

Pengaruh Penerapan Absensi Fingerprint Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada MAN 3 Bener Meriah Kabupaten Bener Meriah

by Syarifudin Syarifudin

Submission date: 31-Aug-2024 11:29AM (UTC+0700)

Submission ID: 2441720479

File name: Jurnal_Pk-Udin_-_Acc.doc (299.5K)

Word count: 2502

Character count: 16096

Pengaruh Penerapan Absensi *Fingerprint* Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada MAN 3 Bener Meriah Kabupaten Bener Meriah

^{1,2,3,4,5} Syarifudin ¹, Sabri ², Erna ³, Masri Ramadhan ⁴, Rahmita Dini ⁵
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Gajah Putih, Blang Bebangka Kecamatan Pegasing, 24560,
Takengon, Kabupaten Aceh Tengah
Email: jongsyarif@gmail.com

Abstract. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengukur pengaruh absensi fingerprint dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai pada Man 3 Bener Meriah. Responden penelitian berjumlah 45 orang dengan menggunakan tehnik sampling jenuh. Data yang dikumpulkan melalui kuisioner menyatakan dalam bentuk skala *Likert*, selanjutnya ditabulasikan dan diolah menggunakan tehnik regresi linier berganda dengan menggunakan aplikasi SPSS version 27.

Hasil persamaan regresi linier berganda $Y = 2.507 + 0.33x_1 + 0.422x_2$, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh absensi fingerprint secara parsial terhadap disiplin kerja pegawai dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ dengan nilai t hitung sebesar 4.316, terdapat pula pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap disiplin kerja pegawai dengan tingkat signifikansi $0,002 < 0,05$ dengan nilai t hitung 3.252. Hasil penelitian juga menunjukkan adanya pengaruh antara absensi fingerprint dan motivasi kerja secara simultan terhadap disiplin kerja pegawai Man 3 Bener Meriah dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ dengan nilai f hitung sebesar 14.634. Koefisien Determinan R square menunjukkan angka 0.411 hal tersebut berarti variabel disiplin kerja dipengaruhi oleh variabel absensi fingerprint dan motivasi kerja sebesar 41,1% dan 58,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Absensi Fingerprint, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja.

Pendahuluan

Lembaga pendidikan merupakan salah satu aspek terpenting yang dapat mewujudkan institusi yang maju sumber daya manusianya. Sumber daya manusia dapat diartikan sebagai suatu aset penting yang berfungsi untuk mencapai tujuan organisasi dengan bekerja atau mempunyai kemampuan bekerja.

Pada era sekarang ini banyak perusahaan bahkan lembaga pendidikan yang telah menggunakan alat modern untuk membantu pimpinan dalam memonitoring jam hadir dan jam keterlambatan pegawai, yaitu dengan menggunakan mesin *fingerprint* sebagai absensi kehadiran online yang secara sistematis dapat memperoleh data yang akurat, karna penggunaannya dengan sidik jari, di mana mesin memberikan bentuk berbeda pada sidik jari seseorang, *fingerprint* tersebut secara otomatis data yang dihasilkan sulit untuk dimanipulasi.

Penerapan absensi *fingerprint* sebagai penunjang disiplin pegawai tentunya dalam suatu lembaga pendidikan, kepala sekolah juga merupakan faktor paling signifikan dalam menentukan arah pelaksanaan tujuan organisasi, jadi kepala sekolah berperan dalam memotivasi pegawai untuk dapat bekerja sesuai dengan tujuan lembaga pendidikan yang telah ditetapkan. Proses kepemimpinan perlu lebih memperhatikan faktor motivasi ini karena berperan penting dalam mencapai tujuan organisasi dan mempunyai efek terhadap disiplin kerja pegawai. Namun jika motivasi kurang diperhatikan atau diberikan oleh Kepala Sekolah, maka hal ini bisa berakibat tidak tercapainya tujuan dari organisasi, dikarenakan para pegawai menjadi tidak disiplin.

Uraian singkat diatas, menunjukkan bahwa penerapan absensi *fingerprint* dan motivasi kerja berpengaruh secara parsial serta secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai MAN 3 Bener Meriah di Kabupaten Bener Meriah.

Landasan Teori

Pengertian Fingerprint

Seperti yang dikemukakan oleh Kasmir (2016), ketidakhadiran adalah adanya atau penegasan kehadiran perwakilan dari kesempatan datang bekerja sampai pulang.

Tofik (2010) mengartikan absensi sidik jari sebagai suatu alat yang menggunakan sidik jari untuk mencatat tanggal dan jam masuk dan keluar pegawai. Biasanya ibu jari tangan terpasang. Perangkat lunak yang memungkinkan pencatatan transaksi disertakan dengan alat ini. Ide dasarnya adalah catatan masuk dan keluar karyawan akan dicatat secara elektrik di atas kertas atau di file elektrik.

Suyadi (2010) mengatakan bahwa sidik jari adalah kulit pada telapak tangan atau kaki yang terdapat garis-garis kecil yang menonjol yang disebut friksi ridges yang menutupinya. Sidik jari memiliki tingkat presisi 90-95% dan tidak terpengaruh oleh keadaan apa pun serta tidak berubah sepanjang hidup.

Indikator Fingerprint

Fadila dan Septiana (2019) mengemukakan tiga indikator tidak adanya sidik jari. Meliputi:

1. Praktis Cukup dengan menempelkan salah satu jari pada mesin sidik jari, karyawan dapat melakukan absensi.
2. Akurat Catatan waktu dan ketidakhadiran yang dihasilkan oleh perangkat absensi sidik jari sangat akurat.
3. Keamanan tinggi Memiliki sistem keamanan yang tinggi untuk mengurangi manipulasi data dan penipuan.

Menurut Davis (2012) Mesin sidik jari merupakan suatu sistem informasi manajemen dengan komponen fisik seperti berikut mengenai sistem informasi manajemen:

- a. Peralatan PC, yang terdiri dari PC administrasi fokus, unit hasil input, unit kapasitas, perangkat keras pencatatan dan penimbunan informasi
- b. Data yang disimpan dalam database computer
- c. Prosedur, bagian fisik karena prosedur datang dalam bentuk buku dan instruksi.
- d. Personil operasional meliputi operator komputer, analis sistem, pemrogram, personel yang bertanggung jawab atas penyimpanan data, dan pemimpin sistem informasi.

Mengingat penilaian di atas, cenderung beralasan bahwa sidik jari adalah mesin partisipasi tipe biometrik yang menggunakan strategi penemuan melalui sidik jari untuk mendapatkan partisipasi yang representatif dan penggunaannya yang pragmatis dan tepat membuatnya lebih mudah digunakan oleh pekerja.

Definisi Motivasi Kerja

Motivasi sering kali diartikan sebagai faktor yang menggerakkan perilaku seseorang, karena motivasi merupakan faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aksi tertentu, seperti yang diungkapkan oleh Sutrisno (2011).

Menurut Afandi (2018), motivasi adalah suatu keinginan yang timbul dalam diri seseorang atau individu apabila ia mendapat inspirasi, semangat, dan semangat untuk melakukan kegiatan dengan ikhlas, gembira, dan ikhlas agar membuahkan hasil yang baik dan bermutu.

Danang (2016) mengatakan bahwa motivasi adalah tentang bagaimana membuat seseorang bersemangat dalam bekerja sehingga mau bekerja dengan menggunakan keterampilan dan pengetahuannya secara maksimal guna mencapai tujuan organisasi.

Menurut Pamela (2015), motivasi merupakan kunci keberhasilan kemampuan organisasi dalam mempertahankan kelangsungan kerja dengan sumber daya dan dukungan yang kuat.

Menurut pendapat para ahli tersebut di atas, motivasi kerja diartikan sebagai tenaga yang diperlukan untuk membangkitkan dorongan batin. yang bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Dengan sendirinya karyawan yang termotivasi akan mampu mempengaruhi disiplin kerja karyawan dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Indikator Motivasi Kerja

Menurut Hafidzi (2019) mengartikan motivasi sebagai “pemberian tenaga penggerak yang menimbulkan semangat kerja seseorang” agar dapat berkolaborasi, bekerja secara efisien, dan mengintegrasikan seluruh upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi utama seseorang dalam bekerja adalah motivasi. Ada beberapa tanda-tanda motivasi dalam bekerja, antara lain:

1. Persyaratan fisik, seperti perlunya fasilitas penunjang untuk memperlancar tugas-tugas yang berhubungan dengan pekerjaan.
2. Rasa aman secara fisik, stabilitas, ketergantungan, perlindungan, dan kebebasan dari kekuatan yang mengancam seperti ketakutan, kecemasan, dan bahaya merupakan salah satu kebutuhan akan rasa aman.
3. Hubungan interpersonal yang baik adalah contoh kebutuhan sosial—kebutuhan yang harus dipenuhi berdasarkan kepentingan bersama dalam masyarakat.
4. Syarat penghargaan, syarat penghargaan terhadap apa yang telah dicapai seseorang, misalnya syarat status, keagungan, perhatian, dan kemasyhuran.
5. Kebutuhan dorongan untuk mencapai tujuan, kebutuhan dorongan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan, misalnya motivasi kepemimpinan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa indikator yang menjadi motivasi untuk pegawai dalam bertanggung jawab untuk melaksanakan pekerjaannya tentunya berkaitan dengan sesuatu yang dibutuhkan pada diri individu pegawai serta hal pendukung lainnya yang dapat menggerakkan pegawai dalam melaksanakan tanggung jawab yang telah ditetapkan oleh pimpinan organisasi.

Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Agustini mengatakan demikian (2019). Disiplin kerja adalah ketaatan pada peraturan dan ketentuan organisasi untuk menginspirasi karyawan agar bekerja lebih keras untuk mencapai tujuan perusahaan. Disiplin kerja menurut Hasibuan (2017) adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati segala aturan organisasi dan norma sosial yang berlaku.

Dapat diuraikan disiplin kerja adalah apabila pegawai selalu tiba di tempat kerja tepat pada waktunya. Bekerja secara efisien dan sesuai dengan semua aturan dan norma sosial yang berlaku. Secara umum, disiplin merupakan tindakan yang dilakukan oleh perwakilan yang mempunyai sikap komitmen terhadap pekerjaan yang dilakukannya, menggarisbawahi sesedikit mungkin terjadinya masalah, dan mencegah terjadinya kesalahan-kesalahan yang mungkin terjadi.

Indikator Disiplin Kerja

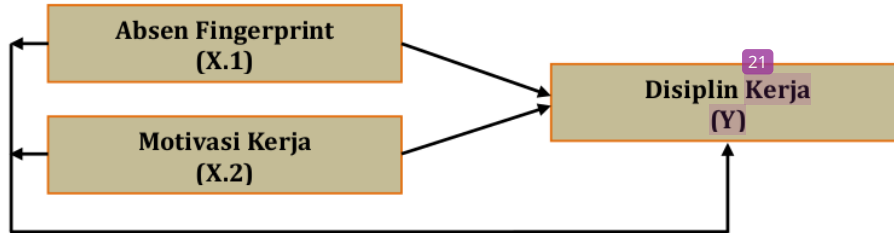
Menurut Agustini mengatakan demikian (2019:104). Intinya, ada banyak indikator yang mempengaruhi tingkat disiplin pegawai suatu organisasi. Berikut beberapa indikator kedisiplinan:

1. Banyaknya pegawai yang hadir untuk melaksanakan aktivitas kerja pada instansi yang ditandai dengan rendahnya tingkat ketidakhadiran pegawai adalah tingkat kehadiran.
2. Prosedur kerja adalah peraturan atau ketentuan yang harus ditaati oleh seluruh anggota organisasi.

3. Ketaatan kepada atasan, khususnya mengikuti petunjuk untuk mencapai keberhasilan.
4. Kesadaran kerja adalah pola pikir seseorang yang melakukan pekerjaannya dengan baik secara sukarela dan bukan karena tekanan.
5. Tanggung Jawab, yaitu kesediaan pegawai untuk mempertanggungjawabkan pekerjaan, lingkungan kerja, dan prasarananya.

Kerangka Konseptual

Absensi fingerprint dan motivasi kerja serta disiplin kerja. Variabel yang dirumuskan menjadi kerangka konseptual yaitu sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

Berdasarkan kerangka konseptual, maka hipotesa penelitian ini, adalah:

- H1. Diduga penerapan absensi fingerprint berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada MAN 3 Bener Meriah
- H2. Diduga motivasi kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada MAN 3 Bener Meriah
- H3. Diduga penerapan absensi fingerprint dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada MAN 3 Bener Meriah

Metode Penelitian

Ruang lingkup penelitian penerapan absensi sidik jari dan motivasi kerja dalam kaitannya dengan disiplin kerja pegawai menjadi subjek penelitian ini. MAN 3 Bener Meriah menjadi lokasi penelitian. Strategi pengujian menggunakan pemeriksaan mendalam, di mana semua individu dari populasi diperiksa, sehingga berjumlah 45 individu. Penyebaran kuesioner dengan pernyataan, tolak ukur skala likert 5 tingkatan.

Metode Analisa Data

Metode analisis data menggunakan persamaan regresi linear berganda, yaitu:

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana:

- Y = Disiplin Kerja
- a = Intercept /konstanta
- b = Koefisien regresi
- X₁ = Absensi fingerprint (nilai skor)
- X₂ = Motivasi kerja (nilai skor)
- e = Standar Error

Hasil Penelitian
Analisis Data Penelitian

22 Perbandingan r hitung dan r tabel digunakan untuk mengetahui validitas instrumen. Data dikatakan valid apabila r hitung ja 22 lebih besar dari r tabel sebesar 5%. Sedangkan pengujiannya sebagai berikut: Data dikatakan tidak valid jika r hitung lebih rendah dari r tabel.

Tabel 1.1.
Hasil Uji Validitas Variabel Independent Dan Dependent

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Ket
Fingerprint (X.1)	FP.1	0,681	0,242	Valid
	FP.2	0,710		
	FP.3	0,611		
	FP.4	0,773		
Motivasi Kerja (X.2)	MK.1	0,649		
	MK.2	0,671		
	MK.3	0,745		
	MK.4	0,653		
	MK.5	0,520		
14 Disiplin Kerja (Y)	DsK.1	0,707		
	DsK.2	0,729		
	DsK.3	0,677		
	DsK.4	0,700		
	DsK.5	0,727		

Sumber: Data Diolah, 2023

Tabel 1.1., menunjukkan seluruh indikator variabel (X.1 dan X.2 serta Y) valid, di 28 na $r_{hitung} \geq r_{tabel}$. Adapun hasil Realibilitas variabel Independent dan Dependent, seperti tabel berikut ini:

Tabel 1.2.
Hasil Uji Realibilitas Independent Dan Dependent

Variabel	Cronbach's Alpha	Koefesien Cronbach's Alpha	Keterangan
7 Fingerprint (X.1)	0,707	0,60	Reliable
Motivasi Kerja (X.2)	0,729		
Disiplin Kerja (Y)	0,677		

Sumber: Data Diolah, 2023

Tabel 1.2., menunjukan bahwa variable (X.1) dengan nilai alpha sebesar 0,707 sedangkan variable (X.2) sebesar 0,729, sedangkan variabel (Y) sebesar 0,677. Nilai ini menunjukan cronbach Alpha > 0,60. Maka disimpulkan bahwa pengukuran variabel dikatakan realibel.

8
Estimasi Regresi Linier Berganda

3 Regresi Linier digunakan untuk mengetahui berapa pengaruh antara (X.1 dan X.2) dengan (Y), sebagai berikut;

Tabel 1.3.
Hasil Estimasi Regresi

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.507	3.623		.629	.493
	X.1	.583	.135	.511	4.316	.000
	X.2	.422	.130	.385	3.252	.002

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja Pegawai
Sumber: Data Diolah, 2023

Tabel 1.3., adalah hasil perhitungan statistik regresi linear berganda dengan aplikasi SPSS versi 27 diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 2.507 + 0.583 X_1 + 0.422 X_2$$

Maka dapat disimpulkan bahwa: Konstanta sebesar 2.507 menunjukkan bahwa jika variabel Fingerprint dan variabel Motivasi Kerja adalah 0 sehingga Disiplin Kerja mempunyai nilai 2.507. Koefisien (X1) sebesar 0,583 yang berarti bahwa jika variabel (X1) mengalami peningkatan sebesar satu satuan pada skala likert sehingga variabel disiplin kerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,583. Koefisien (X2) sebesar 0,422 jika variabel (X2) naik sebesar satu satuan pada skala likert sehingga tingkat Disiplin Kerja mengalami kenaikan sebesar 0,422.

Pembuktian Hipotesis

Uji parsial (uji-t) dilakukan untuk membandingkan t-hitung dengan t-tabel. Hasil uji menunjukkan nilai variabel (X.1) bahwa t-hitung 4.316 > t-tabel 2.018 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05 sehingga Ho ditolak dan Ha diterima, kemudian variabel (X.2), memiliki nilai t hitung 3.252 > t tabel 2.018 dengan nilai signifikan 0,002 < 0,05 sehingga Ho ditolak dan Ha diterima. Kesimpulan kedua variabel secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai MAN 3 Bener Meriah, sedangkan Hasil uji F dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 1.4.
Hasil Uji Uji-F

Model	Sum of squares	df	Mean square	F	Sig
1 regression	59.375	2	29.688	14.634	.000
Residual	85.203	42	2.029		
Total	144.578	44			

a. Dependent Variable: Totally
b. Predictors (Constant), TotalX2, TotalX1

Sumber: Data Diolah, 2023

Tabel 1.4., menunjukkan hasil yang diperoleh nilai f-hitung 14.634 > f-tabel 2.22 dengan nilai signifikan 0.000 < 0.05 sehingga variabel (X.1 dan X2) terbukti mempunyai pengaruh terhadap variabel (Y) pada MAN 3 Bener Meriah.

Uji Determinasi R (square)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel stres kerja mempengaruhi variabel kinerja karyawan, dan menjelaskan variasi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 1.5.
Koefisien Determinan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.641	.411	.383	1.424

a. Predictors: (Constant), totalX1

b. Dependent Variable: total Y

Sumber: Data Diolah, 2023

Hasil koefisien determinasi ditunjukkan pada Tabel 1.5. Nilai Adjusted R Square (R²) sebesar 0,411 menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (Y) dipengaruhi oleh variabel penelitian yaitu fingerprint (X.1) dan motivasi kerja (X.2). Nilai R² sisanya sebesar 0,589 menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat signifikansi uji $t < 0,05$, bukti kalau nilai variabel (X.1) t-hitungnya $4,316 > t\text{-tabel } 2,018$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, kemudian variabel (X.2), memiliki nilai t-hitung $3,252 > t\text{-tabel } 2,018$ dengan nilai signifikan $0,002 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Kesimpulan kedua variabel secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai MAN 3 Bener Meriah.

Uji F diperoleh nilai f-hitung sebesar $14,634 > f\text{-tabel } 2,22$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa variabel (X.1 dan X2) berpengaruh terhadap variabel (Y) di MAN 3 Bener Meriah. Koefisien determinasi (R^2), mempunyai nilai sebesar 0,411 sehingga fingerprint (X.1) dan motivasi kerja (X.2) signifikan berpengaruh terhadap variabel disiplin kerja (Y), sedangkan sisanya sebesar 0,589, artinya variabel disiplin kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor di luar penelitian ini.

Daftar Pustaka

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing
- Danang, Sunyoto (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Buku Seru
- Davis, b, Gordon. 2012. *Kerangka Dasar Sitem Informasi Manajemen Bagian II Struktur Dan Pengembangan*. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo
- Fadila R., & Septiana, M. (2019). Pengaruh Penerapan Absensi Fingerprint Terhadap Disiplin Pegawai Pada Markas Komando Direktorat Pengaman Badan Pengusahaan Batam. *Journal Of Applied Administration* 3(1), 53-63.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung, PT. Rifka Aditama
- Sugiyono, (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R dan D*. Alfabeta: Bandung
- Sugiyono, (2017). *Pendekatan penelitian bisnis: pendekatan kuantitatif, kualitatif, kombinasi dan R&D*, CV. Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group
- Suyadi, 2010. *Rahasia Sidik Jari*. Flash Book, Jakarta.

Topik, Moch. 2010. Panduan Praktis Membuat Aplikasi Penggajian Dengan Exel 2007. Jakarta: Media Kita.

Abd. Jalil. M, Sabri, Yolanda Riyan Panea (2024). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Tengah. Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen 6 (1), 01-10.

Elisa Khairani, Sabri, Yasri Fitra (2024). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Tengah. Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen 6 (1), 57-81.

Pengaruh Penerapan Absensi Fingerprint Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada MAN 3 Bener Meriah Kabupaten Bener Meriah

ORIGINALITY REPORT

23%

SIMILARITY INDEX

21%

INTERNET SOURCES

20%

PUBLICATIONS

14%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

- 1** Submitted to Universitas Musamus Merauke
Student Paper 1%
- 2** Nafik Umurul Hadi, Tri Kresna Murti. "Analisis Biaya Pendidikan dan Kondisi Sosial Ekonomi Orang Tua terhadap Keputusan Siswa Memilih Sekolah di SMP Negeri 1 Karangrejo Tahun Ajaran 2017/2018", EQUILIBRIUM : Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Pembelajarannya, 2019
Publication 1%
- 3** Submitted to Universitas Putera Batam
Student Paper 1%
- 4** jurnal.ugp.ac.id
Internet Source 1%
- 5** glosains.staiku.ac.id
Internet Source 1%
- 6** Submitted to Universitas Nasional
Student Paper 1%

7	core.ac.uk Internet Source	1 %
8	Heriyanto. "Pengaruh Pelayanan dan Fasilitas terhadap Kepuasan Mahasiswa Sekolah Tinggi Agama Buddha Negeri Sriwijaya Tangerang Banten", Open Science Framework, 2019 Publication	1 %
9	journal.stieamkop.ac.id Internet Source	1 %
10	jurnal.univpgri-palembang.ac.id Internet Source	1 %
11	ojs.serambimekkah.ac.id Internet Source	1 %
12	repository.unhas.ac.id Internet Source	1 %
13	pdfs.semanticscholar.org Internet Source	1 %
14	repo.stie-pembangunan.ac.id Internet Source	1 %
15	repository.unifa.ac.id Internet Source	1 %
16	docobook.com Internet Source	1 %

17	repository.umsu.ac.id Internet Source	1 %
18	Submitted to Tarumanagara University Student Paper	1 %
19	Submitted to Universitas Pamulang Student Paper	1 %
20	Submitted to Sriwijaya University Student Paper	1 %
21	Simon Patar Rizki Manalu, Lili Purnama Sari. "PENGARUH PERILAKU BIROKRASI TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI KODAM I/BUKIT BARISAN", JOURNAL ECONOMICS AND STRATEGY, 2020 Publication	1 %
22	Shafira Andini Aulia, Jamiah Jamiah, Achmad Jubaidi. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perindustrian Kota Samarinda", PREDIKSI : Jurnal Administrasi dan Kebijakan, 2021 Publication	1 %
23	journal.lembagakita.org Internet Source	1 %
24	repository.unsimar.ac.id Internet Source	1 %

25 Submitted to Konsorsium Perguruan Tinggi Swasta Indonesia 1 %
Student Paper

26 ojs.stiem-bongaya.ac.id 1 %
Internet Source

27 openjournal.unpam.ac.id 1 %
Internet Source

28 repository.uin-suska.ac.id 1 %
Internet Source

29 repository.uksw.edu 1 %
Internet Source

Exclude quotes On

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography On