

jurnal

by acha ananda

Submission date: 25-Jul-2022 12:15AM (UTC-0400)

Submission ID: 1874825121

File name: JURNAL_ACHA_1.pdf (527.75K)

Word count: 4511

Character count: 31751

PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, KONFLIK KERJA, KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. CAHAYA MINI GROSIR DENPASAR

(Studi Kasus pada Kinerja karyawan CV. Cahaya Mini Grosir Denpasar)

Tasya Putri A.A.R¹⁾ dan Sihab R.²⁾

1

¹⁾Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya,

2)

²⁾Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya,

Email: achaananda731@gmail.com dan shihab@untag-sby.ac.id

Abstrak

48

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh Karakteristik Individu, Konflik Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan CV Cahaya Mini Grosir Denpasar (Studi Kasus pada Kinerja Karyawan.CV. Cahaya Mini Grosir Denpasar) Penelitian ini mengambil sampel responden dari CV. Cahaya Mini Grosir dengan jumlah 40 orang Dalam pelaksanaannya, penelitian ini mengambil data primer yaitu dengan menggunakan kuesioner. Alat analisis yang digunakan yaitu analisis regresi berganda. Pada hasil temuan analisis menyimpulkan bahwa variabel Karakteristik Individu..(X1) dan Konflik Kerja (X2) secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Sedangkan variabel komitmen organisasi (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y). Hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa variabel yang digunakan dalam mode penelitian ini yaitu Karakteristik.individu, Konflik Kerja, Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV. Cahaya Mini Grosir Denpasar (Studi Kasus pada Kinerja Karyawan CV. Cahaya Mini Grosir Denpasar).

30

Kata kunci : Karakteristik Individu, Konflik Kerja, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to prove and analyze the effect of Individual Characteristics, Work Conflict, and Organizational Commitment on Employee Performance CV. Cahaya Mini Wholesale Denpasar (Case Study on Employee Performance CV. Cahaya Mini Wholesale Denpasar) This study took a sample of respondents from. CV Light.Mini Wholesale with a total of 40 people In practice, this research takes primary data by using a questionnaire. The analytical tool used is multiple regression analysis The results of the analysis conclude that the Individual Characteristics (X1) and Work Conflict (X2) variables partially have no significant effect on employee performance (Y). While the organizational commitment variable (X3) partially has a significant effect on employee performance (Y) Simultaneous.test.results indicate that the variables used in this research model, namely Individual Characteristics, Work Conflict, Organizational Commitment have a significant influence on Employee Performanc CV. Cahaya Mini Wholesale Denpasar (Case Study on Employee Performance CV. Cahaya Mini Wholesale.Denpasar).

67

Keywords: Individual Characteristics, Work Conflict, Organizational Commitment and Employee Performance.

PENDAHULUAN

7 Suatu perusahaan atau organisasi memiliki tujuan untuk mencapai keunggulan, baik untuk bersaing dengan perusahaan lain maupun untuk mempertahankan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan asset yang paling penting dalam suatu organisasi baik organisasi skala besar maupun kecil, karena merupakan sumber daya yang menggerakkan dan mengarahkan organisasi serta mempertahankan dan mengembangkan organisasi berbagai tuntutan masyarakat dan zaman (Susiawan dan Muhid 2015). Menurut Dessler (2015), manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, Kesehatan, dan keselamatan, serta hal – hal yang berhubungan dengan keadilan. Menurut Bintoro dan Daryanto (2017) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia disingkat MSDM adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu serta efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai Tujuan Bersama perusahaan karyawan. Dan masyarakat menjadi maksimal.

Sumber Daya Manusia merupakan arti penting dari suatu realita bahwa setiap individu manusia merupakan elemen yang paling utama karena selalu ada dalam suatu organisasi. Sumber daya terpenting suatu perusahaan adalah sumber daya manusia yaitu orang yang telah memberikan tenaga, bakat, kreatifitas dan usaha mereka kepada organisasi, manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya Tujuan perusahaan karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2016). Oleh karena itu, kemajuan suatu perusahaan dapat di tentukan dari sumber

daya manusia yang mampu menampilkan kinerja terbaik dari individu.

64 Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Karakteristik individu meliputi kebutuhan, sikap, nilai, minat, dan kemampuan Karakteristik individu didalam perusahaan adalah perbedaan individu dengan individu lainnya. Sehubungan dengan uraian tersebut di atas, maka penulis menentukan obyek penelitian pada CV. Cahaya Mini Grosir yang bergerak di bidang usaha grosir yang menyediakan barang-barang kebutuhan jenis minuman dengan harga yang terjangkau, tempat belanja yang nyaman, serta lokasi yang mudah dijangkau. Sebagai perusahaan yang bergerak dibidang grosir maka setiap karyawan dituntut untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan. Karena fenomena yang terjadi selama ini bahwa kinerja karyawan belum optimal, hal ini disebabkan karena adanya karakteristik individu yang berbeda-beda dalam menjalankan aktivitas kerja sehari-hari, dimana dapat dilihat dari kurangnya inisiatif serta ide-ide yang dikeluarkan oleh karyawan dalam pengembangan perusahaan, selain itu kurangnya pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan sehingga berpengaruh terhadap pencapaian kinerja karyawan.

19 Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah konflik kerja. Dalam kehidupan manusia termasuk dalam dunia kerja tidak akan terlepas dengan yang namanya konflik. Konflik biasanya timbul dalam kerja sebagai hasil adanya masalah komunikasi, hubungan pribadi atau struktur organisasi. Ketidak sesuaian antara dua lebih anggota atau kelompok organisasi yang timbul adanya kenyataan bahwa mereka punya perbedaan status, tujuan, nilai dan persepsi.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada karyawan CV. Cahaya Mini Grosir fenomena yang terjadi saat ini yaitu konflik kerja mempengaruhi kinerja karyawan

karena mulai menurunnya tingkat kinerja karyawan dan terjadinya kesalah pahaman antar karyawan seperti kurangnya komunikasi. Seperti kesalahpahaman masalah pribadi karyawan yang di bawa kedalam pekerjaan yang terjadi hingga dapat menimbulkan perselisihan, tekanan pekerjaan masing – masing karyawan dituntut untuk terus mencapai targetnya sering kali menjadi alasan timbulnya konflik antar sesama karyawan. Selain itu konflik dalam organisasi dapat terjadi dalam berbagai sebab contohnya ketidakjelasan struktur atau pekerjaan dan masalah – masalah yang berkaitan dengan kepribadian yang dimiliki masing – masing individu maupun kelompok yang berbeda. Akibat dari konflik yang pernah terjadi tersebut dapat mempengaruhi kinerja pada karyawan, kinerja karyawan menurun kegiatan pekerjaan terhambat, target yang direncanakan tidak tercapai serta suasana hati yang tidak baik membuat karyawan CV. Cahaya Mini Grosir bekerja kurang maksimal.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah komitmen organisasi. Komitmen Organisasi yang tinggi akan mempengaruhi kinerja, sedangkan jika komitmen rendah akan menyebabkan munculnya keinginan untuk keluar. Komitmen menjadi sebuah kepercayaan para karyawan terhadap misi dan tujuan perusahaan dan mendorong karyawan tersebut menyelesaikan pekerjaan dan terus mempunyai hasrat untuk terus bekerja disana.

Berdasarkan hasil observasi fenomena yang terjadi pada CV. Cahaya Mini Grosir Denpasar dilakukan.berdasarkan permasalahan yang timbul akibat komitmen organisasi yaitu masih kurangnya keinginan beberapa karyawan karyawan untuk..memajukan perusahaan, dimana karyawan yang seharusnya melayani nasabah dengan baik, tetapi..tidak melakukan dengan maksimal yang mana perusahaan masih sering mengalami kendala pada kualitas dan kuantitas kerja dari tiap karyawan yang berdasarkan pada faktor usia

dan kurangnya pengalaman beserta pelatihan kerja, serta dalam kesesuaian jam kerja terjadinya keterlambatan karyawan yang menurunkan kinerja karyawan bersangkutan, terjadinya kesalah pahaman antar karyawan karena kurangnya kerjasama antar karyawan dan rasa tidak puasnya karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dikarenakan adanya ketidakadilan atasan dalam pembagian tugas, maka hal inilah yang menjadikan peneliti ingin mengetahui faktor-faktor apa sajakah yang dapat menyebabkan kinerja karyawan mengalami penurunan yang dapat menyebabkan kinerja karyawan mengalami penurunan yang berdampak pada penjualan CV. Cahaya Mini Grosir Denpasar.

KAJIAN PUSTAKA

Karakteristik Individu

Menurut Robbins (2015)..karakteristik individu adalah Karakteristik dari masing – masing individu (personal) yang meliputi : ciri biografis (usia, jenis kelamin, status perkawinan, dan masa kerja). Ciri kepribadian, nilai, sikap, persepsi dan tingkat kemampuan dasar yang akan mempengaruhi perilaku mereka ditempat kerja . Menurut Dalimuthhe (2017:42) Karakteristik individu adalah ciri khas yang menunjukkan perbedaan seseorang tentang inisiatif, kemampuan untuk tetap tegar menghadapi tugas sampai tuntas untuk memecahkan masalah atau bagaimana menyesuaikan perubahan yang terkait erat dengan lingkungan yang mempengaruhi kinerja individu.

Menurut James (2014) karakteristik individu adalah minat,sikap,dan kebutuhan.yang dibawa seseorang didalam situasi kerja. Minat adalah sikap yang membuat seseorang senang akan obyek kecenderungan atau ide – ide tertentu. Menurut Ratih Huriyanti (2015:79) Karakteristik individu adalah suatu proses psikologi yang mempengaruhi individu dalam

memperoleh, mengkonsumsi serta menerima barang dan jasa serta pengalaman.

Ada empat indikator Karakteristik individu menurut Nur Hanifah (2019) diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan (*ability*)
2. Nilai (*Value*)
3. Sikap (*attitude*)
4. Minat (*interest*)

Konflik Kerja

Kreitner dan Kinicki dalam silaban (2015:3) menyatakan bahwa konflik adalah sebuah proses dimana satu pihak menganggap bahwa kepentingan-kepentingannya ditentang atau secara negatif dipengaruhi oleh pihak lain. Menurut Ana Catur Rina (2015) mengemukakan bahwa konflik kerja yang terjadi pada suatu organisasi dapat terjadi karena adanya perbedaan pendapat mengenai tujuan perusahaan. Menurut Umam dalam Hamali (2018) konflik adalah suatu gejala ketika individu atau kelompok menunjukkan sikap atau perilaku “bermusuhan” terhadap individu atau kelompok lain, sehingga memengaruhi kinerja dari salah satu atau semua pihak yang terlibat.

Menurut Veithzal (2014:718) mengatakan bahwa: “Konflik adalah ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok (dalam suatu organisasi/perusahaan) yang harus membagi sumber daya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja dan atau karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi. Menurut Nelson dan Quick dalam Umam (2012) mengemukakan bahwa konflik adalah suatu situasi yang tujuan, sikap, emosi dan tingkah laku yang bertentangan menimbulkan oposisi dan sengketa antara dua kelompok atau lebih.

Menurut Fitriana (2013) menyimpulkan bahwa terdapat indikator konflik kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Kesalahan komunikasi
- 2) Perbedaan tujuan
- 3) Perbedaan dalam penilaian atau persepsi
- 4) Interdependensi aktivitas kerja
- 5) Kesalahan dalam afeksi

Komitmen Organisasi

Komitmen dalam suatu organisasi atau yang bisa dikenal dengan komitmen organisasi merupakan salah satu konstruksi penting yang dipertahankan selama bertahun-tahun. Menurut Mathis dan Jackson (2016) memberikan definisi komitmen organisasi adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada didalam organisasi tersebut. Menurut (Mujannah, Brahmasari, Ratih dan Candraningrat, 2019) Komitmen Organisasi merupakan suatu kondisi psikologis yang menunjukkan hubungan antara karyawan dengan organisasinya.

Menurut Van Dyene dan Graham (2018), faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah personal, situasional dan posisi. Personal mempunyai ciri-ciri kepribadian tertentu yaitu teliti, ekstrovert, berpandangan positif (optimis), cenderung lebih komit. Lebih lanjut Dyene dan Graham (2018), menjelaskan karakteristik dari personal yang ada yaitu : Usia, masa kerja, pendidikan, jenis kelamin, status perkawinan, dan keterlibatan kerja. Situasional yang mempunyai ciri-ciri dengan adanya : Nilai (value) tempat kerja, keadilan organisasi, karakteristik pekerjaan, dan dukungan organisasi. Sedangkan posisional dipengaruhi oleh masa kerja dan tingkat pekerjaan.

Menurut Sianipar (2014) Komitmen Organisasi adalah keputusan karyawan untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi sepenuh hati menerima tujuan

organisasi dan memberikan kontribusi yang terbaik bagi kemajuan organisasinya. Menurut Kaswan (2017) komitmen organisasi merupakan ukuran kesediaan karyawan untuk bertahan dengan sebuah perusahaan di waktu yang akan datang. Komitmen kerap kali mencerminkan kepercayaan karyawan terhadap misi dan tujuan organisasi, kesediaan melakukan usaha dalam menyelesaikan pekerjaan dan hasrat untuk terus bekerja disana.

Terdapat beberapa indikator komitmen organisasi, Menurut pendapat Heidjrachman dan Husnan (2016). Mengemukakan empat indikator komitmen organisasi yang digunakan dalam pendekatan, pendekatan untuk menentukan indikator komitmen karyawan kepada organisasi yaitu :

1. Disiplin
2. Kehadiran
3. Kerjasama
4. Kepuasan

Kinerja Karyawan

Menurut Moehariono (2016), kinerja adalah gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam merealisasikan tujuan, sasaran, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis dari sebuah organisasi. Menurut Sedarmayanti (2015), kinerja juga berarti prestasi kerja, prestasi kerja, prestasi kerja atau hasil kerja / untuk pekerjaan / prestasi kerja. Marwansyah (2015), menyatakan bahwa kinerja adalah pencapaian seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.

Simanjutak dalam Widodo (2015) kinerja merupakan hasil atas tugas tertentu yang dilaksanakan. Simanjutak juga mengartikan kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu. Pengertian kinerja adalah

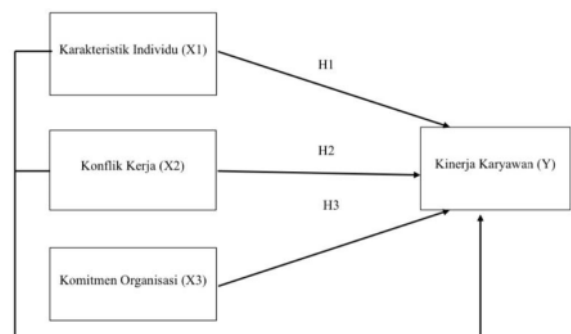
hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2015). Menurut Mathis dan Jackson, (2017). Menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan oleh pegawai dalam mengemban pekerjaannya.

Menurut Gomes dalam mangkunegara (2017).mengemukakan definisi kinerja sebagai : “Ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas” Sedangkan menurut Abdullah (2016) kinerja karyawan adalah hasil.dari pekerjaan organisasi, yang dikerjakan oleh karyawan.dengan.sebaik –baiknya sesuai dengan petunjuk (manual), arahan yang diberikan oleh pimpinan (manajer),kompetensi dan kemampuan karyawan mengembangkan nalarnya dalam bekerja.

Menurut (Sutrisno,2016) bahwa yang terdapat enam indikator kinerja karyawan yaitu:

- 1) Hasil kerja,
- 2) Pengetahuan pekerjaan
- 3) Inisiatif
- 4) Sikap
- 5) Disiplin waktu dan absensi

Kerangka Konseptual



Hipotesis

Berdasarkan latar belakang masalah, rumusan masalah, dan tinjauan pustaka yang telah diuraikan diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H1 : Karakteristik Individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Cahaya Mini Grosir

H2 : Konflik Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Cahaya Mini Grosir

H3 : Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Cahaya Mini Grosir.

H4 : Karakteristik Individu, Konflik Kerja, Komitmen Organisasi secara simultan Berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.CV. Cahaya Mini Grosir.

METODE PENELITIAN

36

Tempat dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian merupakan suatu tempat atau wilayah dimana penelitian tersebut akan dilakukan. Adapun lokasi penelitian ini adalah CV. Cahaya Mini Grosir yang beralamat di Jalan Sekar Jepun VI No.16. Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan April - Mei 2022.

Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini menggunakan metode analisis data kuantitatif dengan teknik analisis kausalitas, yaitu mempertanyakan kembali antara beberapa fenomena yang secara teori sebetulnya sudah diduga saling mempengaruhi Metode ini dilakukan dengan cara mengumpulkan data yang sudah ada dari hasil. kuesioner kemudian diolah dan disajikan dalam bentuk tabel, grafik, serta dibuat analisis agar dapat ditarik kesimpulan sebagai dasar pengambilan keputusan yang berkaitan dengan variabel bebas (independen) yaitu pengaruh Karakteristik Individu, Konflik Kerja, Komitmen Organisasi serta kinerja karyawan sebagai variabel terikat (dependen).

10

Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Cahaya Mini Grosir Denpasar yang artinya penelitian ini menggunakan jenis populasi tidak terbatas.

Teknik pengambilan sampel digunakan dalam penelitian ini yaitu sampel jenuh Menurut Sugiyono (2017:84) definisi nonprobol sampling adalah:teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/ kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Jenis nonprobelitiy sampling sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh atau sering disebut juga sensus.

53

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Variabel	Indikator	rhitung	rtabel	Keterangan
Karakteristik Individu (X1)	X1.1	0,663	0,251	Valid
	X1.2	0,594	0,251	Valid
	X1.3	0,508	0,251	Valid
	X1.4	0,424	0,251	Valid
	X1.5	0,721	0,251	Valid
	X1.6	0,592	0,251	Valid
	X1.7	0,547	0,251	Valid
	X1.8	0,528	0,251	Valid
Konflik Kerja (X2)	X3.1	0,461	0,251	Valid
	X3.2	0,677	0,251	Valid
	X3.3	0,660	0,251	Valid
	X3.4	0,673	0,251	Valid
	X3.5	0,645	0,251	Valid
	X3.6	0,685	0,251	Valid
	X3.7	0,662	0,251	Valid
	X3.8	0,488	0,251	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,651	0,251	Valid
	Y2	0,816	0,251	Valid
	Y3	0,748	0,251	Valid
	Y4	0,823	0,251	Valid
	Y5	0,679	0,251	Valid
	Y6	0,691	0,251	Valid
	Y7	0,678	0,251	Valid
	Y8	0,633	0,251	Valid

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa Karakteristik Individu (X1), Konflik.Kerja (X2), Komitmen Organisasi (X3), dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki rhitung lebih besar dari rtabel sehingga butir pernyataan dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	><	Cronbach Alpha	Keterangan
1	Karakteristik Individu (X1)	0,703	>	0,6	Reliabel
2	Konflik kerja (X2)	0,869	>	0,6	Reliabel
3	Komitmen Organisasi (X3)	0,763	>	0,6	Reliabel
3	Kinerja karyawan (Y)	0,854	>	0,6	Reliabel

Sumber: Data SPSS Uji Reliabilitas (2022)

Berdasarkan Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai variabel Karakteristik Individu (X1), Konflik Kerja (X2), Komitmen Organisasi (X3), dan kinerja karyawan (Y) memiliki nilai Cronbach Alpha > 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel penelitian ini adalah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N	Mean	.44
Normal Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	1.93336410
Most Extreme Differences	Absolute	.099
	Positive	.099
	Negative	-.087
Test Statistic		.099
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Data SPSS Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov (2022)

Uji Normalitas bertujuan untuk mencari apakah model regresi variabel independen memiliki kontribusi atau tidak. Model regresi yang baik adalah data distribusi normal atau mendekati normal. Uji Normalitas pada penelitian ini memiliki Asymp. Sig. sebesar 0,200, karena Asymp. Sig. lebih besar daripada 0,05 maka dalam penelitian ini data berdistribusi normal.

2. Uji Multikolonieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
KARAKTERISTIK INDIVIDU	.751	1.332
KONFLIK KERJA	.0987	1.013
KOMITMEN ORGANISASI	.749	1.335

Berdasarkan tabel 4.11, ditunjukkan bahwa variabel X1 memiliki Tolerance 0,751 dengan VIF 1,332. Pada penelitian ini variabel X2 memiliki Tolerance 0,0987 dengan VIF 1,013. Pada penelitian ini variabel X3 memiliki Tolerance 0,749 dengan VIF 1,335. Dari ketiga variabel tersebut diketahui bahwa nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam

penelitian ini tidak terjadi gejala multikolonieritas dalam model regresi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	3.139	5.588		.562	.577
	KARAKTERISTIK INDIVIDU	.281	.152	.221	1.852	.002
	KONFLIK KERJA	-.071	.054	-.138	-1.322	.194
	KOMITMEN ORGANISASI	.713	.137	.624	5.221	.000

Sumber: Data SPSS Uji Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil yang diperoleh pada tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak terjadi adanya heteroskedastisitas. Hal ini dikarenakan nilai signifikannya lebih besar 0,05

Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	3.139	5.588		.562	.577
	KARAKTERISTIK INDIVIDU	.281	.152	.221	1.852	.002
	KONFLIK KERJA	-.071	.054	-.138	-1.322	.194
	KOMITMEN ORGANISASI	.713	.137	.624	5.221	.000

Sumber: Data SPSS Uji Regresi Linear Berganda

$$Y = 3.139 + 0,281 X1 + - 0,071 X2 + 0,713 X3$$

Nilai konstanta pada variabel Y menunjukkan angka 3,139 yang artinya angka tersebut menyatakan besarnya variabel kinerja (Y) Apabila Karakteristik Individu (X1), Konflik Kerja (X2), Komitmen Organisasi (X3) dalam keadaan konstan maka besarnya tingkat kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 3,139.

Nilai koefisien regresi Karakteristik Individu (X1) menunjukkan angka sebesar 0,281, yang berarti bahwa Karakteristik Individu (X1) memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) Apabila variabel Karakteristik Individu (X1) naik satu satuan maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat 0,281 Dengan asumsi bahwa variabel lain dalam penelitian ini dalam keadaan konstan.

Nilai koefisien regresi Konflik Kerja (X2) menunjukkan angka sebesar -0,071, yang berarti bahwa Konflik Kerja (X2) memiliki pengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan (Y) Apabila variabel Konflik Kerja (X2) naik satu satuan maka Kinerja Karyawan (Y) akan

menurun -0,071. Dengan asumsi bahwa variabel lain. Dalam penelitian ini dalam keadaan konstan.

Nilai koefisien regresi Komitmen Organisasi (X3) menunjukkan angka sebesar 0,713, yang berarti bahwa Komitmen Organisasi (X3) memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Apabila variabel Komitmen Organisasi (X3) naik satu satuan maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat 0,713. Dengan asumsi bahwa variabel lain dalam penelitian ini dalam keadaan konstan.

Uji Hipotesis

1. Uji t (Parsial)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	3.139	5.588		.562	.577
	KARAKTERISTIK INDIVIDU	.281	.152	.221	1.852	.002
	KONFLIK KERJA	-.071	.054	-.138	-1.322	.194
	KOMITMEN ORGANISASI	.713	.137	.624	5.221	.000

Sumber: Data SPSS Uji Regresi Linear Berganda

1. Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian, diperoleh nilai sig sebesar $0,002 < 0,05$ dan nilai t hitung $1,852 >$ nilai t tabel $1,681$, maka H_0 ditolak pada tingkat signifikan 5% . sehingga kesimpulannya adalah variabel Karakteristik Individu (X1) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
2. Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian, diperoleh nilai sig sebesar $0,194 > 0,05$ dan nilai t hitung $-1,322 <$ nilai t tabel $1,681$, maka H_0 diterima pada tingkat signifikan 5% sehingga kesimpulannya adalah variabel Konflik Kerja (X2) mempunyai pengaruh tidak signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan (Y).
3. Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian, diperoleh nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $5,221 >$ nilai t tabel $1,681$, maka H_0 ditolak pada tingkat signifikan 5% sehingga kesimpulannya adalah variabel

komitmen organisasi (X3) mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan (Y).

2. Uji.F.(Simultan)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	3.139	5.588		.562	.577
	KARAKTERISTIK INDIVIDU	.281	.152	.221	1.852	.002
	KONFLIK KERJA	-.071	.054	-.138	-1.322	.194
	KOMITMEN ORGANISASI	.713	.137	.624	5.221	.000

Sumber: Data SPSS Uji Regresi Linear Berganda

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan nilai signifikansi adalah $0,000$ berarti $< 0,05$ dan Fhitung $17,790 >$ Ftabel $2,838$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga variabel bebas yang terdiri dari Karakteristik Individu (X1), Konflik Kerja (X2), Komitmen Organisasi (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

3. Koefisien Determinasi (Adjusted R²) Hasil Uji adjusted R²

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.756 ^a	.572	.539	2.005

a. Predictors: (Constant), KOMITMEN ORGANISASI, KONFLIK KERJA,

KARAKTERISTIK INDIVIDU

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data SPSS Koefisien Determinasi (2022)

1. Nilai koefisien determinasi atau R^2 digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel tak bebas atau variabel terikat (Y) yaitu variabel kinerja karyawan Dengan variabel bebas Karakteristik Individu (X1), Konflik Kerja (X2), Komitmen Organisasi (X3) hasil dari perhitungan SPSS diperoleh nilai $R^2 = 0,572$ yang berarti bahwa sebesar $57,2\%$ Kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Karakteristik Individu (X1), Konflik Kerja (X2), Komitmen Organisasi (X3). Sedangkan sisanya $42,8\%$, dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang diteliti.

PEMBAHASAN

Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis deskriptif penelitian ini rata-rata karyawan yang menjadi responden penelitian ini menilai 4.7 dengan nilai rata-rata yang “sangat efektif”. Hasil uji hipotesis penelitian menunjukkan bahwa positif dan signifikan jika, Karakteristik individu (X1) sebesar $0,002 < 0,05$ dan nilai t hitung $1,852 >$ nilai t tabel 1,681, maka H_0 ditolak pada tingkat signifikan 5% sehingga kesimpulannya adalah variabel Karakteristik Individu (X1) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini disebabkan karena karakter setiap orang atau individu akan berbeda satu dengan lainnya. Karakter yang dimiliki seseorang tercermin melalui sikap dan tingkah lakunya. Pada instansi yang mempunyai banyak karyawan seperti CV. Cahaya Mini Grosir Denpasar yang akan saling berinteraksi setiap harinya. Para karyawan yang mempunyai karakter berbeda tersebut akan bersatu untuk bekerja demi kepentingan CV. Cahaya Mini Grosir Denpasar. Karakter individu yang dimiliki setiap karyawan sulit akan diubah dan akan terbawa pada kehidupan sehari-harinya termasuk dalam bekerja.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan Aktarina (2015) meneliti tentang “Pengaruh Karakteristik Individu, Pekerjaan dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi dan Dampaknya Terhadap Kinerja Anggota Polri di Polresta Palembang”. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Hasil dari penelitian ini bahwa ternyata ada pengaruh signifikan karakteristik individu, pekerjaan dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan terhadap motivasi. Faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja anggota Polri di Polresta Palembang adalah karakteristik individu. Persamaan penelitian ini

72
terletak pada variabel karakteristik individu dan lingkungan kerja. Perbedaannya terletak pada variabel yang digunakan penelitian terdahulu yaitu variabel motivasi dan kinerja anggota Polri sedangkan variabel yang digunakan peneliti yaitu variabel insentif dan variabel kinerja karyawan terhadap pekerja yang ada di perusahaan.

Pengaruh Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis deskriptif penelitian ini rata-rata karyawan yang menjadi responden penelitian ini menilai 4,5 dengan nilai rata-rata yang “sangat efektif”. Hasil uji hipotesis penelitian menunjukkan bahwa negatif dan tidak signifikan jika, konflik kerja (X2) sebesar $0,194 > 0,05$ dan nilai t hitung $-1,322 <$ nilai t tabel 1,681, maka H_0 diterima pada tingkat signifikan 5% sehingga kesimpulannya adalah variabel Konflik Kerja (X2) mempunyai pengaruh tidak signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dikarenakan semakin tinggi konflik kerja dapat menyebabkan tidak tercapainya tujuan dan harapan perusahaan, dan ini menunjukkan konflik kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian sebelumnya yakni Susanti (2015) berjudul Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rumpun Sari Antan 2 Pati. Alat analisis yaitu analisis deskriptif, analisis kuantitatif dan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja dan konflik kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis deskriptif penelitian ini rata-rata karyawan yang menjadi responden penelitian ini menilai 4.8 dengan nilai rata-rata yang “sangat tinggi”. Hasil uji hipotesis penelitian menunjukkan bahwa positif dan

signifikan jika, Komitmen Organisasi (X3) Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian, diperoleh nilai sig sebesar $0.000 < 0,05$ dan nilai t hitung $5,221 > \text{nilai t tabel } 1,681$, maka H_0 ditolak pada tingkat signifikan 5% sehingga kesimpulannya adalah variabel komitmen organisasi.(X3) mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan/(Y). Komitmen organisasi yang tinggi berarti terdapat kepemimpinan kepada organisasi yang tinggi pula. Ketika karyawan memiliki komitmen organisasi dalam menjalankan pekerjaannya maka mereka memiliki kinerja yang baik. Semakin kuat komitmen anggota terhadap organisasi, semakin kuat kecenderungan seseorang untuk memperlihatkan kinerja mereka.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Muis dkk(2018) berjudul "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan". Teknik analisis data yang digunakan adalah: regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji T dan uji F dan koefisien determinan. Hasil penelitian tersebut adalah: 1) secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja. 2) komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. 3) secara simultan ada pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi dan komitmen organisasi.

Pengaruh Karakteristik Individu, Konflik Kerja, Komitmen Organisasi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan variabel Karakteristik Individu (X1), Konflik Kerja (X2), Komitmen Organisasi (X3) secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.(Y). Hal ini diketahui dari hasil uji F yang menunjukkan bahwa nilai sig dalam uji F sebesar $0,000$ yang artinya $< \text{dari } 0,05$, sehingga pengaruh seluruh variabel independen yang terdiri dari Karakteristik Individu (X1), Konflik Kerja (X2), Komitmen Organisasi (X3)

berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) di CV. Cahaya ini Grosir Denpasar Dengan demikian hipotesis penelitian yang berbunyi "Terdapat pengaruh signifikan Karakteristik Individu, Konflik Kerja, Komitmen Organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada CV. Cahaya Mini Grosir Denpasar" adalah terbukti kebenarannya. Nilai koefisien determinasi atau R^2 digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (Y) yaitu variabel kinerja karyawan. Hasil dari perhitungan SPSS diperoleh nilai Karakteristik Individu (X1), Konflik Kerja (X2), Komitmen Organisasi (X3) hasil dari perhitungan SPSS diperoleh nilai $R^2 = 0,572$ yang berarti bahwa sebesar 57,2% Kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Karakteristik Individu (X1), Konflik Kerja (X2), Komitmen Organisasi (X3) Sedangkan sisanya 42,8%, dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang diteliti.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab V, maka kesimpulan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Dari analisis data yang telah dilakukan bahwa variabel Karakteristik Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Dari analisis data yang telah dilakukan bahwa variabel Konflik kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Dari analisis data yang telah dilakukan bahwa variabel Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Dari analisis data yang telah dilakukan bahwa variabel Karakteristik Individu, Konflik Kerja, Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan

terhadap kinerja karyawan CV. Cahaya Mini Grosir Denpasar.

Saran

Berdasarkan uraian kesimpulan tersebut di atas, maka saran yang sekiranya dapat dipertimbangkan oleh CV. Cahaya Mini Grosir Denpasar adalah sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan

Sangat disarankan bagi perusahaan hendaknya untuk terus memperhatikan dan meningkatkan karakteristik individu, konflik kerja, komitmen organisasi agar nanti bisa mencapai tujuan dengan meningkatkan kinerja karyawan

2. Bagi peneliti selanjutnya

Untuk peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambah variabel bebas lainnya selain Karakteristik individu, konflik kerja, komitmen organisasi yang tentunya dapat mempengaruhi kinerja karyawan agar lebih melengkapi penelitian ini karena masih ada variabel independent lain diluar penelitian ini yang mungkin bisa mempengaruhi kinerja karyawan. Dan bisa mencari populasi yang berbeda dan lebih luas dari penelitian ini, serta sampel yang digunakan juga lebih banyak dari sampel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Aini, 2016. Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi, Ocb Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Anwari. M. R, Sunuharyo. B. S, dan Ruhana. I. 2016. Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Karyawan PT Telkomsel Branch Malang. Jurnal Administrasi Bisnis. Vol. 41 No.1

Arifah, 2019. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Studi Kasus Pada PT. BPRS Sukowati Sragen.

43 Badriyah, Mila, 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: CV. Pustaka Setia.

Brahnamastra, 2021. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja karyawan pada PT. Dima Indonesia Denpasar.

42 Bumi Aksara. Collective Ambition, Organizational Culture, And Organizational Commitment on

Dalimunthe, 2017 Karakteristik Individu Dalam Perspektif Kinerja Pegawai FIA. Malang: Universitas Brawijaya

37 Dessler, G. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.

Edison, E., Anwar, Y. dan Komariyah, I. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta

30 Eko, W. S. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

17 Fatikhin et al. 2017. Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Soekarno Hatta Malang). Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 47 No.1.

Fitriana, Y. R. 2013. Persepsi Insentif Dengan Konflik Kerja Karyawan Perusahaan Roti Salwa Trenggalek.

Hakim, 2017. Analisis pengaruh motivasi, Komitmen organisasi, dan Ilkim organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah.

Hasibuan, H. Malayu, S.P, 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT.

Hasibuan, M. S. P. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.

Hasibuan, M. S. P. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

Kamsir, 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.

Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada

42
Mujanah, S., Brahmasari, I. A., Ratih, I. A., & Candraningrat. (2019). He Impact of Organizational Citizenship Behavior and The Women's Cooperatives' Performance in East Java Indonesia. International Journal of Civil Engineering and Technology (IJCIET), 30-44.

35
Rifandi. 2017. Pengaruh Konflik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Sulawesi Tenggara. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Halu Oleo Kendari. Skripsi, 8-9.

59
Sudarmanto. 2009. Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

21
Sugiyono, 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Susanti, D. F. 2015. Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Rumpun Sari Antan 2 Pati.

23
Tania, Y. 2015. Pengaruh Stress Kerja, Konflik Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cempaka Bersama Maju.

1
Tri, Basuki, Agus, 2017, Analisis Regresi Dalam Penelitian Ekonomi & Bisnis (Dilengkapi Aplikasi SPSS & Eviews), Jakarta PT. Raja Grafindo Persada.

jurnal

ORIGINALITY REPORT

77%
SIMILARITY INDEX

74%
INTERNET SOURCES

32%
PUBLICATIONS

57%
STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1 Submitted to Universitas 17 Agustus 1945
Surabaya
Student Paper **22%**

2 repository.untag-sby.ac.id
Internet Source **7%**

3 e-journal.unmas.ac.id
Internet Source **3%**

4 economicsbosowa.unibos.id
Internet Source **2%**

5 ejournal.unmas.ac.id
Internet Source **2%**

6 repository.unsada.ac.id
Internet Source **2%**

7 123dok.com
Internet Source **2%**

8 Submitted to Universitas Pamulang
Student Paper **2%**

9 text-id.123dok.com
Internet Source **2%**

10	core.ac.uk Internet Source	2%
11	repository.usd.ac.id Internet Source	1%
12	docobook.com Internet Source	1%
13	ejurnal-unespadang.ac.id Internet Source	1%
14	www.univ-tridianti.ac.id Internet Source	1%
15	stiealwashliyahsibolga.ac.id Internet Source	1%
16	repository.unwidha.ac.id Internet Source	1%
17	scholar.unand.ac.id Internet Source	1%
18	eprints.unmas.ac.id Internet Source	1%
19	eprints.upnyk.ac.id Internet Source	1%
20	journal.untar.ac.id Internet Source	1%
21	repository.umpalopo.ac.id Internet Source	1%

22	lib.unnes.ac.id Internet Source	1 %
23	repository.radenfatah.ac.id Internet Source	1 %
24	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	1 %
25	repository.unhas.ac.id Internet Source	1 %
26	jurnal.ulb.ac.id Internet Source	1 %
27	konsultasiskripsi.com Internet Source	1 %
28	eprints.radenfatah.ac.id Internet Source	1 %
29	e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id Internet Source	1 %
30	jurnal.unpand.ac.id Internet Source	1 %
31	jasp.fisip.unila.ac.id Internet Source	1 %
32	ejournal.iba.ac.id Internet Source	1 %
33	eprints.iain-surakarta.ac.id	

Internet Source

1 %

34

eprints.ums.ac.id

Internet Source

1 %

35

sloap.org

Internet Source

1 %

36

repository.radenintan.ac.id

Internet Source

1 %

37

dinastipub.org

Internet Source

1 %

38

repository.dinamika.ac.id

Internet Source

<1 %

39

repository.umsu.ac.id

Internet Source

<1 %

40

Submitted to Universitas Nasional

Student Paper

<1 %

41

id.123dok.com

Internet Source

<1 %

42

rsd.univ-mosta.dz

Internet Source

<1 %

43

www.jptam.org

Internet Source

<1 %

44

Submitted to Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia

<1 %

45 etheses.iainponorogo.ac.id <1 %
Internet Source

46 ojs.uho.ac.id <1 %
Internet Source

47 repository.unpas.ac.id <1 %
Internet Source

48 repositori.uin-alauddin.ac.id <1 %
Internet Source

49 docplayer.info <1 %
Internet Source

50 eprints.dinus.ac.id <1 %
Internet Source

51 Submitted to Higher Education Commission
Pakistan <1 %
Student Paper

52 Submitted to Universitas Muhammadiyah
Ponorogo <1 %
Student Paper

53 journal2.uad.ac.id <1 %
Internet Source

54 www.scribd.com <1 %
Internet Source

55 ejournal.undaris.ac.id <1 %
Internet Source

56	id.scribd.com Internet Source	<1 %
57	jkm.stiewidyagamalumajang.ac.id Internet Source	<1 %
58	jurnal.untag-sby.ac.id Internet Source	<1 %
59	sip.iainpurwokerto.ac.id Internet Source	<1 %
60	jom.unri.ac.id Internet Source	<1 %
61	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet Source	<1 %
62	journal.um-surabaya.ac.id Internet Source	<1 %
63	repository.uinjkt.ac.id Internet Source	<1 %
64	ejournal.kopertis10.or.id Internet Source	<1 %
65	jurnalnasional.ump.ac.id Internet Source	<1 %
66	mp.ra.ub.uni-muenchen.de Internet Source	<1 %
67	ojs.stimihandayani.ac.id Internet Source	<1 %

68 pt.scribd.com <1 %
Internet Source

69 repository.unmas.ac.id <1 %
Internet Source

70 Wayan Arya Paramarta, I Putu Purnama Astika. "Motivasi Sebagai Mediasi Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Medis Instalasi Rawat Inap B RSUP Sanglah Denpasar", WIDYA MANAJEMEN, 2020 <1 %
Publication

71 jurnal.untagsmg.ac.id <1 %
Internet Source

72 repository.uin-suska.ac.id <1 %
Internet Source

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography Off

journal

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8

PAGE 9

PAGE 10

PAGE 11

PAGE 12
