

# revisi simanis

*by* Nabila Kartikasari

---

**Submission date:** 16-Jul-2022 08:48PM (UTC-0400)

**Submission ID:** 1871363116

**File name:** Revisi\_4\_Full\_Paper\_Nabila\_Kartika\_S.doc (212.5K)

**Word count:** 2408

**Character count:** 15705

## PENGARUH PENGETAHUAN KERJA, KEMAMPUAN KERJA, DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DISNAKER KABUPATEN KEDIRI

Nabila Kartika S<sup>1</sup>, Suhardi<sup>2</sup>  
Universitas Nusantara PGRI Kediri, Jl. Ahmad Dahlan No.76, Mojoroto, Kec. Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur 64112  
[nabilakartika100@gmail.com](mailto:nabilakartika100@gmail.com)

Tanggal Masuk :

Informasi Artikel  
Tanggal Revisi :

Tanggal Diterima :

### Abstract

The background of this research is at the Kediri Manpower Office, namely the of understanding from some employees at the Kediri Manpower Office about the procedures for carrying out tasks, as well as the suitability of the variation of knowledge possessed, with knowledge in carrying out tasks. Disnaker Kediri employees do not yet have the technical ability to master work equipment and computer systems, in addition, some employees do not understand the targets set by the company. The length of work or work experience of Kediri Disnaker employees has not increased their mastery of the work and equipment aided by the company. Kediri Manpower Office employees do not yet have the mental agility to solve work problems. This study aims to determine the effect of work knowledge, work ability, and work experience on the performance of the Kediri Regency Manpower Office partially and simultaneously. The sample used is the entire Kediri Regency Manpower Office as many as 40 people, analyzed using classical assumption tests, multiple linear regression analysis, coefficient of determination and hypothesis testing with SPSS for windows 21 software. Obtaining research results, namely work knowledge, work ability, and work experience with Employee performance has partial and simultaneous effect in the Manpower Office of Kediri Regency. With the results of the coefficient of determination of 97.2% the influence of work knowledge, work ability, and work experience on employee performance, 2.8% is influenced by other factors besides this research.

**Keywords :** work knowledge, work ability, work experience, performance, Manpower Office of Kediri Regency

### Abstrak

Latarbelakang penelitian ini terdapat Disnaker Kediri yaitu belum adanya pemahaman dari beberapa karyawan di Disnaker Kediri tentang prosedur pelaksanaan tugas, serta kesesuaian variasi pengetahuan yang dimiliki, dengan pengetahuan dalam pelaksanaan tugas. Karyawan disnaker Kediri belum memiliki kemampuan teknis penguasaan terhadap peralatan kerja dan system komputer, selain itu juga, beberapa karyawan belum memahami berkaitan dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan. Lama kerja atau pengalaman kerja karyawan disnaker Kediri belum meningkatkan penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan yang disediakan oleh perusahaan. Karyawan Disnaker Kediri belum memiliki kecekatan mental dalam menyelesaikan permasalahan pekerjaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengetahuan kerja, kemampuan kerja, dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai Disnaker Kabupaten Kediri secara parsial dan simultan. Sampel yang digunakan merupakan keseluruhan pegawai Disnaker Kabupaten Kediri sebanyak 40 orang, dianalisis dengan menggunakan uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi dan uji hipotesis dengan software SPSS for windows 21. Mendapatkan hasil penelitian yaitu pengetahuan kerja, kemampuan kerja, dan pengalaman kerja dengan kinerja karyawan berpengaruh secara parsial dan simultan Disnaker Kabupaten Kediri. Dengan hasil koefisien determinasi 97,2% pengaruh yaitu pengetahuan kerja, kemampuan kerja, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan, 2,8% dipengaruhi factor lain selain penelitian ini.

**Kata kunci :** pengetahuan kerja, kemampuan kerja, pengalaman kerja, kinerja karyawan, Disnaker Kabupaten Kediri.

### PENDAHULUAN

Kinerja karyawan mungkin sangat penting untuk diperhatikan agar tercapai keinginan organisasi dengan baik dan benar. overall performance merupakan terjemahan dari overall performance (bahasa Inggris). mirip dengan yang berarti kinerja keseluruhan, kinerja keseluruhan juga ditafsirkan dalam berbagai cara. Kinerja pekerja secara keseluruhan memiliki peran yang sangat penting bagi pencapaian umum organisasi dengan

memahami kinerja pekerja, mampu melihat dan menentukan kekuatan, kelemahan, dan kesenjangan kapasitas manajerial dalam perusahaan (10). Pencapaian atau kegagalan pelaksanaan kewajiban individu dalam suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja yang diselesaikan pada beberapa titik periode waktu yang positif, kinerja keseluruhan dapat didefinisikan sebagai karakteristik respons karakter terhadap ukuran kinerja yang diharapkan dari perusahaan. organisasi, yang meliputi desain kinerja, pendekatan pemberdayaan, dan pendampingan, selain dari segi karakter. itu sendiri yang menggabungkan kompetensi, keterampilan, pengetahuan, motivasi dan loyalitas karyawan itu (26) diri.

Hal utama yang harus diperhatikan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada adalah dengan memperhatikan pengetahuan karyawan. Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk suatu wilayah tertentu (17). Karyawan yang (35) dengan pengetahuan tinggi adalah dambaan setiap pengusaha karena karyawan yang berpengetahuan dapat bekerja sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan agar lembaga tersebut dapat bersaing dengan kelompok yang sebanding dan tujuan perusahaan dapat tercapai.

Selain pengetahuan kerja pekerja, kemampuan kerja karyawan juga perlu diperhatikan agar dapat mencapai impian organisasi secara efektif dan tepat. kemampuan adalah kemampuan individu dalam melaksanakan kewajibannya” (2). Kinerja secara keseluruhan sangat dipengaruhi oleh penggunaan kemampuan pegawai untuk melaksanakan tanggung jawab instansi yang diberikan, kapasitas itu sendiri adalah kemampuan staf atau sumber daya manusia untuk melakukan proses tersebut.

Selain kemampuan kerja, pengalaman karyawan juga merupakan faktor penting yang harus dipertimbangkan (4) melalui organisasi. Pengalamannya kerja merupakan landasan bagi seorang karyawan dengan tujuan untuk menempatkan dirinya dalam kondisi yang tepat, berani mengambil risiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab dan mampu berkomunikasi dengan baik dengan berbagai pihak untuk menjaga produktivitas, kinerja dan produksi secara optimal, memposisikan orang di bidangnya (17). Pengalaman kerja tentunya memiliki pengaruh terhadap jumlah produksi, dimensi dan kinerja yang dapat dilihat dari hasil pembuatan kerja keras yang terarah.

Beberapa kendala yang terjadi pada karyawan di Disnaker Kediri, terdiri dari kurangnya pengetahuan dari beberapa pegawai Disnaker Kediri tentang teknik-teknik pengerjaan tugas, selain itu kesesuaian variasi keahlian yang dimiliki, dengan pengetahuan dalam tanggung jawab kerja. Personil Disnaker Kediri belum kemampuan teknis untuk memahami perangkat kerja dan sistem komputer, demikian pula beberapa personel tidak mengetahui tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Lamanya pengalaman kerja Disnaker Kediri belum meningkatkan penguasaan pekerjaan dan alat yang disediakan perusahaan. Karyawan Disnaker Kediri belum memiliki kecekatan mental dalam menyelesaikan permasalahan pekerjaan.

## METODE

Dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif. Nilai frekuensi dan nilai rata-rata dalam indikator akan dijelaskan di analisis deskriptif. Nilai frekuensi yang ditampilkan meliputi (39) jumlah dan presentase. Software yang digunakan untuk analisis deskriptif adalah IBM SPSS Statistic 25. Penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, yang digunakan karena fakta yang diterima berupa angka. (19) variabel yang dianalisis dalam penelitian ini meliputi variabel bebas dan variabel terikat. Penelitian ini dilakukan untuk memutuskan dan membuktikan pengaruh membuktikan pengaruh pengetahuan kerja (X1), kemampuan kerja (X2), dan pengalaman kerja (X3) sebagai variabel independen terhadap kinerja pegawai (Y). Dalam penelitian ini, lokasi penelitian adalah Disnaker Kabupaten Kediri yang beralamat di Jl. Erlangga No. enam belas Kediri, Alasan penentuan wilayah ini adalah karena wilayah dan informasi yang ditentukan dapat diterima tanpa kesulitan, dan masalah di lingkungan Disnaker layak untuk dipelajari. Waktu penelitian dimulai dari Oktober 2021 hingga Juni 2022.

Populasi yang terdapat di dalamnya adalah seluruh personel di lingkungan kerja Disnaker Kabupaten Kediri yang berjumlah 40 personel. (42) m menentukan sampel yang sangat beragam, peneliti menggunakan teknik non-opportunity sampling yaitu teknik sampling jenuh. Data dalam penelitian ini menggunakan informasi nomor satu, yaitu kuesioner dari pegawai Disnaker Kabupaten Kediri dengan cara mengajukan pertanyaan dengan menggunakan kuesioner dan disertai dengan cara pemberian kesempatan solusi yang diberikan kepada responden dan informasi (27) sumber yang didapat dari internet atau bantuan penelitian, buku yang digunakan sebagai bahan referensi. Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dan studi literatur. Pada penelitian ini menggunakan analisis deskriptif. melalui penggunaan evaluasi deskriptif akan menghasilkan biaya frekuensi dan biaya rata-rata (imply) dari masing-masing indikator. Nilai frekuensi yang

ditampilkan terdiri dari rentang dan persentase. Program perangkat lunak yang digunakan untuk evaluasi deskriptif adalah IBM SPSS data 25.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Normalitas

Variabel	Sig	Standar Normalitas	Keterangan
Pengetahuan Kerja	0,129	0,05	Normal
Kemampuan Kerja	0,064	0,05	Normal
Pengalaman Karyawan	0,068	0,05	Normal

Sumber : data diolah, 2022

Berdasarkan hasil analisis statistik dapat dilihat dari tabel 4.9 bahwa angka persebaran ketiga variabel tersebut lebih dari tingkat masif yang dipersyaratkan, yaitu 0,05 atau 5%. karena angka pengetahuan kerja (X1) adalah 0,129, kemampuan kerja (X2) adalah 0,064, sedangkan pengalaman kerja (X3) adalah 0,068, dengan hasil di atas 0,05, sehingga mendapatkan hasil bahwa data berdistribusi normal

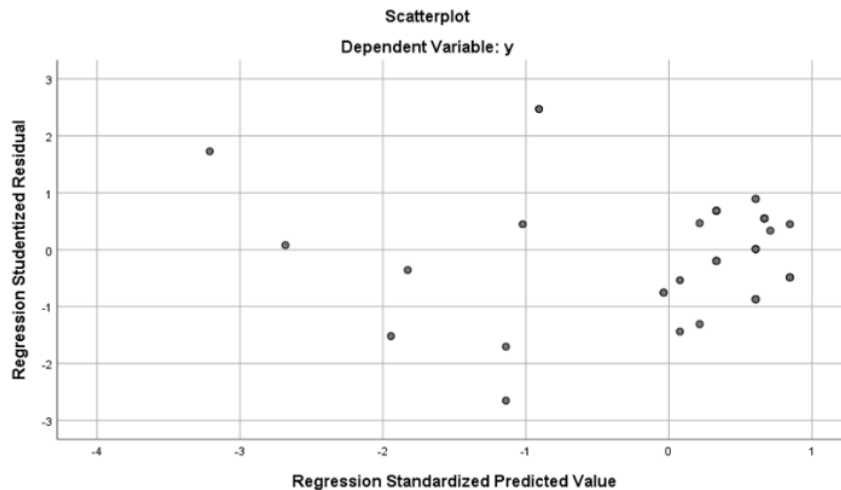
### Uji Multikolinearitas

Model	Collinarity statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
<i>(Constant)</i>			
Pengetahuan Kerja (X1)	.737	1.356	Bebas Multikolinieritas
Kemampuan Kerja (X2)	.131	7.608	Bebas Multikolinieritas
Pengalaman Kerja (X3)	.122	8.172	Bebas Multikolinieritas

Sumber : data diolah, 2021

Tabel 4.10 merupakan hasil dari uji multikolinieritas yang dilakukan oleh peneliti. Dari tabel tersebut mendapatkan hasil nilai VIF kurang dari 10. Pada variabel pengetahuan kerja mendapatkan nilai VIF 1,358, variabel kemampuan kerja nilai VIF sebesar 7,608, pengalaman kerja mendapatkan nilai VIF 8,172, dari semua variabel menghasilkan nilai VIF kurang dari 10, sehingga pada perhitungan ini tidak ada masalah multikolinieritas, sehingga bisa dilanjutkan pengujian selanjutnya.

### Uji Heteroskedastisitas



### Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.3 bahwa scatterplot tersebar acak diantara angka 0 atas dan bawah pada sumbu *Regression Standardized Predicted Value*. Maka berdasarkan grafik diatas dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Autokorelasi

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.985 <sup>a</sup>	.972	.968	1.76415	1.751

a. Predictors: (Constant), x3, x1, x2  
b. Dependent Variable: y

Sumber : data diolah peneliti, 2022

Tabel diatas menjelaskan bahwa hasil uji autokorelasi nilai durbin Watson pada angka 1,751. Pada persyaratan autokorelasi  $du < 4-du$ , hasil dari perhyungan mendapatkan  $1.6589 < 1.751 < 2,341$ , sehingga pada perhitungan autokertasi tidak terdapat masalah, sehingga bisa dilanjutkan pengujian selanjutnya.

### Koefisien Determinasi R<sup>2</sup>

Tabel 4.13  
Hasil uji R<sup>2</sup>

Variabel	R Square
Pengetahuan Kerja (X1), Kemampuan Kerja (X2), Pengalaman Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0,972

Berdasarkan tabel 4.13 diatas hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) adanya hubungan antara variabel bebas (independen) yaitu Pengetahuan Kerja (X1), Kemampuan Kerja (X2), Pengalaman Kerja (X3) terhadap variabel independent Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai  $R$  Square sebesar 0,972 atau 97,2% . Sedangkan nilai sisanya sebesar 0,28 atau 2,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 4.14

#### Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

No	Variabel	B	Sig
1.	Konstanta	5,617	
2.	Pengetahuan Kerja	1,142	0,000
3.	Kemampuan Kerja	0,356	0,005
4.	Pengalaman Kerja	-0,328	0,008

Sumber : data diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.14 maka di dapat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$\hat{Y} = 5,617 + 1,142 X_1 + 0,356 X_2 + (-0,328) X_3 + e$$

Keterangan :

1 Konstanta = 5,617

Nilai tersebut mengindikasikan bahwa jika variabel pengetahuan kerja (X1), kemampuan kerja (X2), pengalaman kerja (X3) tidak mengalami perubahan (konstan) maka kinerja karyawan (Y) memiliki nilai sebesar 5,617

2 Koefisien X1 = 1,142

Koefesien regresi pada variabel pengetahuan kerja (X1) menunjukkan nilai sebesar 1,142 berarti terdapat pengaruh positif. Artinya setiap perubahan pengetahuan kerja (X1) sebesar 1 satuan maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 1,142 dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap (konstan) atau tidak berubah.

3 Koefisien X2 = 0. 356

Koefesien regresi pada variabel kemampuan kerja (X2) menunjukkan nilai sebesar 0.356 berarti terdapat pengaruh positif. Artinya setiap perubahan kemampuan kerja (X2) sebesar 1 satuan

maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0.356 dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap (konstan) atau tidak berubah.

#### 4 Koefisien X3 = -0,328

Koefisien regresi pada variabel pengalaman kerja (X3) menunjukkan nilai sebesar -0,328 berarti terdapat pengaruh negatif. Artinya setiap perubahan pengalaman kerja (X3) sebesar 1 satuan maka Kinerja Karyawan (Y) akan berkurang sebesar 0.328 dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap (konstan) atau tidak berubah.

### Uji Hipotesis

#### 1. Uji T (parsial)

Tabel 4.15

Hasil Uji T

Variabel	Sig
Pengetahuan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	.000
Kemampuan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	.005
Pengalaman Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	.008

Sumber : data diolah peneliti, 2022

Berdasarkan hasil perhitungan t hitung pengetahuan kerja mendapatkan nilai signifikansi 0,000 dimana  $< 0,05$ , sehingga terdapat pengaruh pengetahuan kerja terhadap kinerja karyawan di Disnaker Kabupaten Kediri. Hasil perhitungan t nilai signifikansi kemampuan kerja sebesar  $0,005 \leq 0,005$ , maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan di Disnaker Kabupaten Kediri. Berdasarkan pemeriksaan spekulasi, ternyata ditemukan bahwa pengalaman kerja (X3) tidak berdampak besar pada kinerja pekerja secara keseluruhan. Demikian pula, hasil dari tabel 4.15 menerima bayaran yang cukup besar dari variabel pengalaman kerja adalah 0,008. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya nilai t hitung adalah  $0,0000 > 0,05$  yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_0$  biasa, sehingga akibat pemeriksaan menunjukkan pengalaman kerja (X3) tidak masuk sebagian berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan (Y).

#### 2. Uji F (Simultan)

Tabel 4.16

Hasil Uji F

Variabel	Sig
Pengetahuan Kerja (X1), Kemampuan Kerja (X2), Pengalaman Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	.000

Berdasarkan pemeriksaan spekulasi di atas, diketahui bahwa Pengetahuan Kerja (X1), Kemampuan Kerja (X2), Pengalaman Kerja (X3) berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan. Selain itu, hasil akhir dari tabel 4.16 menerima nilai besar adalah 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai F yang cukup besar untuk variabel pemahaman Pengetahuan Kerja (X1), Kemampuan Kerja (X2), Pengalaman Kerja (X3)  $0,000 < 0,05$  yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hasil dari pemeriksaan ini adalah pengetahuan Pengetahuan Kerja (X1), Kemampuan Kerja (X2), Pengalaman Kerja (X3) memiliki dampak simultan yang luas terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan (Y).

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut

- Terdapat pengaruh secara parsial antara pengetahuan kerja terhadap kinerja karyawan di Disnaker Kabupaten Kediri dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,005$ .
- Terdapat pengaruh secara parsial antara kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan di Disnaker Kabupaten Kediri dengan tingkat signifikansi  $0,005 \leq 0,005$ .
- Tidak terdapat pengaruh secara parsial antara pengetahuan kerja terhadap kinerja karyawan di Disnaker Kabupaten Kediri dengan tingkat signifikansi  $0,008 > 0,005$ .
- Terdapat pengaruh secara simultan antara pengetahuan kerja, kemampuan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di Disnaker Kabupaten Kediri dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,005$ .

## DAFTAR RUJUKAN

- [1] Alias dan Serlin Serang. 2018. Pengaruh Pengetahuan Sikap kerja dan Pengalaman kerja Terhadap kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Ekonomi*. Vol. 1, No. 1, Oktober
- [2] Arini, K. Rindy, et al. 2015. Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 22, No. 1, Mei.
- [3] Bili, Wanceslaus, et al. 2018. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Laham Kabupaten Mahakam Ulu. *Ejournal Pemerintahan Integratif*. Vol. 6, No. 3: 465-474
- [4] Damayanti, Riski, et al. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jembatan- Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Terapan*. No. 2, Oktober
- [5] Devischa, D. Chandra dan Mochammad D. Mukzam. 2018. Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kemampuan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal AdministrasiBisnis (JAB)*. Vol. 63, No. 1, Oktober



- [6] Farlen, Frans. 2011. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Skripsi*. Universitas Pembangunan Nasional. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Samarinda
- [7] Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Edisi 9. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- [8] Koleangan, Julianti. C, et al. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Kemampuan Individu di Rektorat Universitas Sam Ratulangi Manado. *Jurnal EMBA*. Vol. 5, No.3, September
- [9] Leatemia, S. Yunita. 2018. Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manis*. Vol. 2, No. 1
- [10] Leonard, Kimberlee. (2019). Importance of Employee Performance in Business. [Online]. Tersedia: <https://smallbusiness.chron.com/importance-employeeperformance-business-organizations-1967.html>. [10 Desember 2021].
- [11] Muliharta, Ketut. 2015. Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Puri Bagus Lovina pada tahun 2014. *Jurnal Jurusan Pendidikan Ekonomi (JJEP)*. Vol. 5, No. 1
- [12] Pratiwi, N. Endah. 2017. Pengaruh Dimensi Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi. *Skripsi*. Universitas Pasundan Bandung. Fakultas Ekonomi dan Bisnis
- [13] Rivai, V dan Mulyadi. 2010. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- [14] Robbins, Stephen P., & Judge, Timothy. A. (2015). *Perilaku Organisasi*. (edisi 16). Jakarta: Salemba Empat
- [15] Sudaryo, Yoyo., Aribowo, Agus., & Sofianti, Nunung A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: ANDI.
- [16] Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- [17] Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group

# revisi simanis

## ORIGINALITY REPORT

28%

SIMILARITY INDEX

25%

INTERNET SOURCES

19%

PUBLICATIONS

14%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Padjadjaran University Student Paper	2%
2	jabeistik.upnjatim.ac.id Internet Source	2%
3	Ramadhi Ramdhi, Andi Amri, Zulmi Ramdani. "STUDI TERHADAP FAKTOR-FAKTOR YANG MENENTUKAN KINERJA SEORANG KARYAWAN", Sains Manajemen, 2021 Publication	1%
4	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	1%
5	Submitted to UIN Raden Intan Lampung Student Paper	1%
6	Submitted to Universitas Merdeka Malang Student Paper	1%
7	ejurnal.binawakya.or.id Internet Source	1%
8	jurnal.umrah.ac.id Internet Source	1%

---

9	<a href="http://repository.iainkudus.ac.id">repository.iainkudus.ac.id</a> Internet Source	1 %
10	<a href="http://repository.unpkediri.ac.id">repository.unpkediri.ac.id</a> Internet Source	1 %
11	<a href="http://docobook.com">docobook.com</a> Internet Source	1 %
12	<a href="http://lovelycimutz.wordpress.com">lovelycimutz.wordpress.com</a> Internet Source	1 %
13	<a href="http://nanopdf.com">nanopdf.com</a> Internet Source	1 %
14	<a href="http://ojs.itb-ad.ac.id">ojs.itb-ad.ac.id</a> Internet Source	1 %
15	<a href="http://riset.unisma.ac.id">riset.unisma.ac.id</a> Internet Source	1 %
16	<a href="#">Submitted to Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya</a> Student Paper	1 %
17	<a href="http://ejournal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id">ejournal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id</a> Internet Source	1 %
18	<a href="http://www.sciencegate.app">www.sciencegate.app</a> Internet Source	1 %
19	<a href="http://es.scribd.com">es.scribd.com</a> Internet Source	1 %

---

20	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur II Student Paper	1 %
21	<a href="http://digilib.unila.ac.id">digilib.unila.ac.id</a> Internet Source	1 %
22	<a href="http://ejournal.akprind.ac.id">ejournal.akprind.ac.id</a> Internet Source	1 %
23	<a href="http://ojs.unr.ac.id">ojs.unr.ac.id</a> Internet Source	1 %
24	Hendri Dunan, Desi Rahmawati, Appin Purisky Redaputri. "PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ANGKASA PURA I (Persero)", Jurnal Perilaku dan Strategi Bisnis, 2020 Publication	<1 %
25	<a href="http://download.garuda.ristekdikti.go.id">download.garuda.ristekdikti.go.id</a> Internet Source	<1 %
26	<a href="http://penalaran-unm.org">penalaran-unm.org</a> Internet Source	<1 %
27	<a href="http://repository.radenfatah.ac.id">repository.radenfatah.ac.id</a> Internet Source	<1 %
28	<a href="http://ejournal.pin.or.id">ejournal.pin.or.id</a> Internet Source	<1 %
29	<a href="http://jom.unpak.ac.id">jom.unpak.ac.id</a> Internet Source	<1 %

<1 %

30

[journal.mahesacenter.org](http://journal.mahesacenter.org)

Internet Source

<1 %

31

[repository.stimart-amni.ac.id](http://repository.stimart-amni.ac.id)

Internet Source

<1 %

32

[repository.umsu.ac.id](http://repository.umsu.ac.id)

Internet Source

<1 %

33

[repository.unj.ac.id](http://repository.unj.ac.id)

Internet Source

<1 %

34

[sms.unbari.ac.id](http://sms.unbari.ac.id)

Internet Source

<1 %

35

[text-id.123dok.com](http://text-id.123dok.com)

Internet Source

<1 %

36

Bevir. Encyclopedia of Governance

Publication

<1 %

37

Risna Nurjanah, Ade Sofyan Mulazid.  
"Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Corporate  
Social Responsibility Terhadap Citra  
Perusahaan", Muqtasid: Jurnal Ekonomi dan  
Perbankan Syariah, 2018

Publication

<1 %

38

[conferences.uin-malang.ac.id](http://conferences.uin-malang.ac.id)

Internet Source

<1 %

[core.ac.uk](http://core.ac.uk)

39

Internet Source

<1 %

40

[eprints.walisongo.ac.id](http://eprints.walisongo.ac.id)

Internet Source

<1 %

41

[etheses.iainponorogo.ac.id](http://etheses.iainponorogo.ac.id)

Internet Source

<1 %

42

[garuda.ristekbrin.go.id](http://garuda.ristekbrin.go.id)

Internet Source

<1 %

43

[id.123dok.com](http://id.123dok.com)

Internet Source

<1 %

44

[ojs.mahadewa.ac.id](http://ojs.mahadewa.ac.id)

Internet Source

<1 %

45

[repository.uniyap.ac.id](http://repository.uniyap.ac.id)

Internet Source

<1 %

46

I Gede Aryana Mahayasa, Ni Kadek Ari Dipta Wardani. "PENGARUH KETERAMPILAN KERJA, REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN", Journal of Applied Management Studies, 2022

Publication

<1 %

47

Nurul Azmi, Serlin Serang. "Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai", PARADOKS : Jurnal Ilmu Ekonomi, 2019

Publication

<1 %

48

[eprints.ums.ac.id](http://eprints.ums.ac.id)

Internet Source

<1 %

---

49

[etd.iain-padangsidempuan.ac.id](http://etd.iain-padangsidempuan.ac.id)

Internet Source

<1 %

---

Exclude quotes      Off

Exclude matches      Off

Exclude bibliography      On