DS_2143-Article Text-7846-1-15-20220723.docx

by

Submission date: 31-Jul-2022 12:19AM (UTC-0400)
Submission ID: 1877061017
File name: DS_2143-Article Text-7846-1-15-20220723.docx (198.63K)
Word count: 2616
Character count: 19105

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PDAM KABUPATEN NGANJUK

Lisa Fitrimubarokah[1], Dhiyan Septa Wihara. M.M[2], Edy Djoko S. S.E, M.M[3]
Universitas Nusantara PGRI Kediri, Jalan KH Achmad Dahlan
lisafitrimubarokah@gmail.com

Informasi.artikel :
Tanggal Masuk : Tanggal Revisi : Tanggal diterima:

Abstract

Organizational culture is something that affects all components of the organization, determines its identity, and can be used by members of the organization to guide their behavior. This study has a purpose, namely to determine the correlation between organizational culture, work motivation, and work discipline on the performance of PDAM Nganjuk Regency employees. The type of quantitative research is the type of research used and the method used is the main data collection method. The main data obtained from the questionnaire. The number of samples used in this study were 40 employees of PDAM Nganjuk Regency using non-probability sampling. The analysis of this research was conducted using SPSS IBM 23 software. This study used data analysis techniques in the form of classical assumption test, multiple linear regression analysis, coefficient of determination, T test, and F test. The results of this study indicate that organizational culture and work motivation variables do not has a significant effect on the performance of some employees, while work discipline has a significant effect on employee performance. Organizational culture, work motivation, and work discipline all have a significant effect on employee performance productivity.

Keywords: Organizational Culture, Work Motivation, Work Discipline, Employee Performance

Abstrak

Budaya organisasi adalah sesuatu yang mempengaruhi semua komponen organisasi, menentukan identitasnya, dan dapat digunakan oleh anggota organisasi untuk memandu perilaku mereka. Penelitian ini memiliki tujuan yaitu untuk mengetahui korelasi antara budaya organisasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PDAM Kabupaten Nganjuk. Jenis penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang digunakan dan sedangkan metode yang digunakan adalah metode pengumpulan data utama. Data utama diperoleh dari hasil kuisioner., Banyaknya sampel yang digunakan pada penelitian ini yaitu 40 pegawai PDAM Kabupaten Nganjuk memakai non probabilitas sampling. Analisis penelitian ini dilakukan dengan menggunakan software SPSS IBM 23. Penelitian ini menggunakan teknik analisis data berupa uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi, uji T, dan uji F. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi dan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebagian, sedangkan disiplin kerja sebagian berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja semuanya berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan bagian penting untuk membuat suatu organisasi atau perusahaan lebih berkembang. Dari sini, perusahaan tidak pernah hanya menerima karyawan yang paling cocok untuk posisinya di perusahaan, tetapi setiap karyawan harus memiliki keunggulan kompetensi yang tinggi sesua dengan persyaratan jabatan, yang juga dicari pimpinan perusahaan dalam pengembangan pegawai untuk menduduki jabatan selanjutnya. Organisasi membutuhkan SDM yang cakap dan berkualitas, terutama di era globalisasi yang sangat fundamental bagi kepentingan yang lebih maju.

Semua asosiasi bisnis harus siap untuk menyesuaikan dan membentengi diri untuk menyaingi organisasi yang berbeda, untuk memiliki pilihan untuk menjawab semua kesulitan di kemudian hari. Apa yang harus dilihat oleh sebuah organisasi untuk lebih mengembangkan presentasinya adalah untuk lebih mengembangkan eksekusi pekerja. Dalam persaingan liar yang tak dapat disangkal, organisasi harus menerima isu-isu yang muncul baik dari iklim dalam maupun luar. Organisasi berusaha untuk memiliki pekerja yang cakap dan memiliki eksekusi yang unggul, perwakilan yang memiliki eksekusi tinggi dan hebat dapat menjunjung tinggi pencapaian tujuan dan target yang ditetapkan oleh organisasi. Dengan eksekusi elit yang dimiliki oleh perwakilan, diyakini bahwa tujuan masing-masing organisasi dapat tercapai, umumnya tujuan tersebut tidak dapat tercapai jika pekerja tidak memiliki eksekusi yang baik sehingga tidak dapat menciptakan eksekusi yang baik pula. Dalam mencapai organisasi yang lebih sukses dan kejam, ia mendesak para eksekutif untuk lebih fokus pada eksekusi pekerja.

Eksekusi representatif atau biasa disebut dengan kinerja karyawan adalah penilaian yang dilakukan secara metodis untuk mengetahui akibat dari pekerjaan pekerja dan pelaksanaan otoritatif, serta untuk memutuskan persiapan pekerjaan yang tepat. Pameran perwakilan bersifat tunggal, karena setiap pekerja memiliki kapasitas yang berbeda-beda dalam melaksanakan kewajibannya. Selain sebagai agen tugas, perwakilan juga merupakan aset penting bagi organisasi, karena mereka memiliki kemampuan, energi, dan imajinasi yang diperlukan oleh organisasi untuk mencapai tujuannya. Untuk mendapatkan hasil kerja yang layak dan sesuai dengan tujuan paguyuban, maka setiap ketua paguyuban harus memiliki seperangkat aturan dan pedoman yang ditetapkan sebagai strategi. Pendekatan ini dilakukan dengan tujuan agar setiap bagian dari paguyuban menyelesaikan kewajibannya sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan dan secara positif akan semakin mengembangkan pelaksanaan pekerja. Eksekusi adalah sifat yang dibuat oleh perwakilan dalam melakukan pekerjaannya untuk jangka waktu tertentu, melalui proses kerja yang sesuai dengan prinsip organisasi. Eksekusi pekerja memainkan peran penting dalam kemajuan sebuah asosiasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

PDAM atau Perusahaan Daerah Air Minum adalah perusahaan miliki daerah yang bergerak di bidang pemasaran air bersih untuk warga setempat. Perusahaan air modern yang memasok air minum didirikan pada tahun 1920-an pada masa pendudukan Belanda di Jepang dengan nama pendudukan Jepang. Itu dipilih oleh SuidoSyo. Dalam kurun waktu 1974-1978, pemerintah mulai mengembangkan rencana air bersih, baik yang detail maupun rencana fisik untuk sejumlah kota. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, sehingga penting bagi perusahaan untuk memahaminya. Organisasi memperhatikan nilai-nilai budaya, motivasi, dan disiplin dalam bekerja agar kinerja karyawan tetap konsisten. Perusahaan berupaya untuk memiliki karyawan yang profesional dan memiliki kinerja tinggi, dan karyawan dengan kinerja tinggi dan baik dapat mendukung pencapaian perusahaan mengenai sasaran dan tujuan perusahaan, sebaliknya jika karyawan memiliki kinerja yang tidak baik maka tidak dapat mendukung pencapaian yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Menurut [1], kuantitas 15n kualitas kerja suatu organisasi ditentukan oleh kinerja individu atau anggota kelompoknya dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpatokan pada norma organisasi, standar prosedur operasi, kriteria dan ukuran. Kinerja karyawan dikatakan baik jika karyawan tersebut kompeten, cakap, terampil, berakhlak mulia, dan berdisiplin tinggi. Seorang karyawan dapat merasa nyaman dengan dirinya sendiri ketika berhasil mencapai tujuan perusahaan. Berdasarkan uraian tersebut, kesimpulan yang dihasilkan yaitu keberhasilan suatu perusahaan tergantung pada kinerja karyawannya.

Menurut [2] budaya organisasi, para anggota organisasi umumnya memiliki persepsi yang sama tentangnya. Dengan demikian, diharapkan individu yang memiliki latar belakang yang sama atau berada pada tingkat yang berbeda dalam organisasi dapat memahami budaya organisasi dengan cara yang sama. Disamping itu, [3] juga mengatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu organisasi yang didalamnya terdapat sistem nilai bersama yang mendefinisikan cara karyawan berinteraksi untuk mencapai tujuan organisasi dan berfungsi sebagai panduan bagi sumber daya manusia dalam mengelola masalah eksternal dan menyesuaikan integrasi mereka dalam organisasi. Setiap orang memiliki perilakunya masing-masing yang dipengaruhi oleh budaya tempat tinggalnya. Perilaku ini akan tampak dalam budaya suatu organisasi.

Kinerja pegawai salah satunya dipengaruhi oleh faktor motivasi kerja. Menurut [4], motivasi adalah kondisi yang memungkinkan karyawan mencapai tujuan motivasionalnya. Dalam dunia bisnis motivasi

sangat dibutuhkan karena semakin termotivasi maka semakin produktif dan semakin baik kualitas pekerjaan.bekerja.

Faktor penting lainnya dalam kinerja karyawan adalah tingkat kedisiplinan di tempat kerja. Disiplin adalah mengikuti aturan perusahaan dalam situasi di mana kita tahu kondisi akan dipenuhi dan karyawan akan memiliki sikap disiplin yang tinggi. Hal ini dapat membantu meningkatkan produktivitas dalam bekerja [5].

Berdasarkan beberapa faktor tersebut, penulis terpaksa memilih judul penelitian "Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PDAM Kabupaten Nganjuk".

METODE

Metodologi kuantitatif yang digunakan dalam eksplorasi ini adalah melalui teknik terafiliasi. Informasi yang dihasilkan dengan menyebarluaskan polling. Populasi dalam review adalah perwakilan PDAM Kabupaten Nganjuk. Prosedur pemeriksaan yang digunakan adalah non-likelihood testing dengan jumlah 40 responden. Prosedur penyelidikan informasi menggunakan berbagai kekambuhan langsung melalui pemrograman penanganan informasi IBM SPSS Statistics 23.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	$r_{-Hitung}$	r_{-Tabel}	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	$X_{1.1.1}$	0,878	0,312	Valid.
	$X_{1.1.2}$	0,650	0,312	Valid.
	$X_{1.2.1}$	0,848	0,312	Valid.
	$X_{1.2.2}$	0,586	0,312	Valid.
	$X_{1.3.1}$	0,531	0,312	Valid.
	$X_{1.3.2}$	0,478	0,312	Valid.
Motivasi Kerja (X2)	$X_{2.1.1}$	0,826	0,312	Valid.
	$X_{2.1.2}$	0,756	0,312	Valid.
	$X_{2.2.1}$	0,650	0,312	Valid.
	$X_{2.2.2}$	0,692	0,312	Valid.
	$X_{2.3.1}$	0,728	0,312	Valid.
	$X_{2.3.2}$	0,898	0,312	Valid.
	$X_{2.4.1}$	0,729	0,312	Valid.
	$X_{2.4.2}$	0,631	0,312	Valid.
	$X_{2.5.1}$	0,633	0,312	Valid.
	$X_{2.5.2}$	0,726	0,312	Valid.
Disiplin Kerja (X3)	$X_{3.1.1}$	0,720	0,312	Valid.
	$X_{3.1.2}$	0,659	0,312	Valid.
	$X_{3.2.1}$	0,629	0,312	Valid.
	$X_{3.2.2}$	0,624	0,312	Valid.
	$X_{3.3.1}$	0,757	0,312	Valid.
	$X_{3.3.2}$	0,567	0,312	Valid.
	$X_{3.4.1}$	0,580	0,312	Valid.
	$X_{3.4.2}$	0,633	0,312	Valid.
Kinerja Karyawan (Y)	$Y_{.1.}$	0,716	0,312	Valid.
	$Y_{.2.}$	0,580	0,312	Valid.
	$Y_{.3.}$	0,602	0,312	Valid.
	$Y_{.4.}$	0,570	0,312	Valid.
	$Y_{.5.}$	0,768	0,312	Valid.
	$Y_{.6.}$	0,608	0,312	Valid.
	$Y_{.7.}$	0,599	0,312	Valid.

$Y_{.8.}$	0,612	0,312	Valid.
$Y_{.9.}$	0,579	0,312	Valid.

Sumber data: Data primer yang diolah Peneliti, 2022

Tabel diatas menunjukkan hasil berupa nilai r_{hitung} unggul dari r_{Tabel} (0,312) dideskripsikan bahwa semua pertanyaan pada instrumen penelitian dapat dijadikan sebagai alat ukur penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Rentang Usia (tahun)	Jumlah Responden	Presentase (100%)
20-30 tahun	4	10%
30 – 40 tahun	25	62,5%
>40 tahun	11	27,5%
Total	40	100

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Budaya Organisasi (X_1)	0,756	Reliabel
Motivasi Kerja (X_2)	0,899	Reliabel
Disiplin Kerja (X_3)	0,792	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,799	Reliabel

Sumber data: Data primer yang diolah Peneliti, 2022

Penelitian ini menghasilkan nilai variabel yang mana nilainya lebih besar dari nilai Cronbach's Alpha > 0,6. Sehingga semua pertanyaan kuisioner dalam penelitian ini dapat dikatakan handal/reliabel.

3. Deskripsi data responden

a. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase (100%)
Laki-Laki	27	67,5%
Perempuan	13	32,5%
Jumlah	40	100

Sumber : Data primer yang diolah Peneliti, 2022

Pada tabel responden berdasrakan jenis kelamin, dapat dilihat bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki lebih mendominasi daripada responden dengan jenis kelamin perempuan

yaitu, laki-laki berjumlah 67,5% dan perempuan berjumlah 32,5%. Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas kinerja karyawan adalah laki-laki.

b. Responden berdasarkan Usia

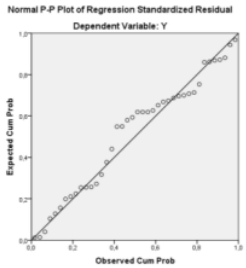
Sumber : Data primer yang diolah Peneliti, 2022

Responden berumur 20-30 tahun ditambah 4 individu (10%), responden berumur 30-40 tahun sebanyak 25 individu (62,5%), responden berumur >40 tahun sebanyak 27,5%. Terlihat bahwa sebagian besar responden berumur 30-40 tahun ke atas sebanyak 25 orang (62,5%).

4. Analisis Data

a. Pengujian Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas



Hasil Uji Normalitas (Grafik)

Uji normalitas pada gambar diatas *normal probability plot* menunjukkan titik-titik atau data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga model regresi ini memenuhi asumsi normalitas.

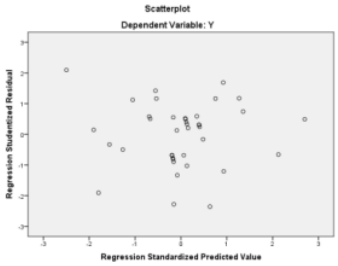
2) Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1	,446	2,242
	X2	,524	1,907
	X3	,355	2,821

Sumber: Data primer diolah Peneliti,2022

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai VIF masing-masing variabel, khususnya variabel Budaya Organisasi sebesar 2.242, variabel Motivasi Kerja sebesar 1.907 dan Disiplin Kerja sebesar 2.821 dari ketiga faktor tersebut memiliki nilai VIF lebih rendah dari dan dengan nilai resiliensi lebih menonjol dari 0,10 maka pada model relaps ini tidak terjadi multikolinearitas antar faktor bebas.

3) Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data primer diolah Peneliti, 2022

Pada gambar di atas, diagram scatterplot menunjukkan bahwa pusat berkoordinasi dan tidak menunjukkan contoh, menyebar baik di atas dan di bawah 0 pada poros Y. Sehingga dapat dipahami bahwa model relaps tidak terjadi heteroskedastisitas

.

b. Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	,402	1,099		,366	,717
	X1	-,035	,059	-,027	-,584	,563
	X2	,054	,032	,070	1,656	,106
	X3	1,065	,057	,954	18,555	,000

a. Variabel Dependent: Y
Sumber data: Data diolah Peneliti, 2022

1) Konstanta = 0,402
Nilai tersebut menunjukkan nilai positif, hal berikut menujukkan data positif yang artinya pengaruh searah antara variabel dependen dan independent. Apabila variabel Budaya Organisasi (X_1), Motivasi kerja (X_2) dan Displin Kerja (X3) tidak mengalami perubahan atau bernilai 0, maka nilai kinerja karyawan (Y) adalah 0,402.
2) Koefisien X_1 = -0,035
artinya variabel X_1 (Budaya Organisasi) memiliki nilai konstanta negatif, sehingga tidak signifikasi dari model regression tersebut ditolak karena kurang dari angka <0,05. tetapi variabel tersebut masih dapat digunakan dalam regresi akan tetapi memiliki pengaruh yang sedikit terhadap perubahan nilai kinerja karyawan.
3) Koefisien X_2 = 0,054
artinya variabel X_2(Motivasi Kerja) memiliki nilai konstanta positif, sehingga signifikasi dari model regression tersebut ditolak karena melebihi angka >0,05. tetapi variabel tersebut masih dapat digunakan dalam regresi akan tetapi memiliki pengaruh yang sedikit terhadap perubahan nilai kinerja karyawan.
4) Koefisien X_3= 0,1.063
Hal ini dimaksudkan bahwa dengan asumsi ada ekspansi pada variabel X3 (Disiplin Kerja) sebesar 1 unit, maka Y (Kinerja Karyawan) akan meningkat sebesar 0,1,063 unit.
5) Variabel yang berpengaruh paling dominan
Dilihat dari analisis regresi linier berganda, dapat dipastikan bahwa variabel persuasif yang paling dominan adalah variabel disiplin kerja yang memiliki koefisien B (beta) terbesar sebesar 0,954.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	,983[a]	,966	,963	,75051

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: Informasi primer ditangani oleh para ilmuwan, 2022

Berdasarkan tabel 4.9 dapat diketahui nilai adjusted R sebesar 0,963 yang berarti 96,3%. Hal ini menunjukkan bahwa faktor budaya organisasi (X1), inspirasi kerja (X2), dan disiplin kerja (X3) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 3,7%.

d. Pengujian Hipotesis

1) Uji t (Parsial)

Coefficients[a]

Model		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)		,366	,717
	Budaya Organisasi	-,027	-,584	,563
	Motivasi Kerja	,070	1,656	,106
	Disiplin Kerja	,954	18,555	,000

a. Dependen variabel: Kinerja Karyawan
Sumber: Data primer diolah oleh peneliti, 2022

Tabel di atas menunjukkan efek samping dari uji t yang digambarkan sebagai berikut:

a) Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh tabel 4.11 nilai thitung = - 0,584 < ttabel = 2,028 atau sig esteem = 0,563 > 0,05 Sehingga H0 diterima dan Ha ditolak. Artinya, variabel budaya hierarki agak tidak mempengaruhi eksekusi pekerja (H1 diberhentikan).
b) Berdasarkan hasil estimasi pada tabel 4.11 nilai thitung = 1,656 < ttabel = 2,028 atau nilai sig = 0,106 > 0,05 maka disekitar maka H0 diterima dan Ha ditolak. Artinya, variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh secara keseluruhan terhadap pelaksanaan pendelegasian (H2 diberhentikan).
c) Berdasarkan penilaian diperoleh tabel 4.11, nilai thitung = 18,555 > ttabel = 2,028 atau nilai sig = 0,000 < 0,05 maka pada saat itu H0 ditolak dan Ha dipersepsikan. Hal ini menyimpulkan bahwa variabel disiplin kerja pada dasarnya mempengaruhi pelaksanaan representatif (H3 dipersepsikan).

2) Uji F (Simultan)

ANOVA[a]

Model		Df	F	Sig.
1	Regression	3	343,962	,000[b]
	Residual	36		
	Total	39		

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi

Berdasarkan hasil uji F pada tabel 4.11, F_{hitung} = 343.962 > F_{tabel} = 2.86 atau nilai sig 0,000 yang berada di bawah 0,05 maka pada saat itu spekulasi H0 ditolak dan Ha diakui. Artinya, faktor budaya hierarkis, inspirasi kerja, dan disiplin kerja secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap faktor pelaksanaan yang representatif (H4 diakui).

KESIMPULAN

Berdasarkan pada pembahasan yang telah di bahas dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Nganjuk, sampai batas tertentu terdapat dampak kritis antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Nganjuk. Artinya semakin banyak pelaksanaan Disiplin Kerja yang dilakukan PDAM Kabupaten Nganjuk maka semakin meningkat pula kinerja karyawan. Terdapat pengaruh yang sangat besar sinkron antara Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai PDAM Kabupaten Nganjuk.

SARAN

Budaya berwibawa harus lebih difokuskan pada penciptaan inspirasi dan disiplin kerja yang dapat lebih mengembangkan pelaksanaan representatif di kemudian hari.

Konsekuensi dari penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai sumber perspektif atau sebagai bahan kajian tambahan, khususnya dalam bidang studi yang sejenis. Pemeriksaan masa depan seharusnya memiliki pilihan untuk menumbuhkan faktor-faktor eksplorasi dengan tujuan dapat memberikan penelitian yang lebih disukai daripada yang lalu.

Bagi penelitian selanjutnya, hasil dari penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk penelitian selanjutnya agar lebih baik lagi.

DAFTAR RUJUKAN

[1] Dr Syamsir, T. (2014). *Organisasi dan Manajemen*. Alfabeta.
[2] Robbins, & Judge. (2008). *Perilaku Oganisasi* (12th ed.). Salemba Empat.
[3] Edy, S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Group.
[4] A A Anwar Prabu Mangkunegara. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosda Karya.
[5] Ali, I. Y., & Simamora, R. (2022). Effect of Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance. *Almana : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, *6*(1), 124–135. https://doi.org/10.36555/almana.v6i1.1785

DS_2143-Article Text-7846-1-15-20220723.docx

ORIGINALITY REPORT

24%	21%	8%	16%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	proceeding.unpkediri.ac.id Internet Source	4%
2	123dok.com Internet Source	4%
3	Submitted to Konsorsium Turnitin Relawan Jurnal Indonesia Student Paper	2%
4	repository.upstegal.ac.id Internet Source	2%
5	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	1%
6	Submitted to Universitas Nasional Student Paper	1%
7	jurnal.untag-sby.ac.id Internet Source	1%
8	Submitted to Washoe County School District Student Paper	1%

9	Submitted to Central Visayan Institute Foundation Student Paper	1 %
10	As'at Rizal, Alshaf Pebrianggara, Achmad Ansori. "Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Hantar Hamparan Hasil di Pasuruan", JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen dan Perbankan), 2018 Publication	1 %
11	Submitted to Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Pariwisata Student Paper	1 %
12	jurnal.unpand.ac.id Internet Source	1 %
13	Submitted to Universitas Respati Indonesia Student Paper	<1 %
14	Submitted to Canada College Student Paper	<1 %
15	Submitted to Universitas Bengkulu Student Paper	<1 %
16	id.123dok.com Internet Source	<1 %
17	Submitted to Universitas Merdeka Malang Student Paper	<1 %

18	Submitted to Universitas Negeri Medan Student Paper	<1 %
19	eprints.unisbank.ac.id Internet Source	<1 %
20	anzdoc.com Internet Source	<1 %
21	repository.unpkediri.ac.id Internet Source	<1 %
22	repository.untag-sby.ac.id Internet Source	<1 %
23	simdos.unud.ac.id Internet Source	<1 %
24	etheses.uinmataram.ac.id Internet Source	<1 %
25	jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id Internet Source	<1 %
26	repository.unmuhjember.ac.id Internet Source	<1 %

Exclude quotes	On	Exclude matches	Off
Exclude bibliography	On		