjm.ac.id</a> Internet Source	<1 %
25	<a href="https://repository.ar-raniry.ac.id">repository.ar-raniry.ac.id</a> Internet Source	<1 %
26	<a href="https://123dok.com">123dok.com</a> Internet Source	<1 %
27	Wahyu Indriyani, Istiatin Istiatin, Sarsono Sarsono. "Motivasi, Lingkungan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Dolphin Putera Sejati Sukoharjo", Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah, 2022 Publication	<1 %
28	<a href="https://jurnal.untad.ac.id">jurnal.untad.ac.id</a> Internet Source	<1 %

29	<a href="http://repository.iainpurwokerto.ac.id">repository.iainpurwokerto.ac.id</a> Internet Source	<1 %
30	<a href="http://www.scribd.com">www.scribd.com</a> Internet Source	<1 %
31	<a href="http://etd.repository.ugm.ac.id">etd.repository.ugm.ac.id</a> Internet Source	<1 %
32	<a href="http://fr.scribd.com">fr.scribd.com</a> Internet Source	<1 %
33	<a href="http://repository.radenintan.ac.id">repository.radenintan.ac.id</a> Internet Source	<1 %
34	Adang Suryana, Toni Suyono, Elma Nurhafidah Iskandar. "PENGARUH STRATEGI PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN TERHADAP PENINGKATAN KUALITAS PRODUKSI TEH HIJAU DI PT. HK. WARINGIN PERKEBUNAN TEH GUNUNG KANCANA KAB.CIANJUR", AGROSCIENCE (AGSCI), 2021 Publication	<1 %
35	Goodwill Desember 2013. "Goodwill Vo. 4 No. 2 Desember 2013", JURNAL RISET AKUNTANSI DAN AUDITING "GOODWILL", 2014 Publication	<1 %
36	<a href="http://kotaelektronik.wordpress.com">kotaelektronik.wordpress.com</a> Internet Source	<1 %
37	<a href="http://myrossilicious.blogspot.com">myrossilicious.blogspot.com</a> Internet Source	<1 %



38

[www.neliti.com](http://www.neliti.com)

Internet Source

<1 %

---

39

[www.otit.go.jp](http://www.otit.go.jp)

Internet Source

<1 %

---

40

[zombiedoc.com](http://zombiedoc.com)

Internet Source

<1 %

---

Exclude quotes  On

Exclude matches  Off

Exclude bibliography  On

# Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan UD Warni Jaya

GRADEMARK REPORT

FINAL GRADE

**/0**

GENERAL COMMENTS

**Instructor**

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8

PAGE 9

PAGE 10

PAGE 11