

Factors Affecting Employee Performance at the Communication Information and Statistics Department Bengkulu Province

by Jurnal Emak

Submission date: 04-Jan-2022 04:03AM (UTC+0900)

Submission ID: 1737187364

File name: 8._wike-safitri.doc (426K)

Word count: 2680

Character count: 17594

Factors Affecting Employee Performance at the Communication Information and Statistics Department Bengkulu Province

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Provinsi Bengkulu

Wike Safitri ¹⁾; Suwarni ²⁾; Tito Irwanto ²⁾

¹⁾ Study Program of Management Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu

²⁾ Department of Management, Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu

Email: ¹⁾ yulianawikesyaffitri@gmail.com

How to Cite :

Safitri, W., Suwarni., Irwanto, T. (2021). Factors Affecting Employee Performance at the Communication Information and Statistics Department Bengkulu Province. EMAK: Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi Dan Keuangan, 3(1). DOI: <https://doi.org/10.53697/emak.v3i1>

ARTICLE HISTORY

Received [18 Desember 2021]

Revised [29 Desember 2021]

Accepted [1 Januari 2021]

KEYWORDS

Employee Performance,
Employee Internal Factors,
Organizational Internal,
Environmental Factors,
Organizational External
Environmental Factors

This is an open access article under the
CC-BY-SA license



ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi, Informatika & Statistik Provinsi Bengkulu. Faktor-faktor tersebut mengacu pada pendapat Sanjaya yang terdiri dari faktor internal pegawai, faktor lingkungan internal organisasi & faktor lingkungan eksternal organisasi. Penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif asosiatif memakai menggunakan metode pengambilan sampel secara keseluruhan (sampling jenuh) memakai jumlah populasi pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) 87 responden yang dijadikan sampel dalam penelitian dari 106 pegawai. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode keterangan lapangan memakai penyebaran angket berupa daftar pernyataan berbentuk skala likert. Metode analisis dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menampakan bahwa variabel faktor internal pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar tiga,561 memakai tingkat signifikansi 0,001. Variabel faktor lingkungan internal organisasi juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 5,413 memakai tingkat signifikansi 0,000. Sementara variabel faktor lingkungan eksternal organisasi sebesar 0,999 tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai karena tingkat signifikansinya lebih akbar daripada 0,05 atau sebesar 0,321. Secara simultan faktor internal pegawai, faktor lingkungan internal organisasi & faktor lingkungan eksternal organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 30,663 memakai tingkat signifikansi 0,000 maka hipotesa sanggup diterima.

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the factors affecting employees performance at at the Department of Information Communication and Statistics Bengkulu Province. These factors refer to Sanjaya's opinion which consists of employee internal factors, organizational internal environmental factors and organizational external environmental factors. This research is descriptive research using the overall sampling method (saturated sampling) with a total population of 87 employees of the State Civil Apparatus. The data collection method in this study used a questionnaire method with the distribution of questionnaires in the form of a list of statements in the form of a Likert scale. The method of analysis in this research is multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that the variable internal employee factors affect employee performance by 3.561 with a significance level of 0.001. Variable internal organizational environmental factors also affect employee performance of 5.413 with a significance level of 0.000. While the organizational external environmental factor variable of 0.999 has no effect on employee performance because the level of significance is greater than 0.05 or 0.321. Simultaneously, employee internal factors, organizational internal

environmental factors and organizational external environmental factors have a significant effect on employee performance of 30.663 with a significance level of 0.000, so the hypothesis can be accepted..

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan suatu unsur dalam organisasi yang sanggup diartikan sebagai personil, tenaga kerja, atau pegawai yang berperan sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya. Hal yang sanggup menjadi ancaman adalah bila kinerja nir sanggup dilaksanakan sesuai memakai tujuan organisasi.

Dinas Komunikasi, Informatika & Statistik Provinsi Bengkulu mempunyai tugas membantu Gubernur melaksanakan urusan pemerintahan & tugas pembantuan dalam bidang komunikasi & informatika, bidang statistik & bidang persandian yang menjadi kewenangan provinsi.

Berkaitan memakai kasus kinerja pegawai dari segi kehadiran, masih dijumpai pegawai yang terlambat tiba & pegawai yang meninggalkan tempat kerja tanpa izin. Selain dari beberapa konflik tersebut, jugaditemukan konflik lainnya contohnya tanggung jawab, gaya kepemimpinan, kerjasama tim, fasilitas, budaya rakyat, teknologi, kualitas kerja & kuantitas kerja.

Berdasarkan beberapa uraian dari konflik diatas, maka penulis tertarik mengambil judul yaitu Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi, Informatika & Statistik Provinsi Bengkulu.

LANDASAN TEORI

Business

Manajemen Sumber DayaManusia

Hasibuan (2016:21), fungsi manajemen¹⁰ sumberdaya manusia meliputi:

- a. Perencanaan (Human resources planning)
- b. Pengorganisasian
- c. Pengarahan (Directing)
- d. Pengendalian (Controlling)
- e. Pengadaan (Procurement)
- f. Pengembangan (Development)
- g. Kompensasi (Compensation)
- h. Pengintegrasian (Integration)
- i. Pemeliharaan (Maintenance)
- j. Kedisiplinan (Discipline)
- k. Pemberhentian (Separation)

Kinerja Pegawai

Dalimunthe (2018:55) menjelaskan ¹³ Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi & misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis organisasi. Indikator Kinerja Pegawai Simamora dalam Masram (2017:142) menentukan beberapa kriteria yang wajib dimiliki & diharapkan bermanfaat bagi penilaian kinerja pegawai yaitu:

- a. Stabilitas & Konsistensi
- b. Evaluasi Kinerja Anggota Organisasi
- c. Efektivitas Individu Anggota Organisasi
- d. Dapat diukur.

Sanjaya (2019:14) yang terdiri dari tiga faktor, yaitu faktor internal pegawai, faktor lingkungan internal organisasi & faktor lingkungan eksternal organisasi. Indikator faktor-faktor kinerja pegawai:

Faktor Internal Pegawai:

- a. Kehadiran
- b. Kemandirian
- c. Tanggung Jawab

Faktor Lingkungan Internal Organisasi:

- a. Gaya Kepemimpinan
- b. KerjasamaTim

c. Fasilitas

Faktor Lingkungan Eksternal Organisasi:

- a. Budaya Masyarakat
- b. Teknologi

Adapun dari Sanjaya (2019:14) kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu:

1. Faktor Internal Pegawai. Misalnya: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas
2. Faktor Lingkungan Internal Organisasi. Misalnya: strategi organisasi, dukungan sumber daya yang diharapkan untuk melaksanakan pekerjaan, & sistem manajemen & kompensasi.
3. Faktor Lingkungan Eksternal Organisasi. Contohnya: krisis ekonomi & keuangan

Sastrohadiwiro (2017:143), menyebutkan unsur-unsur yang dinilai dalam kinerja pegawai, yaitu:

1. Kesetiaan
2. Hasil kerja
3. Tanggung jawab
4. Ketaatan
5. Kejujuran
6. Kerjasama
7. Prakarsa
8. Kepemimpinan

METODE PENELITIAN

Metode Analisis

Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2013:363) uji validitas adalah ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Perhitungan uji validitas menggunakan SPSS dengan kriteria pengambilan keputusan valid tidaknya suatu instrumen yaitu dengan membandingkan r hitung dengan r kritis dengan tingkat kepercayaan 95% dan taraf signifikansi 5%.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur ketepatan suatu ukuran atau alat pengukur keandalannya (Sugiyono, 2016:173).

Regresi Linear Berganda

Regresi linier berganda merupakan metode analisis yang digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi, analisis regresi linear berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya dua atau lebih (Sugiyono, 2013:277).

Untuk mengetahui bagaimana pengaruh antara variabel bebas, yaitu faktor internal pegawai (X₁), faktor lingkungan internal organisasi (X₂) dan faktor lingkungan eksternal organisasi (X₃) terhadap variabel terikat, yaitu kinerja pegawai (Y) digunakan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y	= Kinerja Pegawai
a	= Konstanta dari Persamaan Regresi
b ₁ , b ₂ , b ₃	= koefisien Regresi
X ₁	= Faktor Internal Pegawai
X ₂	= Faktor Lingkungan Internal Organisasi
X ₃	= Faktor Lingkungan Eksternal Organisasi
e	= Variabel Pengganggu/Error

Koefisien Determinasi (R²)

8

Koefisien berganda atau R Square (R²) digunakan untuk mengetahui besarnya sumbangan atau kontribusi dari keseluruhan variabel bebas, pengaruhnya terhadap variabel dependen (Y), sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel bebas (X) yang tidak dimasukkan ke dalam model.

Uji Hipotesis

Uji F

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh hipotesis secara simultan, yaitu diduga faktor internal pegawai, faktor lingkungan internal organisasi dan faktor lingkungan eksternal organisasi mempunyai pengaruh simultan (secara bersama-sama) terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Provinsi Bengkulu.

16

Uji-t (test)

Uji-t (test) merupakan uji yang dilakukan peneliti untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara parsial antara variabel independen (bebas) dengan variabel dependen (terikat).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Diperoleh hasil bahwa Uji Validitas faktor internal pegawai (⁴), faktor lingkungan internal organisasi (X₂), dan faktor lingkungan eksternal organisasi (X₃) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Provinsi Bengkulu dinyatakan VALID, hal ini dibuktikan bahwa seluruh nilai korelasi pada setiap butir pernyataan lebih besar dari pada 0,2108 atau $r_{hitung} > r_{tabel}$. Maka dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan dapat dipertanggungjawabkan dan selanjutnya dapat dilakukan uji kehandalan/reliabilitas.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas instrumen dalam penelitian ini menggunakan rumus Cronbach's Alpha dengan bantuan program IBM SPSS Statistics 22. Berikut ini hasil uji reliabilitas pada masing-masing variabel berdasarkan butir pernyataan:

Tabel 1. Uji Reliabilitas

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X ₁	199,4818	91,114	,095	,895
X ₂	199,2126	87,614	,452	,889
X ₃	199,0814	86,890	,507	,881
Y	199,0249	94,828	,455	,963

Sumber : Hasil Olah Data, 2021

Dari hasil uji reliabilitas pada tabel diatas menunjukan bahwa nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari hasil perhitungan. Suatu variabel dikatakan reliabel/handal jika memberikan nilai Cronbach's Alpha (α) > 0,50. Dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan yang diberikan adalah HANDAL.

3. Analisis regresi linear berganda

Hasil yang diperoleh dari pengolahan data dengan menggunakan program IBM SPSS Statistics 22 dan menggunakan persamaan regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel 2. berikut.

Tabel 1. Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1,122	5,074		-,221	,826
Faktor Internal Pegawai	,434	,122	,344	3,561	,001
Faktor Lingkungan Internal Organisasi	,508	,094	,457	5,413	,000

Faktor Lingkungan Eksternal Organisasi	,091	,091	,089	,999	,321
--	------	------	------	------	------

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
Sumber : Hasil Penelitian, 2021

Dari tabel di atas, dapat dibuat persamaan regresinya.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = -1,122 + 0,434X_1 + 0,508X_2 + 0,091 X_3 + e$$

Dimana ;

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

b₁, b₂, b₃ = Koefisien Regresi

X₁ = Faktor Internal Pegawai

X₂ = Faktor Lingkungan Internal Organisasi

X₃ = Faktor Lingkungan Eksternal Organisasi

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Konstanta regresi sebesar -1,122 artinya jika tidak ada faktor Internal pegawai (X₁), faktor internal organisasi (X₂) dan faktor lingkungan eksternal organisasi (X₃) terhadap kinerja pegawai (Y) maka nilainya adalah sebesar -1,122.

b. Koefisien regresi variabel faktor internal pegawai (X₁) sebesar 0,434 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan faktor internal pegawai mengalami kenaikan 1 maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami penurunan sebesar 0,434. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif atau searah antara faktor internal pegawai terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi nilai faktor internal pegawai maka semakin rendah kinerja pegawai.

c. Koefisien regresi variabel faktor lingkungan internal organisasi (X₂) sebesar 0,508 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan faktor lingkungan internal organisasi mengalami kenaikan 1 maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,508. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif atau searah antara faktor lingkungan internal organisasi terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi nilai faktor lingkungan internal organisasi maka semakin tinggi kinerja pegawai.

d. Koefisien regresi variabel faktor lingkungan eksternal organisasi (X₃) sebesar 0,091 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan faktor lingkungan eksternal organisasi mengalami kenaikan 1 maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,091. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif atau searah antara faktor lingkungan eksternal organisasi terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi nilai faktor lingkungan eksternal organisasi maka semakin tinggi kinerja pegawai.

e. Residual (standardized residual) adalah nilai residual yang telah terstandarisasi (nilai semakin mendekati 0 maka model regresi semakin baik dalam melakukan prediksi, sebaliknya semakin menjauhi 0 atau lebih dari 1 atau -1 maka semakin tidak baik model regresi dalam melakukan prediksi).

4. Koefisien Determinasi (R²)

Hasil uji determinasi ASN Pada Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Provinsi Bengkulu

Tabel 3. Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,725 ^a	,526	,509	2,400

Sumber : Hasil Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel 3. Diatas diperoleh angka R² (R Square) sebesar 0,526 atau (52,68%). Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 52,68% atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model ini mampu menjelaskan sebesar 52,68% variasi variabel dependen. Sedangkan sisanya sebesar 47,32% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Adjusted R Square adalah nilai R Square yang telah disesuaikan, nilai ini selalu lebih kecil dari R Square. Sementara Standard Error of the Estimate adalah suatu ukuran banyaknya kesalahan model regresi dalam memprediksikan nilai Y. Dari table.12 dapat dilihat 2,400 ini berarti banyaknya kesalahan dalam prediksi kinerja pegawai 2.400. Jika Standard error of the estimate kurang dari standar deviasi Y, maka model regresi semakin baik dalam memprediksi nilai Y.

5. Uji hipotesis

a. Uji F

Hasil uji koefisien signifikansi simultan (uji statistik F) dapat dilihat pada tabel Coefficients ANOVA dibawah ini :

Tabel 4. Uji Koefisien

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	529,888	3	176,629	30,663	,000 ^b
Residual	478,112	83	5,760		

a. Predictors: (Constant) : faktor internal pegawai, faktor lingkungan internal organisasi dan faktor lingkungan eksternal organisasi

Sumber : Hasil Penelitian, 2021

Berdasarkan perbandingan nilai Fhitung dengan Ftabel maka nilai Fhitung lebih besar daripada nilai Ftabel yaitu $30.663 > 2,48$ hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis dapat diterima, artinya terdapat pengaruh secara simultan antar faktor internal pegawai, faktor lingkungan internal organisasi dan faktor lingkungan eksternal organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Provinsi Bengkulu. Hal ini terlihat pada tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$.

b. Uji-t (test)

Uji t bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas atau variabel independen (X_1, X_2, X_3) secara parsial (sendiri-sendiri) berpengaruh terhadap variabel terikat atau variabel dependen (Y). Hasil output dari pengujian dengan menggunakan alat SPSS adalah sebagai berikut:

Dari Tabel 1. hasil pengujian secara parsial (uji t) di atas dapat diambil kesimpulan:

a. Uji t pada variabel faktor internal pegawai (X_1) sebagai berikut:

Berdasarkan output di atas diperoleh t hitung sebesar 3.561 dan signifikansi 0,001 Tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 5\%$ dengan derajat kebebasan (df) yaitu:

$df = n - k - 1 = 87 - 4 - 1 = 83$ Maka ttabel adalah sebesar 1.66298

H_0 : diterima jika t hitung $> t$ tabel atau sig t $< 0,05$

H_a : diterima jika t hitung $< t$ tabel atau sig t $> 0,05$

Kesimpulannya, karena t hitung $> t$ tabel atau $3,561 > 1.66298$ dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 maka hipotesa diterima. Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel faktor internal pegawai (X_1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

b. Uji t pada variabel faktor lingkungan internal organisasi (X_2) sebagai berikut:

Berdasarkan output di atas diperoleh t hitung sebesar 5,413 dan signifikansi 0,000 maka dapat disimpulkan menerima hipotesa. Variabel dari faktor lingkungan internal organisasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

Uji t pada variabel faktor lingkungan eksternal organisasi (X_3) sebagai berikut:

Berdasarkan output di atas diperoleh t hitung $<$ dari t tabel atau $0,999 < 1.66298$ dan tingkat signifikansi < 0.05 atau sebesar 0,321 maka dapat disimpulkan menolak hipotesa. Variabel dari faktor lingkungan eksternal organisasi (X_3) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Menerima H_a & menolak H_0 merupakan faktor internal pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dalam Dinas Komunikasi, Informatika & Statistik Provinsi Bengkulu. Hal ini dikarenakan taraf signifikansi yg diperoleh sebanyak 0.001.
2. Menerima H_0 & menolak H_a merupakan faktor lingkungan internal organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dalam Dinas Komunikasi, Informatika & Statistik Provinsi Bengkulu. Hal ini dikarenakan taraf signifikansi yg diperoleh sebanyak 0,000.
3. Menerima H_a & menolak H_0 faktor lingkungan eksternal organisasi nir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dalam Dinas 4 Komunikasi, Informatika & Statistik Provinsi Bengkulu. Hal

ini dikarenakan taraf signifikansi yg diperoleh sebanyak 0,321. Tingkat signifikansi yg diperoleh lebih menurut 0.05 atau $t_{hitung} < t_{tabel}$.

4. Secara simultan faktor internal pegawai, faktor lingkungan internal organisasi & faktor lingkungan eksternal organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dalam Dinas Komunikasi, Informatika & Statistik Provinsi Bengkulu. Maka hipotesa bisa diterima menggunakan taraf signifikansi yg diperoleh sebanyak 0,000.

Saran

Dinas Komunikasi, Informatika & Statistik Provinsi Bengkulu usahakan bisa memperhatikan faktor lingkungan eksternal organisasi supaya bisa menaikkan kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi, Informatika & Statistik Provinsi Bengkulu. Bagi peneliti selanjutnya, supaya bisa menambahkan variabel & indikator-indikator lain, selain menurut 3 variabel & indikator-indikator yg telah diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Dalimunthe. Ahmad, Gatot Nazir, R. Lestari & S 2017. "Analysis Of Effect Of Profitability, Assets Structure, Size Of Companies, And Liquidity To Capital Structures In Mining Companies Listed In Indonesia Stock Exchange Period 2012-2015". Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia. Vol. 8, No. 2.
- Hasibuan, Malayu. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit. Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: Ykpn.
- Sanjaya, W. 2019. Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan. Kencana Prenada Media Group.
- Sastrohadiwiryono, B. S. 2017. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan. Administratif & Operasional. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara

Factors Affecting Employee Performance at the Communication Information and Statistics Department Bengkulu Province

ORIGINALITY REPORT

26%

SIMILARITY INDEX

26%

INTERNET SOURCES

16%

PUBLICATIONS

19%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

ecampus.pelitabangsa.ac.id

Internet Source

3%

2

Submitted to Universitas Negeri Makassar

Student Paper

3%

3

ariow02.wordpress.com

Internet Source

2%

4

repository.unmas.ac.id

Internet Source

2%

5

administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id

Internet Source

2%

6

journal.lppmunindra.ac.id

Internet Source

2%

7

Agung Anggriawan, Lina Mahardiana, Risnawati Risnawati. "PENGARUH PENEMPATAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (STUDI KASUS DI PERUM BULOG DIVISI REGIONAL KOTA PALU)", Jurnal Ilmu

1%

Manajemen Universitas Tadulako (JIMUT), 2016

Publication

8	repository.stie-mce.ac.id Internet Source	1 %
9	Submitted to Bellevue Public School Student Paper	1 %
10	eprints.mercubuana-yogya.ac.id Internet Source	1 %
11	penerbitadm.com Internet Source	1 %
12	journal.pdmbengkulu.org Internet Source	1 %
13	ml.scribd.com Internet Source	1 %
14	journal.unismuh.ac.id Internet Source	1 %
15	Submitted to Universitas Islam Syekh-Yusuf Tangerang Student Paper	1 %
16	etheses.iainponorogo.ac.id Internet Source	1 %
17	Submitted to Universitas Muria Kudus Student Paper	1 %

Exclude quotes On

Exclude matches

< 23 words

Exclude bibliography On