

Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Diva Swalayan Kraksaan Kabupaten Probolinggo_

by Sinta Karina Dyah Arum Sari

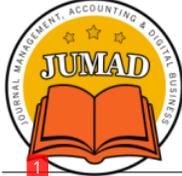
Submission date: 06-Jul-2023 10:04PM (UTC+0800)

Submission ID: 2127258822

File name: ksaan_Kabupaten_Probolinggo_Sinta_Karina_Dyah_Arum_Sari_3..docx (3.95M)

Word count: 4346

Character count: 28807



**PENGARUH DISIPLIN KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN KONFLIK KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DIVA SWALAYAN KRAKSAAN
KABUPATEN PROBOLINGGO**

Sinta Karina Dyah Arum Sari¹, Manajemen, Ekonomi dan Bisnis, Universitas Panca Marga
M. Syarif Hidayatullah Elmas², Manajemen, Ekonomi dan Bisnis, Universitas Panca Marga
Agung Yatiningrum³, Manajemen, Ekonomi dan Bisnis, Universitas Panca Marga
Email : sintakarina1310@gmail.com¹

ABSTRAK

Operasi dan tindakan aksi manajemen untuk meraih tujuan perusahaan akan berjalan dengan maksimal apabila di bawa oleh karyawan yang piawai dan cakap dalam pekerjaannya. Masalah kedisiplinan kerja pada Swalayan DIVA Swalyan Kraksaan dimana karyawan masih lalai terhadap kedisiplinan salah satu permasalahan yang harus di hadapi oleh manager DIVA Swalayan Kraksaan Kabupaten Probolinggo adalah karyawan melakukan libur melebihi waktu yang sudah ditentukan sebelumnya. Di lingkungan kerja karyawan DIVA Swalayan Kraksaan Kabupaten Probolinggo yaitu bagaimana perilaku karyawan lama terhadap karyawan baru dimana pada posisi ini menjadi ajang karyawan senior untuk membully juniornya. Metode yang diaplikasikan dalam skripsi ini yaitu jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan kausa. Cara pengambilan informasi yang dilakukan dalam penelitian yakni : Kuesioner, Wawancara, Studi Pustaka serta dokumentasi. Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa Terdapat pengaruh antara disiplin kerja, budaya organisasi dan konflik kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan DIVA Swalayan Kraksaan Kabupaten Probolinggo.

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

ABSTRACT

Operations and management actions to achieve company goals will run optimally if they are carried out by employees who are skilled and capable at their jobs. The problem of work discipline at the DIVA Swalayan Kraksaan Supermarket where employees are still negligent about discipline, one of the problems that must be faced by the DIVA Kraksaan Supermarket manager, Probolinggo Regency is that employees take holidays beyond the predetermined time. In the work environment of DIVA Swalayan Kraksaan employees, Probolinggo Regency, namely how old employees behave towards new employees where in this position it becomes an arena for senior employees to bully their juniors. The method used in this thesis is a type of quantitative research with a causal approach. The data collection techniques used in this study were: questionnaires, interviews, literature studies and documentation. The results of this study indicate that there is an influence between work discipline, organizational culture and work conflict simultaneously on the performance of DIVA Swalayan Kraksaan employees, Probolinggo Regency.

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

1. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Operasi dan tindakan aksi manajemen untuk meraih tujuan perusahaan akan berjalan dengan maksimal apabila di bawa oleh karyawan yang piawai dan cakap dalam pekerjaannya. Keberhasilan dan kesuksesan sangat ditentukan oleh kualitas SDM sebagai komponen penting (*human capital*). Setiap perusahaan memerlukan karyawan yang punya kompetensi tinggi agar bisa memberikan dan menuangkan kontribusinya bagi peningkatan kinerja perusahaan. Untuk menaikkan kinerja karyawan dibutuhkan adanya kenaikan disiplin kerja, budaya organisasi yang baik serta efektif dan bisa menanggapi berbagai konflik kerja yang terjadi di lingkungan kerja karyawan. Setiap perusahaan memerlukan karyawan yang punya kompetensi tinggi agar bisa memberikan dan menuangkan kontribusinya bagi peningkatan kinerja perusahaan. Menurut Bintoro, Daryanto (2017:48), Suharno, Elmas, & Seger, (2020:60) mengungkapkan bahwa “Secara sederhana prestasi kerja atau diistilahkan kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja karyawan, berapapun hasilnya, tidak dimaknai dengan baik atau buruk, atau tinggi rendahnya hasil kerja seseorang dan juga dapat diartikan bahwa kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan”.

Masalah kedisiplinan kerja juga harus mendapatkan perilaku dan tindakan yang tinggi terutama untuk meningkatkan kinerja karyawan dan bagaimana kualitas hasil pekerjaan terutama pada Swalayan DIVA Swalayan Kraksaan dimana karyawan masih lalai terhadap kedisiplinan salah satu permasalahan yang harus di hadapi oleh manager DIVA Swalayan Kraksaan Kabupaten Probolinggo adalah karyawan melakukan libur melebihi waktu yang sudah ditentukan sebelumnya. Budaya organisasi juga dianggap bisa mempengaruhi bagaimana karyawan bertingkah laku dan ber etika di dalam lingkungan perusahaan selain itu budaya organisasi dapat meningkatkan rasa memiliki dan rasa kekeluargaan yang tinggi. Hasil observasi awal menemukan bahwa di lingkungan kerja karyawan DIVA Swalayan Kraksaan Kabupaten Probolinggo yaitu bagaimana perilaku karyawan lama terhadap karyawan baru dimana pada posisi ini menjadi ajang karyawan senior untuk membully juniornya.

Sebagai perusahaan yang bergerak dibidang perdagangan yang menyediakan beragam kebutuhan primer yang dipasang di area swalayan bagian dalam dimana dalam kegiatannya melibatkan lebih banyak tenaga kerja langsung. Bersama latar belakang masalah tersebut diatas sehingga peneliti terdorong mengangkat judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan DIVA Swalayan Kraksaan Kabupaten Probolinggo”.

Rumusan Masalah

Setelah masalah diidentifikasi, oleh sebab itu rumusan masalah dalam penelitian ini yakni : 1) Adakah pengaruh secara simultan antara disiplin kerja, budaya organisasi dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan DIVA Swalayan Kraksaan Kabupaten Probolinggo? 2) Adakah pengaruh secara parsial antara disiplin kerja, budaya organisasi dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan DIVA Swalayan Kraksaan Kabupaten Probolinggo? 3) Variabel manakah yang berpengaruh dominan antara disiplin kerja, budaya organisasi dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan DIVA Swalayan Kraksaan Kabupaten Probolinggo ?

34 TELAAH PUSTAKA

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah dua kata yang mempunyai arti sendiri. Menurut Handoko (2001) dalam Lijan (2020:238) "Disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. . Dalam arti sempit dan lebih mudah dipahami disiplin menurut Lijan(2020:238) menjelaskan bahwa " Disiplin adalah kepatuhan pada aturan atau perintah yang ditetapkan oleh organisasi". Dengan aturan serta tata tertib yang baik maka selain meningkatkan semangat kerja, moral kerja, dan efisiensi pun juga dapat berpengaruh naiknya kinerja karyawannya.

Budaya Organisasi

Menurut Samsuddin (2018:51) "Budaya Organisasi merupakan system makna atau nilai yang dianut bersama oleh seluruh anggota organisasi." Sistem makna dan nilai tersebut nantinya mencari karakteristik khas suatu organisasi dan akan membuat organisasi berbeda dengan organisasi lain. Karyawan yang mampu memahami karakteristik khas tersebut akan berperilaku sesuai dengan yang diharapkan oleh budaya organisasi tersebut. Oleh karena itu budaya organisasi dapat mempengaruhi cara karyawan dalam bertindak.

Konflik Kerja

Konflik dianggap menjadi faktor penting untuk naik turunnya kinerja karyawan dimana banyak sekali yang menjadi hal pemicu konflik seperti perbedaan persepsi yang mengakibatkan pertentangan baik itu secara ide yang ada maupun kepentingan lainnya sehingga berdampak pada kemerosotan perusahaan Menurut Hasibuan (2019:199) menjelaskan bahwa " konflik adalah persaingan yang kurang sehat berdasarkan ambisi dan sikap emosional dalam memperoleh kemenangan. Konflik akan menimbulkan ketegangan, kontroversi, perkelahian dan frustrasi jika tidak dapat terselesaikan".

Kinerja Karyawan

Menurut Prawirosentono (1992) dalam Lijan (2020:5) " Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai

tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika”.

Penelitian Terdahulu

Adapun percobaan sebelumnya menurut Sumaki, Rita dkk (2015) Hasil pengujian memperlihatkan Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, dan Komunikasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Area Manado dipengaruhi oleh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Komunikasi.

Penelitian menurut Shihab, Prahiawan, Maria (2020) Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. So Good Food Manufacturing.

Penelitian menurut Lismayanti Girsang, Zulkarnain & Isnaniah (2021) berdasarkan hasil uji untuk variabel budaya organisasi menjelaskan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Lintas Aman Andalas.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian skripsi ini yaitu jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan kausal. Menurut Duli (2019:3) “Penelitian kuantitatif adalah kegiatan pengumpulan, pengolahan, analisis dan penyajian data berdasarkan jumlah atau banyaknya yang dilakukan secara objektif untuk memecahkan suatu persoalan atau menguji suatu hipotesis untuk mengembangkan prinsip-prinsip umum.” Menurut (Tersiana, 2018) “Hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat, jadi disini ada variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan variabel dependen (dipengaruhi)”. Populasi yang digunakan adalah karyawan DIVA Swalayan Kraksaan Kabupaten Probolinggo dengan jumlah seluruh karyawan yaitu 150 karyawan. menggunakan teknik *Non Probability Sampling* teknik *purposive sampling* Menurut Darmawan (2016:152) menjelaskan bahwa “*purposive sampling* yaitu responden yang terpilih menjadi anggota sampel atas dasar pertimbangan peneliti sendiri.” Untuk jumlah sampel yang diambil adalah sejumlah 30 karyawan.

Teknik Pengumpulan Data

Dimana dalam percobaan ini, penulis menggunakan teknik atau metode yang berbeda sebagai pendukung percobaan yaitu kuesioner (angket), wawancara, studi pustaka dan dokumentasi.

Metode Analisis Data

Uji Validitas

Menurut Ghozali (2001) dalam Sujarweni (2015:157) menjelaskan bahwa “Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidak validnya suatu kuesioner.” Suatu kuesioner dapat digolongkan menjadi valid apabila item pertanyaan tersebut dapat mengungkapkan sesuatu hal yang akan diukur oleh item kuesioner tersebut.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan valid. Menurut Ghozali (2001) dalam Sujarweni (2015:158) menjelaskan bahwa “ uji ini digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk”.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut Sujarweni (2015:225) “ uji normalitas berujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak”.

Uji Multikolinieritas

Menurut Widarjono (2010 : 75-84) dalam Duli (2019:120) menyatakan bahwa “ uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel bebas dalam suatu model regresi linier berganda. Jika ada korelasi yng tinggi diantara varaibel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat menjadi terganggu”.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Sujarweni (2015:159) mengungkapkan bahwasannya “Heteroskedastisitas menguji terjadinya perbedaan variance residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain”.

Uji Autokorelasi

Menurut Sujarweni (2015:159) “Menguji autokorelasi dalam suatu model bertujuan unuk mengetahui ada tidaknya korelasi antara variabel pengganggu pada periode tertentu dengan variabel sebelumnya”.

Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sujarweni (2015: 160) menyatakan bahwa “ Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan DIVA Swalayan Kraksaan Kabupeten Probolinggo”. Selain itu juga analisis regresi juga digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis yang di sudah di buat dalam penelitian ini, yang modelnya seperti berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Disiplin Kerja

X2 = Budaya Organisasi

X3 = Konflik Kerja

b1 = Koefisien Disiplin Kerja

b2 = Koefisien Budaya Organisasi

b3 = Koefisien Konflik Kerja

a = Konstanta

Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Sujarweni (2015:164) “Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui prosentase perubahan variabel tidak bebas Y yang disebabkan oleh variabel bebas X.” Jika R^2 semakin besar, maka prosentase perubahan variabel tidak bebas yang disebabkan oleh variabel bebas semakin tinggi. Jika R^2 semakin kecil, maka prosentase perubahan variabel tidak bebas yang disebabkan oleh variabel bebas semakin rendah”.

Pengujian Hipotesis

Uji F (Simultan)

Menurut Sujarweni (2015: 162) menyatakan bahwa “ Uji F adalah pengujian signifikansi persamaan yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (X_1, X_2, X_3) secara bersama sama terhadap variabel tidak bebas (Y) yaitu kinerja karyawan”.

Uji t (Parsial)

Menurut Sujarweni (2015: 161) menyatakan bahwa “ Uji t adalah pengujian koefisien regresi parsial individual yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X_1) secara individual mempengaruhi variabel dependen (Y)”.

Uji dominan

Menurut Indrawan (2015) “ Untuk pengaruh dominan dapat dilihat dari angka *standardized coefficient* atau Beta terbesar dari variabel yang diteliti.” *standardized coefficient* ialah uji yang biasanya juga diaplikasikan untuk mengetahui dan menilai variabel bebas yang paling berpengaruh dan tidak kepada variabel Y.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Validitas diuji melalui analisis korelasi yang terkoreksi (*correlate bivariate*). Dengan

Dengan rumus $df (n - 2)$

$$= df (30 - 2)$$

$$= df (28) = 0,361$$

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Disiplin Kerja (X_1)			
X1.1	717	0,361	Valid
X1.2	724	0,361	Valid
X1.3	563	0,361	Valid
X1.4	767	0,361	Valid
X1.5	593	0,361	Valid
X1.6	576	0,361	Valid
X1.7	460	0,361	Valid
X1.8	593	0,361	Valid
Budaya Organisasi (X_2)			
X2.1	805	0,361	Valid

X2.2	749	0,361	Valid
X2.3	858	0,361	Valid
X2.4	849	0,361	Valid
X2.5	715	0,361	Valid
X2.6	732	0,361	Valid
Konflik Kerja (X₃)			
X3.1	923		Valid
X3.2	930		Valid
Kinerja Karyawan (Y)			
Y1	881	0,361	Valid
Y2	858	0,361	Valid
Y3	667	0,361	Valid
Y4	760	0,361	Valid
Y5	617	0,361	Valid

Sumber: diolah oleh peneliti, 2023

Sesuai dengan hasil uji validitas di atas menjelaskan bahwa seluruh butir pertanyaan atau indikator pada setiap variabel penelitian yaitu Disiplin Kerja (X₁), Budaya Organisasi (X₂), Konflik Kerja (X₃) dan Kinerja Karyawan (Y), diketahui bahwa r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel}. Uji Validitas masing masing butir pernyataan atau indikator dari variabel pada tingkat signifikansi 0,05 menunjukkan bahwa nilai berada di atas r_{tabel} yaitu 0,361

Uji Reliabilitas

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai cronbach alpha	A	N of Items	Keterangan
Disiplin Kerja (X ₁)	0,770	0,60	8	Reliabel
Budaya Organisasi (X ₂)	0,874	0,60	6	Reliabel
Konflik Kerja (X ₃)	0,835	0,60	2	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,818	0,60	5	Reliabel

Sumber: diolah oleh peneliti, 2023

Hasil perhitungan Uji Reliabilitas tersebut dapat diketahui bahwa semua nilai cronbach alpha variabel yang digunakan $\geq 0,60$ reliabel dapat diterima (Menurut Ghozali (2001) dalam Sujarweni 2015:158) dari hasil uji reliabilitas, hal ini menjelaskan jika seluruh butir instrumen yang diterapkan bersifat reliabel serta dapat diaplikasikan untuk analisis berikutnya.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Dalam penelitian ini digunakan uji *One Sample Kolmogorov Smirnov* dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05.

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.39111058
Most Extreme Differences	Absolute	.093
	Positive	.079
	Negative	-.093
Test Statistic		.093
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: diolah oleh peneliti, 2023

Hasil Uji normalitas menunjukkan nilai residual pada variabel disiplin kerja, budaya organisasi, konflik kerja dan kinerja karyawan sebesar 0,200. Nilai residual penelitian > 0.05 akibatnya dapat dijelaskan bahwa seluruh variabel penelitian tersebut berdistribusi normal (Sujarweni 2015:225).

Uji Multikolinieritas

Tabel 4 Hasil Multikolonieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	1 (Constant)	-.090	2.450				-.037
DISIPLIN KERJA	.203	.085	.268	2.401	.024	.706	1.417
BUDAYA ORGANISASI	.309	.102	.414	3.036	.005	.474	2.111
KONFLIK KERJA	.757	.247	.374	3.068	.005	.593	1.687

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : diolah oleh peneliti, 2023

VIF (*Variance Inflation Factor*) menunjukkan jika nilai VIF pada masing masing variabel bebas kurang dari 10. Sedangkan nilai tolerance pada masing masing variabel bebas lebih dari 0,1. Dari nilai-nilai tersebut dapat dipahami bahwa tidak terjadi multikolonieritas terhadap bahan yang diuji oleh peneliti.

(Widarjono 2010: 75-84 dalam Duli 2019:120)

Uji Heterokedastisitas

Tabel 5 Hasil Heterokedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.792	1.255		.631	.533
	DISIPLIN KERJA	.031	.043	.145	.710	.484
	BUDAYA ORGANISASI	.086	.052	.413	1.657	.110
	KONFLIK KERJA	-.335	.126	-.591	-2.654	.013

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber : Diolah oleh peneliti, 2023

Bentuk hasil uji Glejser mampu diamati dalam analisis regresi tidak terdapat gejala heteroskedastisitas, keadaan ini dapat dilihat dari nilai sig. Nilai dari variabel disiplin kerja (X_1) sebesar 0,484, Budaya Organisasi (X_2) sebesar 0,110 dan konflik kerja (X_3) sebesar 0,013 hal tersebut membuktikan sebenarnya tidak ada satu pun variabel independen yang signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dengan nilai Abs, hal tersebut disebabkan nilai probabilitas signifikansi lebih dari 0,05 (Sujarweni 2015:159).

Uji Autokorelasi

Tabel 5. Hasil Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.878 ^a	.771	.744	1.469	2.108

a. Predictors: (Constant), KONFLIK KERJA , DISIPLIN KERJA, BUDAYA ORGANISASI

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Diolah oleh peneliti, 2023

Dari tabel diatas tersebut dapat diperhatikan nilai durbin watson (D - W) senilai 2.108, nilai ini jika di perbandingkan dengan nilai tabel signifikansi 5% = 0,05, dengan jumlah sampel sebanyak 30 (n), maka di dapat nilai du 1,650. Nilai D-W 2.108 > 1,650 (du) dan nilai D-W 2.108 < 2,350, lalu mampu dijelaskan bahwasanya tidak terjadi gejala autokorelasi (Sujarweni 2015:159)

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.090	2.450		-.037	.971
	X1	.203	.085	.268	2.401	.024
	X2	.309	.102	.414	3.036	.005
	X3	.757	.247	.374	3.068	.005

a. Dependent Variable: Y

Sumber: diolah oleh peneliti, 2023

Tabel di atas merupakan hasil regresi variabel disiplin kerja, budaya organisasi, konflik kerja terhadap kinerja karyawan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 + X_1 + b_2 + b_3 X_3 + e$$

$$Y = -.090 + 0,203X_1 + 0,309X_2 + 0,757X_3$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b₁, b₂, b₃ = Koefisien Regresi

X₁, X₂, X₃ = Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Konflik Kerja

e = Error

⁴⁶ Dari persamaan diatas mampu menjelaskan bahwa :

- a. ¹ Diketahui nilai konstanta bernilai negatif sebesar ⁴⁷ -090 yang artinya seluruh variabel disiplin kerja (X₁), budaya organisasi (X₂) dan konflik kerja (X₃) nilainya setara dengan 0, maka akan terjadi penurunan kinerja karyawan sebesar -090. Sehingga dapat disimpulkan jika nilai konstanta negatif dapat mengetahui kuatnya pengaruh variabel bebas kepada variabel terikat yaitu kinerja karyawan. ³⁶
- b. Koefisien regresi b₁ (disiplin kerja) = 0,203 bernilai positif, dengan begitu ²² dapat dikatakan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 0,203. Dengan dugaan bahwa variabel lain konstan, hal ini karena karyawan setuju bahwa disiplin kerja yang diterapkan oleh DIVA Swalayan Kraksaan Kabupaten Probolinggo akan berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan dan juga memperlihatkan apabila terjadi perubahan kecil terhadap disiplin kerja, hal tersebut memberikan hasil yang besar terhadap kinerja karyawan.
- c. Koefisien regresi b₂ (budaya organisasi) = 0,309 bernilai positif, artinya bahwariabel tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 0,309. Dengan dugaan bahwa variabel lain konstan, hal ini karena para karyawan DIVA Swalayan Kraksaan Kabupaten Probolinggo benar benar menerapkan budaya organisasi dengan baik dan dengan rasa tanggung jawab. Sehingga semakin besar variabel budaya organisasi yang diciptakan maka semakin meningkat pula kinerja karyawan, dan apabila ⁷ budaya organisasi ini tidak dapat diterapkan dalam lingkungan kerja atau bahkan dihilangkan maka kinerja pegawai akan menurun.

d. Koefisien regresi b_3 (konflik kerja) = 0,757 dengan nilai positif, artinya bahwa variabel konflik kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 0,757. Dengan dugaan bahwa variabel lainnya konstan, hal ini karena karyawan merasa bahwa jika konflik dapat terkontrol dengan teratur, konflik tersebut mampu mendatangkan banyak dampak yang baik.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 7. Hasil Koefisien Determinasi (R^2).

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.878 ^a	.771	.744	1.469
a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2				

Sumber : Diolah oleh peneliti, 2023

Hasil Uji R^2 diatas dapat dilihat bahwasannya nilai koefisien determinasi sebesar 0,771 (77.1%). Sehingga 77,1 % variabel terikat kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel bebas disiplin kerja, budaya organisasi dan konflik kerja. Sementara sisanya 22,9 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tercantum kedalam penelitian ini seperti komitmen organisasi, gaya kepemimpinan dan stress kerja.

Uji Hipotesis F dan t

Uji signifikansi Simultan (Uji F).

Tabel 8 Hasil Uji signifikansi Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	188.680	3	62.893	29.138	.000 ^b
	Residual	56.120	26	2.158		
	Total	244.800	29			

a. Predictors: (Constant), KONFLIK KERJA , DISIPLIN KERJA, BUDAYA ORGANISASI

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: diolah oleh peneliti, 2023

Tabel 20 hasil uji signifikansi hipotesis F diketahui bahwa hasil nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ (29,138 > 2,96) dan hasil sig 0,000 lebih kecil 0,05. Hal ini menjelaskan bahwa disiplin kerja, budaya organisasi dan konflik kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Sujarweni 2015: 162).

Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Tabel 9. Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.090	2.450		-.037	.971
	DISIPLIN KERJA	.203	.085	.268	2.401	.024
	BUDAYA ORGANISASI	.309	.102	.414	3.036	.005
	KONFLIK KERJA	.757	.247	.374	3.068	.005

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Diolah oleh peneliti, 2023

Hasil uji t test yaitu tabel diatas dapat disajikan sebagai berikut :

- Diperoleh nilai X_1 dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.401 > 1,703$) serta hasil sig. $0,024 < 0,05$. Hal ini dapat menjelaskan bahwa ada pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan DIVA Swalayan Kraksaan Kabupaten Probolinggo.
- Diperoleh nilai X_2 dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.036 > 1,703$) dan hasil sig. $0,005 < 0,05$. Hal ini menjelaskan bahwa ada pengaruh signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan DIVA Swalayan Kraksaan Kabupaten Probolinggo.
- Diperoleh nilai X_3 dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.068 > 1,703$) dan hasil sig. $0,005 < 0,05$. Hal ini menjelaskan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara konflik kerja terhadap kinerja karyawan DIVA Swalayan Kraksaan Kabupaten Probolinggo.

Uji Dominan

Tabel 10. Hasil Uji Dominan

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.090	2.450		-.037	.971
	DISIPLIN KERJA	.203	.085	.268	2.401	.024
	BUDAYA ORGANISASI	.309	.102	.414	3.036	.005
	KONFLIK KERJA	.757	.247	.374	3.068	.005

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Diolah oleh peneliti, 2023

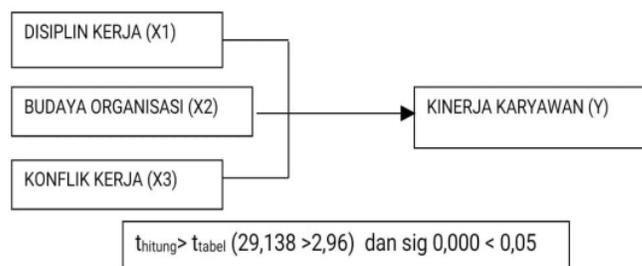
Hasil Uji yang sudah dilakukan peneliti, menjelaskan jika variabel budaya organisasi (X^2) berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan, dikarenakan budaya organisasi (X^2) menghasilkan nilai koefisien beta dengan nilai 0.414 yang lebih tinggi di bandingkan nilai koefisien beta disiplin kerja 0.268 dan konflik kerja sebesar 0.374 (Indrawan 2015).

Pembahasan ²⁷

Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Konflik Kerja Berpengaruh Signifikan Secara Simultan Terhadap kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis F simultan ⁴¹ pada tabel 18 telah dijelaskan dan dipaparkan untuk hipotesis diperoleh bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($29,138 > 2,96$) ³⁰ dan hasil signifikansi $0,000 < 0,05$. Dan berlandaskan hasil penelitian bahwa H_a dapat diterima yang artinya bahwa ada pengaruh signifikan secara bersama sama disiplin kerja, budaya organisasi dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan DIVA Swalayan Kraksaan Kabupaten Probolinggo dimana dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja budaya organisasi dan konflik kerja mampu berjalan dengan baik di lingkungan kerja maka juga akan meningkatkan dan berpengaruh pada kinerja karyawan di dalamnya.

Hasil penelitian ini sependapat dengan kajian yang sudah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, salah satunya ialah penelitian menurut Windy dkk (2015) menyatakan bahwa hasil uji menjelaskan disiplin kerja budaya organisasi dan komunikasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan, dimana dijelaskan juga bahwa dengan adanya disiplin kerja dan budaya organisasi serta komunikasi yang baik dalam melakukan pekerjaan sehingga karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Hasil penelitian Sumaki et al., (2015) juga menjelaskan bahwa Hasil pengujian memperlihatkan Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, dan Komunikasi berpengaruh secara bersama sama terhadap Kinerja Karyawan, penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian dari Isvandiar & Purwanto, (2017) menyatakan bahwa hasil kajian ini memperoleh suatu hasil yaitu ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas yakni budaya organisasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga menjelaskan dimana jika budaya organisasi yang ada semakin baik, maka kinerja karyawan juga akan meningkat.



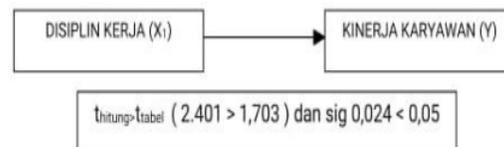
Gambar 1 : Hasil Kerangka Berpikir Variabel X terhadap Y secara simultan

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2023

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis t (parsial) pada tabel 19 menghasilkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini melihat untuk dipotesis diperoleh nilai dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.401 > 1,703$) dan hasil signifikansi $0,024 < 0,05$. Hal ini menjelaskan bahwa ada pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan DIVA Swalayan Kraksaan Kabupaten Probolinggo dan dapat dikatakan H_0 ditolak dan H_a diterima.

Penelitian ini sependapat dengan hasil artikel dari Riziq dkk (2020) bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara positif dan signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. So Good Food Manufacturing. Hasil penelitian dari Setyawati et al., (2018) mengungkapkan bahwa temuan lain uji hipotesis secara parsial bahwa variabel Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Selain itu juga hasil penelitian dari Hanafi & Zulkifli, (2018) bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar 2 : Hasil Kerangka Berpikir Variabel X_1 disiplin kerja
Sumber : Data Diolah Peneliti, 2023

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis t (parsial) pada tabel 19 menghasilkan, budaya organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dari pengujian sebelumnya dimana hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.036 > 1,703$) dan hasil sig. $0,005 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan DIVA Swalayan Kraksaan Kabupaten Probolinggo, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan begitu sudah dapat dipahami bahwa dengan adanya budaya organisasi yang diterapkan di lingkungan kerja maka budaya organisasi tersebut mampu menguasai cara karyawan dalam bertingkah termasuk juga untuk kinerja karyawan.

Penelitian ini juga sependapat dengan penelitian Wita dkk (2020) bahwa hasil penelitian menjelaskan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan namun dengan objek yang berbeda, Hasil penelitian ini juga didukung penelitian dari Eigis Yani (dalam Baiquni 2018) bahwa budaya organisasi itu memiliki hubungan yang tidak dapat dipisah dengan kinerja karyawan dan juga penelitian ini mendukung penelitian dari Pratiwi (2012) bahwa penelitian tersebut menyatakan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Muis et al., (2018) menjelaskan, Terdapat pengaruh positif variabel X_1 (budaya organisasi) terhadap variabel Y (kinerja karyawan) yang dijelaskan oleh hasil signifikan t ,

Dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi (X₁) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

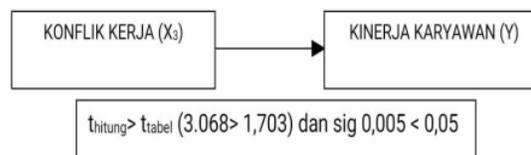


Gambar 3 : Hasil Kerangka Berpikir Variabel X₂ Budaya Organisasi
Sumber : Data Diolah Peneliti, 2023

Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis t (parsial) pada tabel diatas menghasilkan bahwa konflik kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil pengujian sebelumnya dimana hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.068 > 1,703$) dan hasil signifikansi $0,005 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara konflik kerja terhadap kinerja karyawan DIVA Swalayan Kraksaan Kabupaten Probolinggo. Konflik dianggap menjadi faktor utama untuk naik turunnya kinerja karyawan oleh sebab itu konflik kerja juga harus menjadi perhatian penting bagi perusahaan dalam lingkup ruang kerja karyawannya.

Penemuan ini juga sama dengan penelitian Muhamad Ekhsan & Septian, (2021) dimana konflik kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dengan demikian hipotesis konflik kerja berpengaruh positif terhadap karyawan. Susilo & Wahyudin, (2020) juga menjelaskan dari hasil penelitiannya bahwa Hasil pengujian hipotesis telah menunjukkan terdapat pengaruh antara konflik kerja dengan kinerja karyawan. Didukung juga oleh hasil penelitian dari Riana, (2016) bahwa Uji t variabel konflik kerja diperoleh nilai probabilitas (p - value) lebih kecil dari α sehingga dapat disimpulkan bahwa konflik kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

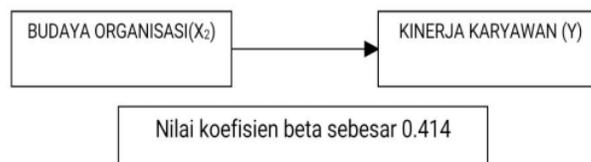


Gambar 4: Hasil Kerangka Berpikir Variabel X₃ Konflik Kerja
Sumber : Data Diolah Peneliti, 2023

Budaya Organisasi Berpengaruh Dominan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian dengan uji t yang dilakukan peneliti, menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan, dikarenakan budaya organisasi menghasilkan nilai koefisien beta sebesar 0.414 yang lebih tinggi di bandingkan nilai koefisien beta disiplin kerja 0.268 dan konflik kerja sebesar 0.374.

Hasil penelitian ini juga sependapat dengan penelitian dari Indrajana dkk dimana nilai hasil koefisien budaya organisasi tertinggi dari 2 variabel lainnya yaitu komunikasi dan lingkungan kerja Erwantiningsih (2019) juga menjelaskan hasil penelitiannya bahwa Berdasarkan nilai koefisien regresi, dari ketiga variabel bebas yang diteliti, faktor budaya organisasi yang berpengaruh dominan dibandingkan dengan faktor motivasi dan komunikasi. Hasil penelitian Pranoto, (2014) berdasarkan dari hasil penelitian ini ternyata variabel bebas dalam penelitian ini yaitu Budaya Organisasi (X_1) terbukti memiliki pengaruh yang paling dominan daripada variabel bebas yang lain.



Gambar 5 : Hasil Kerangka Berpikir Variabel Dominan
Sumber : Data Diolah Peneliti, 2023

5. KESIMPULAN

Dari adanya hasil penelitian serta juga pembahasan yang telah disajikan, peneliti mampu menarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Terdapat pengaruh secara simultan antara disiplin kerja, budaya organisasi dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan DIVA Swalayan Kraksaan Kabupaten Probolinggo.
- 2) Terdapat pengaruh secara parsial antara disiplin kerja, budaya organisasi dan konflik terhadap kinerja karyawan DIVA Swalayan Kraksaan Kabupaten Probolinggo.
- 3) Variabel Budaya Organisasi berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan DIVA Swalayan Kraksaan Kabupaten Probolinggo.

Saran

Pada laporan penelitian ini, peneliti juga memberikan beberapa saran untuk dipertimbangkan bagi beberapa pihak, saran peneliti yakni :

1. Bagi Akademisi

a) Bagi Peneliti Selanjutnya

Mengetahui besar pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan DIVA Swalayan Kraksaan Kabupaten Probolinggo, maka peneliti merekomendasikan untuk peneliti selanjutnya agar bisa mencari variabel variabel penelitian lain seperti variabel komitmen organisasi, gaya kepemimpinan dan stress kerja yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan DIVA Swalayan Kraksaan Kabupaten Probolinggo

b) Bagi Universitas

Universitas diinginkan dapat menambah kapasitas dan kualitas pendidikan agar informasi hasil penelitian ini mampu digunakan sebagai bahan referensi untuk

memperkaya pengetahuan dan keperluan referensi ilmu ekonomi manajemen tentang peningkatan kinerja karyawan dalam perusahaan.

2. Bagi DIVA Swalayan Kraksaan Kabupaten Probolinggo

DIVA swalayan Kraksaan Kabupaten Probolinggo perlu menjaga dan meningkatkan rasa disiplin kerja kepada karyawan dengan cara memberikan motivasi dan memberikan kebijakan kebijakan yang baik untuk menghasilkan kinerja karyawan yang unggul dan baik pula, dengan begitu pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan target ataupun melebihi target dari DIVA Swalayan Kraksaan Kabupaten Probolinggo. Dan juga seharusnya karyawan harus bisa menanamkan sikap disiplin pada pekerjaannya serta diinginkan karyawan bisa memenuhi kewajibannya, bertanggung jawab sesuai tugas yang diemban, juga menjunjung tinggi nilai nilai perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aslichati dkk. (2021), *Metode Penelitian Sosial*, ed. 1, Universitas Terbuka.
- Bintoro, Daryanto (2017), *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, Gava Media,
- Darmawan, Deni, (2016), *Metode Penelitian Kuantitatif*, ed. 3, PT.Remaja Rosdakarya.
- Daus, A., & Othman, H.,(2020), KONFLIK DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *JURNAL REKAMAN*, Vol 4(1), hal 103.
- Duli, (2019), *Metodologi Penelitian Kuantitatif : Beberapa konsep dasar untuk penulisan skripsi dan analisis data dengan spss*, DEEPUBLISH (grup penerbitan CV BUDI UTAMA,
- Ekhsan, & Septian, B,(2021) PENGARUH STRES KERJA, KONFLIK KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN, *MASTER: JURNAL MANAJEMEN STRATEGIK KEWIRAUSAHAAN*, Vol 1(1), 11–18.
- Hanafi, A., & Zulkifli, Z. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 7(2), 406–422.
- Hasibuan, M. S. (2019), *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi revisi*, PT.Bumi Aksara.
- Indrawan.,(2015), PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN MUTASI TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PT.BANK MANDIRI (PERSERO) Cabang Ahmad Yani Medan, *Jurnal Ilmiah*.
- Isvandiar, A., & Purwanto, A. (2017). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, DISIPLIN KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN NON MEDIS RUMAH SAKIT ISLAM MALANG. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 11(1), 38–43.
- Kusumadewi, N, (2022), PENGARUH TEAMWORK DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUMDA BPR MAJALENGKA, *Entrepreneur: Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan*, Vol 3(2), 614–623.
- Lijan Poltak Sinambela. (2020). *Kinerja Pegawai Teori pengukuran dan implikasi* (Edisi Pert). Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Muhamad Ekhsan, & Septian, B. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik*

- Kewirausahaan*, 1(1), 11–18. <https://doi.org/10.37366/master.v1i1.25>
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>
- Nikolaus Duli. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif : Beberapa konsep dasar untuk penulisan skripsi dan analisis data dengan spss*. Jl. Kaliurang Km. 9, 3 Yogyakarta: DEEPUBLISH (grup penerbitan CV BUDI UTAMA).
- Pranoto. (2014). *Paulus Sugiyo Pranoto; Pengaruh Budaya Organisasi ...2*.
- Riana, A. (2016). *PENGARUH KONFLIK KERJA, STRESS KERJA DAN LINGKUNGN KERJA PERUSAHAAN KANTONG PLASTIK KERIS SURAKARTA*. 3(1), 1–8.
- Setyawati, Aryani, & Ningrum. (2018). Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 3(3), 405–412. <https://doi.org/10.36226/jrmb.v3i3.158>
- Suharno, Elmas, M. S. H., & Seger, P. (2020). Pengaruh Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Ecobuss*, 8(2), 60–67.
- Sujarweni. (2015). *METODOLOGI PENELITIAN BISNIS & EKONOMI*. Yogyakarta: PUSTAKA BARU PRESS.
- Sumaki, W. J., Disiplin Kerja, P., Organisasi, B., Taroreh, R. N., Soepeno, D., Kunci, K., & Kerja, D. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado the Effect of Work Discipline, Organizational Culture, and Communication on the Employee Performance Pt. Pln (Persero) S. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 15(05), 538–549.
- Supomo, N. (2018), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yrama Widya, Bandung.
- Susilo, & Wahyudin. (2020). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 1(01), 45–58. <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v1i01.5>
- Tersiana. (2018). *METODE PENELITIAN* (Edisi 1). Yogyakarta.

Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Diva Swalayan Kraksaan Kabupaten Probolinggo_

ORIGINALITY REPORT

25%

SIMILARITY INDEX

25%

INTERNET SOURCES

17%

PUBLICATIONS

13%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	eprints.iain-surakarta.ac.id Internet Source	1%
2	ejournal.undiksha.ac.id Internet Source	1%
3	123dok.com Internet Source	1%
4	www.neliti.com Internet Source	1%
5	lib.unnes.ac.id Internet Source	1%
6	Submitted to Universitas Diponegoro Student Paper	1%
7	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	1%
8	journal.lppmpelitabangsa.id Internet Source	1%

jurnalmadani.org

9	Internet Source	1 %
10	pt.scribd.com Internet Source	1 %
11	repository.um-palembang.ac.id Internet Source	1 %
12	es.scribd.com Internet Source	1 %
13	repository.pelitabangsa.ac.id:8080 Internet Source	1 %
14	anzdoc.com Internet Source	1 %
15	penerbitadm.com Internet Source	1 %
16	repo.unr.ac.id Internet Source	1 %
17	journalpublicuho.uho.ac.id Internet Source	1 %
18	jurnal.unmer.ac.id Internet Source	1 %
19	fe.ubhara.ac.id Internet Source	1 %
20	repository.radenintan.ac.id Internet Source	<1 %

21	repository.uinjkt.ac.id Internet Source	<1 %
22	jurnal.uwp.ac.id Internet Source	<1 %
23	wisuda.unissula.ac.id Internet Source	<1 %
24	djpbk.kemenkeu.go.id Internet Source	<1 %
25	arpusda.semarangkota.go.id Internet Source	<1 %
26	karyailmiah.unisba.ac.id Internet Source	<1 %
27	Submitted to Universitas Nasional Student Paper	<1 %
28	Submitted to iGroup Student Paper	<1 %
29	journal2.upgris.ac.id Internet Source	<1 %
30	Harlina Kurniaty. "Pengaruh Stres Lingkungan Kerja, Stres Kerja Organisasi Dan Stres Kerja Pribadi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Barito Selatan", Restorica: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara dan Ilmu Komunikasi, 2020	<1 %

31	Submitted to Sriwijaya University Student Paper	<1 %
32	jurnalfe.ustjogja.ac.id Internet Source	<1 %
33	ojs.uho.ac.id Internet Source	<1 %
34	dewiningrum2795.blogspot.com Internet Source	<1 %
35	ejurnal.unisri.ac.id Internet Source	<1 %
36	journal.yrpiaku.com Internet Source	<1 %
37	repository.stiewidyagamalumajang.ac.id Internet Source	<1 %
38	riset.unisma.ac.id Internet Source	<1 %
39	dehesa.unex.es Internet Source	<1 %
40	eprints.unmas.ac.id Internet Source	<1 %
41	www.researchgate.net Internet Source	<1 %
42	ejournal.unis.ac.id	

<1 %

43

ejournal.upm.ac.id

Internet Source

<1 %

44

repository.umy.ac.id

Internet Source

<1 %

45

Lulut Ismaya, Ardiansyah Japlani. "Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Komitmen Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Batu Persada di Desa Nyampir, Kecamatan Bumi Agung", Jurnal Manajemen DIVERSIFIKASI, 2021

Publication

<1 %

46

digilibadmin.unismuh.ac.id

Internet Source

<1 %

47

docplayer.info

Internet Source

<1 %

48

e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id

Internet Source

<1 %

49

ejournal.uniks.ac.id

Internet Source

<1 %

50

jurnalmahasiswa.unesa.ac.id

Internet Source

<1 %

51

library.polmed.ac.id

Internet Source

<1 %

52 repo.uinsatu.ac.id <1 %
Internet Source

53 repository.stieipwija.ac.id <1 %
Internet Source

54 www.ejournal.pmci.ac.id <1 %
Internet Source

55 Intan Maizah Ela Yani, Myrna Sofia,
Nurhasanah Nurhasanah. "Pengaruh
Pelatihan, Disiplin Kerja, Dan Budaya
Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi
Pegawai PT. PLN (Persero) Area
Tanjungpinang", Bahtera Inovasi, 2019
Publication

Exclude quotes On

Exclude matches Off

Exclude bibliography On