

# 2193-Research\_Results-7832-2- 15-20220811.docx

*by*

---

**Submission date:** 11-Aug-2022 11:28PM (UTC-0400)

**Submission ID:** 1881597337

**File name:** 2193-Research\_Results-7832-2-15-20220811.docx (379.05K)

**Word count:** 1853

**Character count:** 11440

<sup>2</sup>  
**ANALISIS KEPEMIMPINAN, ETOS KERJA, DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KOPKAR PT GUDANG GARAM, TBK “MEKAR” KEDIRI**

<sup>3</sup>  
Arum Eka Refany Putri<sup>1</sup>, Basthoumi Muslih<sup>2</sup>, Dodi Kusuma Hadi Soedjoko<sup>3</sup>  
Universitas Nusantara PGRI Kediri  
Jl. Ahmad Dahlan No. 76, Mojoroto, Kec. Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur 64112  
[arumfani158@gmail.com](mailto:arumfani158@gmail.com)

<sup>21</sup>  
Informasi artikel :  
Tanggal Masuk :                      Tanggal Revisi :                      Tanggal diterima:

**Abstract**

In the current era, companies need to improve employee performance qualifications in order to compete in increasingly fierce business competition. Employee performance is influenced by several factors that can influence it, including leadership, work ethic, and work discipline. This study aims to analyze the influence jointly or partially between leadership, work ethic and work discipline on employee performance at Kopkar PT Gudang Garam Tbk, "MEKAR" Kediri. This research uses quantitative methods with classical assumption test, multiple linear regression, t test, f test, coefficient of determination, sampling technique simple random sampling using SPSS version 23 application. This study uses Kopkar Mekar employees as a population of 144 people, and obtained a sample of 59 people with the slovin formula. The conclusions obtained are (1) leadership does not have a strong negative effect on employee performance. (2) there is a strong influence between work ethic on employee performance. (3) there is a strong influence between work discipline on employee performance. (4) leadership, work ethic and work discipline have a simultaneous effect on the performance of Kopkar MEKAR Kediri employees.

**Keywords:** leadership, work ethic, work discipline, performance, employees

**Abstrak**

Pada era saat ini, perusahaan perlu meningkatkan kualifikasi kinerja karyawan agar dapat bersaing pada kompetisi bisnis yang semakin menjadi. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat mempengaruhinya yaitu diantaranya kepemimpinan, etos kerja, dan disiplin kerja. Penelitian ini bertujuan menganalisis adanya pengaruh secara bersama-sama maupun sebagian antara kepemimpinan, etos kerja dan disiplin kerja akan kinerja karyawan di Kopkar PT Gudang Garam Tbk, "MEKAR" Kediri. Penelitian ini memakai metode kuantitatif dengan uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji t, uji f, koefisien determinasi, teknik sampling simple random sampling dengan aplikasi SPSS versi 23. Penelitian ini menggunakan karyawan kopkar Mekar sebagai populasi yang berjumlah 144 orang, dan didapatkan sampel sejumlah 59 orang dengan rumus slovin. Kesimpulan yang di peroleh adalah (1) kepemimpinan berpengaruh negatif tidak kuat terhadap kinerja karyawan. (2) ada pengaruh kuat antara etos kerja terhadap kinerja karyawan. (3) ada pengaruh kuat antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. (4) kepemimpinan, etos kerja dan disiplin kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan Kopkar MEKAR Kediri.

**Keywords:** kepemimpinan, etos kerja, disiplin kerja, kinerja, karyawan

**PENDAHULUAN**

Banyak perkembangan usaha yang terdampak terjadinya era globalisasi. Salah satu upaya perusahaan untuk menghadapi persaingan bisnis adalah dengan melakukan inovasi untuk perusahaannya. Untuk melakukan upaya tersebut perusahaan perlu untuk mengoptimalkan SDM untuk menunjang kebutuhan perusahaan. Menurut Hamid (2021) "informasi ter update mengatakan bahwa karyawan merupakan asset bagi suatu perusahaan, tidak hanya sebagai sumber tenaga kerja saja" [1].

Sumber daya manusia dalam perusahaan harus memiliki kemampuan dalam meningkatkan kualitas kinerjanya, karena dalam setiap kemajuan perusahaan, pasti banyak masalah yang nantinya akan mengiringi pekerjaan yang ada di perusahaan. Perusahaan tidak bisa beroperasi dengan baik apabila tidak memiliki sumber daya untuk menggerakkan perusahaannya.

Tujuan utama suatu perusahaan adalah berorientasi untuk mendapatkan keuntungan yang banyak, maka dari itu perusahaan memperhatikan dan mengelola faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Berdasarkan Mangkunegara (2016:9) berpendapat kinerja pegawai ialah kualitas maupun kuantitas buah kerja seseorang yang telah dicapai berdasarkan tugas yang ada. Banyak faktor yang dapat berpengaruh kinerja karyawan, sehingga perusahaan perlu memperhatikan hal tersebut. Perusahaan perlu memperhatikan kepemimpinan, etos kerja, disiplin kerja agar kinerja karyawan tetap konsisten bahkan meningkat [2].

Faktor pertama ialah kepemimpinan. George R. Terry yang dikutip oleh Sedarmayanti (2017:273) menjelaskan "kepemimpinan adalah kegiatan yang bertujuan mencapai tujuan bersama dengan mempengaruhi kemauan orang lain" [3]. Pemimpin dan kepemimpinan adalah faktor yang penting dan mempengaruhi karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Permasalahan yang dihadapi karyawan setiap harinya selalu beragam sehingga diperlukan interaksi yang intens dan pendekatan yang terus menerus pimpinan terhadap karyawan hingga semua permasalahan dapat dipecahkan bersama. Menurut penelitian Suwanto (2020) menghasilkan ada dampak kuat antara kepemimpinan pada kinerja karyawan [4]. Sementara itu Saputri & Andayani (2018) mendapatkan hasil kepemimpinan memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan [5].

Faktor kedua ialah etos kerja. Etos kerja merupakan perilaku positif mencakup motivasi yang dapat mendorong karakter untuk mendapatkan hasil yang maksimal. Menurut observasi Citra, Purwadi, & Hakim (2018), Citra, Purwadi, & Hakim (2018) menghasilkan bahwa ada pengaruh kuat antara etos kerja islami pada kinerja karyawan [7].

Faktor ketiga ialah disiplin kerja. Menurut Sinambela (2019:335) disiplin kerja ialah keahlian kerja seseorang secara teratur, tekun saat melakukan pekerjaan baik secara individu maupun secara tim [8]. Penelitian yang dilakukan oleh Nasir, Taufan, Fadhil, & Syahnur (2021) menghasilkan bahwa ada pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan [9].

Kopkar Mekar merupakan badan usaha milik PT Gudang Garam Tbk yang bergerak pada bidang koperasi karyawan yang melayani kebutuhan anggota maupun non anggota secara satuan (swalayan), simpan pinjam dan aneka usaha. Misi didirikannya perusahaan ini ialah agar kesejahteraan karyawan PT Gudang Garam Tbk. Kediri dapat berkembang. Koperasi karyawan PT Gudang Garam memperkejakan lebih dari 144 pegawai. Dengan berkembangnya banyak koperasi dalam satu wilayah, Kopkar Mekar menyadari pentingnya beberapa faktor untuk dapat memajukan koperasi ini. Menurut observasi awal yang telah dilaksanakan, didapatkan adanya ketidaksinambungan antara pemimpin dengan karyawan dikarenakan adanya pergantian kepemimpinan. Sehingga hal ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena kurang adanya kerjasama antara pemimpin dan karyawan, Hal ini dapat berpengaruh pada kurang terwujudnya tujuan perusahaan. Dan belum semua karyawan dapat menjalankan tugasnya dengan baik, diketahui terdapat karyawan yang masih terlambat, dan masih kurang memiliki kesadaran diri dan inisiatif atas tugas yang ada.

Menurut latar belakang permasalahan yang ada, maka peneliti mengangkat permasalahan yang berjudul "Analisis Kepemimpinan, Etos Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kopkar PT Gudang Garam, Tbk "Mekar" Kediri".

## METODE

Adapun variabel *independent* yaitu kepemimpinan(X1), etos kerja(X2), disiplin kerja(X3) dan dependen ialah kinerja karyawan (Y). Teknik yang dipakai ialah kuantitatif, asosiatif dan survei dengan jumlah populasi 144 orang dan sampel 59 orang di hitung menggunakan teknik random sampling. Alat ukur untuk menentukan jawaban dari sampel menggunakan Skala *Likert* serta dengan bantuan pengolahan data menggunakan SPSS 23.0. Hasil validitas dan reliabilitas antara lain:

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 1. Uji Validitas

Parameter dapat dikatakan benar bila  $R_{hitung}$  lebih besar dari pada  $R_{tabel}$ . Hasil ditunjukkan pada tabel 1 berikut :

**Tabel 1**  
**Uji Validitas**

| Variabel       | Item | A    | Item  | Jawab | Keterangan |
|----------------|------|------|-------|-------|------------|
| Kepemimpinan   | 1    | 0,93 | 0,632 | 0,256 | Valid      |
|                | 2    | 0,95 | 0,597 | 0,256 | Valid      |
|                | 3    | 0,95 | 0,621 | 0,256 | Valid      |
|                | 4    | 0,95 | 0,915 | 0,256 | Valid      |
|                | 5    | 0,95 | 0,792 | 0,256 | Valid      |
|                | 6    | 0,95 | 0,802 | 0,256 | Valid      |
|                | 7    | 0,95 | 0,698 | 0,256 | Valid      |
| Etos Kerja     | 8    | 0,95 | 0,720 | 0,256 | Valid      |
|                | 1    | 0,95 | 0,708 | 0,256 | Valid      |
|                | 2    | 0,95 | 0,798 | 0,256 | Valid      |
|                | 3    | 0,95 | 0,514 | 0,256 | Valid      |
|                | 4    | 0,95 | 0,631 | 0,256 | Valid      |
|                | 5    | 0,95 | 0,745 | 0,256 | Valid      |
|                | 6    | 0,95 | 0,705 | 0,256 | Valid      |
| Disiplin Kerja | 7    | 0,95 | 0,598 | 0,256 | Valid      |
|                | 8    | 0,95 | 0,634 | 0,256 | Valid      |
|                | 9    | 0,95 | 0,712 | 0,256 | Valid      |
|                | 10   | 0,95 | 0,513 | 0,256 | Valid      |
|                | 1    | 0,95 | 0,588 | 0,256 | Valid      |
|                | 2    | 0,95 | 0,582 | 0,256 | Valid      |
|                | 3    | 0,95 | 0,728 | 0,256 | Valid      |
| Kinerja        | 4    | 0,95 | 0,746 | 0,256 | Valid      |
|                | 5    | 0,95 | 0,787 | 0,256 | Valid      |
|                | 6    | 0,95 | 0,886 | 0,256 | Valid      |
|                | 7    | 0,95 | 0,882 | 0,256 | Valid      |
|                | 8    | 0,95 | 0,851 | 0,256 | Valid      |
|                | 9    | 0,95 | 0,725 | 0,256 | Valid      |
|                | 10   | 0,95 | 0,772 | 0,256 | Valid      |
| Kinerja Kerja  | 11   | 0,95 | 0,281 | 0,256 | Valid      |
|                | 12   | 0,95 | 0,356 | 0,256 | Valid      |
|                | 1    | 0,95 | 0,138 | 0,256 | Valid      |
|                | 2    | 0,95 | 0,637 | 0,256 | Valid      |
|                | 3    | 0,95 | 0,714 | 0,256 | Valid      |
|                | 4    | 0,95 | 0,681 | 0,256 | Valid      |
|                | 5    | 0,95 | 0,794 | 0,256 | Valid      |
| Kinerja Kerja  | 6    | 0,95 | 0,717 | 0,256 | Valid      |
|                | 7    | 0,95 | 0,653 | 0,256 | Valid      |
|                | 8    | 0,95 | 0,802 | 0,256 | Valid      |
|                | 9    | 0,95 | 0,762 | 0,256 | Valid      |
|                | 10   | 0,95 | 0,655 | 0,256 | Valid      |
|                | 11   | 0,95 | 0,653 | 0,256 | Valid      |
|                | 12   | 0,95 | 0,620 | 0,256 | Valid      |

Sumber : Data primer yang diolah 2022

2. Uji Reliabilitas

Pada tabel dibawah ini variable dikatakan reliable apabila Cronbach alpha ( $\alpha$ ) besar dari 0,600. Setelah dilakukan uji reliabilitas didapatkan hasil seperti berikut :

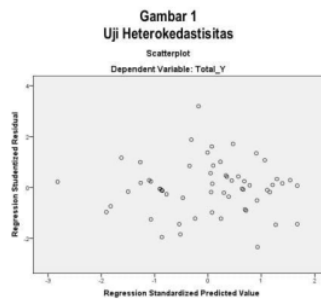
**Tabel 2**  
**Uji Reliabilitas**

| Variabel       | Cronbach's Alpha | Alpha Kritis | Keterangan |
|----------------|------------------|--------------|------------|
| Kepemimpinan   | 0,886            | 0,600        | Reliable   |
| Etos Kerja     | 0,838            | 0,600        | Reliable   |
| Disiplin Kerja | 0,905            | 0,600        | Reliable   |
| Kinerja        | 0,923            | 0,600        | Reliable   |

Sumber : Data primer yang diolah 2022

3. Uji Heterokedastisitas

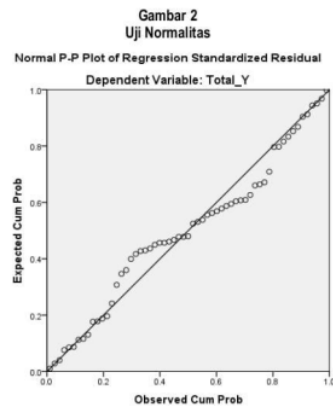
Melalui gambar 1 dibawah ini di dapatkan pola titik-titik yang menyebar secara acak yang dapat diasumsikan data dari jawaban responden tidak menyimpang. Ditunjukkan pada gambar 1 berikut :



Sumber : Data primer yang diolah 2022

4. Uji Normalitas

Pada gambar 2 dibawah ini di dapatkan hasil pola titik yang menyebar mengikuti garis diagonal yang berarti dapat di asumsikan data dari jawaban responden adalah normal



Sumber : Data primer yang diolah 2022

### 5. Uji Multikolinieritas

Didapatkan hasil uji multikolinieritas dibawah ini di ketahui nilai VIF pada masing-masing variable menunjukkan angka < 10 dan nilai tolerance > 0,1. Ditunjukkan pada tabel berikut:

**Tabel 3**  
Uji Multikolinieritas  
Coefficients<sup>a</sup>

| Model          | Collinearity Statistics |       |
|----------------|-------------------------|-------|
|                | Tolerance               | VIF   |
| (Constant)     |                         |       |
| 1              |                         |       |
| Kepemimpinan   | .308                    | 3.250 |
| Etos Kerja     | .626                    | 1.598 |
| Disiplin Kerja | .289                    | 3.466 |

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan  
Sumber : Data primer yang diolah 2022

### 6. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 4**  
Hasil Uji analisis Linier Berganda  
Coefficients<sup>a</sup>

| Model          | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig. |
|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| (Constant)     | 2.651                       | 4.053      |                           | .654  | .516 |
| Kepemimpinan   | -.049                       | .152       | -.040                     | -.324 | .748 |
| Etos Kerja     | .821                        | .113       | .636                      | 7.249 | .000 |
| Disiplin Kerja | .356                        | .134       | .344                      | 2.664 | .010 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
Sumber : Data primer yang diolah 2022

$$Y = 2,651 + (-0,049)X_1 + 0,821X_2 + 0,356X_3 + e$$

Maknanya antara lain :

- a. Konstanta = 2,651, nilai konstanta tersebut menunjukkan nilai variabel Y yang dipengaruhi oleh variabel X1, X2, X3
- b. Koefisien X1 = -0,049, berarti per kenaikan 1 variabel (X1) dengan asumsi variabel X2 dan X3 tetap jadi akan mengurangi Y sebanyak -0,049 kali
- c. Koefisien X2 = 0,821, berarti per kenaikan 1 variabel (X2) dengan asumsi variabel X1 dan X3 tetap jadi akan menambah Y sebanyak 0,821 kali
- d. Koefisien X3 = 0,356, berarti per kenaikan 1 variabel (X3) dengan asumsi variabel X1 dan X2 tetap jadi akan menambah Y sebanyak 0,356 kali

7. Uji koefisien Determinasi (Adjusted R)

Tabel 5  
Uji Koefisien Determinasi  
Model Summary<sup>a</sup>

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1     | .857 <sup>a</sup> | .735     | .721              | 2.796                      | 1.707         |

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Etos Kerja, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Data primer yang diolah 2022

Berdasarkan gambar diatas didapatkan adjusted R variabel kepemimpinan, etos kerja, disiplin kerja adalah 72,1 % dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

8. Uji T (Parsial)

Tabel 6  
Hasil Uji T  
Coefficients<sup>a</sup>

| Model          | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig. |
|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| (Constant)     | 2.651                       | 4.053      |                           | .654  | .516 |
| 1              |                             |            |                           |       |      |
| Kepemimpinan   | -.049                       | .152       | -.040                     | -.324 | .748 |
| Etos Kerja     | .821                        | .113       | .636                      | 7.249 | .000 |
| Disiplin Kerja | .356                        | .134       | .344                      | 2.664 | .010 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer yang diolah 2022

Berdasarkan hasil diatas di dapatkan hasil uji t :

1. Pada variabel kepemimpinan di dihasilkan 0,748 > 0,05, nilai  $t_{hitung} -0,324 < t_{table} 2,004$ , yang berarti antara kepemimpinan dan kinerja tidak terdapat pengaruh kuat ( $H_a$  ditolak  $H_0$  diterima)
2. Pada variabel etos kerja di dihasilkan 0,000 < 0,05, nilai  $t_{hitung} 7,249 > t_{table} 2,004$ , yang berarti ada pengaruh kuat antara etos kerja dan kepemimpinan ( $H_a$  diterima  $H_0$  ditolak)

3. Pada variabel disiplin kerja di hasilkan  $0,010 < 0,05$ , nilai  $t_{hitung} 2,664 > t_{table} 2,004$  yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara etos kerja dan kepemimpinan ( $H_a$  diterima  $H_0$  ditolak)
9. Uji F (Simultan)

**Tabel 7**  
**Hasil Uji F**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

| Model      | Sum of Squares | Df | Mean Square | F      | Sig.              |
|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Regression | 1.192.850      | 3  | 397.617     | 50.878 | .000 <sup>b</sup> |
| 1 Residual | 429.828        | 55 | 7.815       |        |                   |
| Total      | 1.622.678      | 58 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Total\_Y  
b. Predictors: (Constant), Total\_X3, Total\_X2, Total\_X1  
Sumber : Data primer yang diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas di dapatkan nilai sig  $0,000$  lebih kecil dari  $0,05$  dan didapatkan F hitung  $50,878$  lebih besar dari F tabel  $2,773$ , jadi  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak yang berarti secara bersama-sama variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

## 24 Pembahasan

### 1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Perolehan perhitungan variabel X1 memperoleh nilai hasil uji t sebesar  $0,748$  lebih besar dari  $0,05$  yang artinya ada pengaruh secara negatif dan tidak signifikan antara kepemimpinan akan kinerja karyawan ( $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak)

### 2. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Perolehan perhitungan variabel X2 memperoleh nilai hasil uji t  $0,000$  lebih besar dari  $0,05$  artinya ada pengaruh positif serta kuat antara etos kerja akan kinerja karyawan ( $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima)

### 3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Perolehan perhitungan variabel X3 memperoleh nilai hasil uji t  $0,010$  lebih kecil dari  $0,05$  yang berarti variabel disiplin kerja ada pengaruh positif serta kuat akan kinerja karyawan. ( $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima)

### 4. Pengaruh Kepemimpinan, Etos Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Perolehan perhitungan uji F dihasilkan nilai signifikansi  $0,000$  kurang dari  $0,05$  yang artinya terdapat pengaruh secara bersama-sama antara kepemimpinan, etos kerja, disiplin pada kinerja karyawan ( $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak)

## 20 KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan sehingga dapat di ambil kesimpulan yaitu tidak ada pengaruh kuat antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan kopkar MEKAR Kediri, namun

didapatkan hasil bahwa etos kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh kuat terhadap kinerja karyawan kopkar MEKAR Kediri. Dan terdapat pengaruh yang kuat secara bersama-sama antara kepemimpinan, etos kerja, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan kopkar MEKAR Kediri.

#### DAFTAR RUJUKAN

- [1] Hamid A. Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM). 2020.
- [2] Mangkunegara AP. Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya; 2016.
- [3] Sedamayanti. Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja Dan Produktivitas. 1st ed. Bandung: PT Refika Aditama; 2017.
- [4] Suwanto. Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Bmt El-Raushan Tangerang. JENIUS 2020;Vol. 3, No.
- [5] Saputri R, Andayani NR. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Departemen Production di PT Cladtek BI-Metal Manufactur Batam. J Appl Bus Adm 2018;Vol 2. No.
- [6] Citra DP, Purwadi A, Hakim I. Pengaruh Etos Kerja Islami Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Tabungan Negara Syariah (BTN) KC Malang. J Ekon Syariah 2018;Vol. 3, No.
- [7] Citra DP, Purwadi A, Hakim I. Pengaruh Etos Kerja Islami Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Tabungan Negara Syariah (BTN) KC Malang. Junal Ekon Syariah 2018;Vol. 3.
- [8] Sinambela LP, Rochadai S, Muksin A. Reformasi Pelayanan Publik: Teori, Kebijakan dan Implementasi. 10 Th. Jakarta: PT Bumi Aksara; 2019.
- [9] Nasir M, Taufan RR, Fadhil M. Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Serta Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan. Akmen 2021;volume 18.



ORIGINALITY REPORT

|                  |                  |              |                |
|------------------|------------------|--------------|----------------|
| <b>27</b> %      | <b>27</b> %      | <b>21</b> %  | <b>11</b> %    |
| SIMILARITY INDEX | INTERNET SOURCES | PUBLICATIONS | STUDENT PAPERS |

PRIMARY SOURCES

|          |  |            |
|----------|--|------------|
| <b>1</b> | Submitted to Konsorsium Turnitin Relawan Jurnal Indonesia<br>Student Paper   | <b>5</b> % |
| <b>2</b> | <a href="http://repository.unpas.ac.id">repository.unpas.ac.id</a><br>Internet Source  | <b>3</b> % |
| <b>3</b> | <a href="http://proceeding.unpkediri.ac.id">proceeding.unpkediri.ac.id</a><br>Internet Source  | <b>2</b> % |
| <b>4</b> | <a href="http://e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id">e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id</a><br>Internet Source  | <b>2</b> % |
| <b>5</b> | Ni Putu Sri Primayanti, A.A Ketut Sri Asih. "PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA, DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI MATAHARI DUTA PLAZA BALI", Journal Research of Management, 2021<br>Publication | <b>1</b> % |
| <b>6</b> | Submitted to Universitas Putera Batam<br>Student Paper   | <b>1</b> % |
| <b>7</b> | <a href="http://adoc.pub">adoc.pub</a><br>Internet Source  | <b>1</b> % |

|    |  |     |
|----|--|-----|
| 8  | <a href="http://jurnal.unmuhjember.ac.id">jurnal.unmuhjember.ac.id</a><br>Internet Source  | 1 % |
| 9  | <a href="http://docobook.com">docobook.com</a><br>Internet Source  | 1 % |
| 10 | <a href="http://forum.upbatam.ac.id">forum.upbatam.ac.id</a><br>Internet Source  | 1 % |
| 11 | <a href="http://repository.umsu.ac.id">repository.umsu.ac.id</a><br>Internet Source  | 1 % |
| 12 | <a href="http://ejournal.ukrida.ac.id">ejournal.ukrida.ac.id</a><br>Internet Source  | 1 % |
| 13 | <a href="http://media.neliti.com">media.neliti.com</a><br>Internet Source  | 1 % |
| 14 | <a href="http://publikasi.mercubuana.ac.id">publikasi.mercubuana.ac.id</a><br>Internet Source  | 1 % |
| 15 | Ni Ketut Ani Riastini, I Wayan Ruspindi Junaedi, Meitiana Meitiana. "Pengaruh Pembagian Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen Front Office Di The Ritz-Carlton Bali", Jurnal Manajemen Sains dan Organisasi, 2022<br>Publication | 1 % |
| 16 | <a href="http://digilib.uinsby.ac.id">digilib.uinsby.ac.id</a><br>Internet Source  | 1 % |
| 17 | <a href="http://www.scribd.com">www.scribd.com</a><br>Internet Source  | 1 % |

---

|    |   |      |
|----|---|------|
|    |   | 1 %  |
| 18 | <a href="https://repository.stiemahardhika.ac.id">repository.stiemahardhika.ac.id</a><br>Internet Source  | 1 %  |
| 19 | <a href="https://123dok.com">123dok.com</a><br>Internet Source  | 1 %  |
| 20 | <a href="https://jurnal.umsu.ac.id">jurnal.umsu.ac.id</a><br>Internet Source  | 1 %  |
| 21 | Rosa Nindia Sari. "DAMPAK PANDEMI COVID-19 TERHADAP UMKM BATIK DI KABUPATEN SUMENEP", RISTANSI: Riset Akuntansi, 2021<br>Publication  | <1 % |
| 22 | Submitted to Universitas Pamulang<br>Student Paper  | <1 % |
| 23 | <a href="https://lib.geo.ugm.ac.id">lib.geo.ugm.ac.id</a><br>Internet Source  | <1 % |
| 24 | <a href="https://repository.radenintan.ac.id">repository.radenintan.ac.id</a><br>Internet Source  | <1 % |
| 25 | Umar Semarang, Abdul Rahman Jannang, Marwan Man Soleman. "Employee Performance and the Effects of Work Discipline and Individual Ability, with Organizational Supervision as a Moderator", JURNAL MANAJEMEN BISNIS, 2022<br>Publication | <1 % |

---

Exclude quotes On

Exclude matches < 3 words

Exclude bibliography On