

Moch_Fariqul_Qolbi_172010200 120_bab1.docx

by 8 Perpustakaan UMSIDA

Submission date: 18-May-2024 09:51AM (UTC+0700)

Submission ID: 2382337162

File name: Moch_Fariqul_Qolbi_172010200120_bab1.docx (36.11K)

Word count: 1388

Character count: 9475

The Effect of Knowledge Sharing and Organizational Culture on Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable at PT. Eloda Mitra

Pengaruh Knowledge Sharing dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di PT. Eloda Mitra

I. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Di era sekarang ini, persaingan dalam industri bisnis semakin ketat dan menantang. Bidang teknologi informasi berkembang pesat, menjadi platform penting bagi perusahaan untuk bersaing secara efektif. Untuk tetap menjadi yang terdepan, suatu perusahaan harus memiliki kemampuan dan tekad untuk bersaing dengan bisnis lain, serta siap menghadapi berbagai kendala agar dapat bertahan dan maju. Meskipun ketergantungan terhadap teknologi semakin meningkat dan menyebabkan penurunan pemanfaatan tenaga kerja manusia, perusahaan harus menyadari bahwa pencapaian tujuan mereka sangat bergantung pada kehadiran karyawan yang terampil dan kompeten. Oleh karena itu, penting untuk disadari bahwa Sumber Daya Manusia, sebagaimana disebutkan dalam [1], merupakan aset paling berharga yang memerlukan pengembangan berkelanjutan dan harus menjadi inti dari setiap operasional perusahaan. Tujuan perusahaan adalah memperoleh keuntungan, namun dengan adanya persaingan yang ketat diharapkan perusahaan dapat terus eksis sehingga tujuan dan harapan yang diinginkan dapat tercapai secara maksimal. Dalam keadaan seperti ini, perusahaan harus mampu memberikan perhatian kepada karyawannya sekaligus menyeimbangkan antara kebutuhan dan harapannya.

Manusia mengalami tingkat kebosanan dan kelelahan yang berbeda-beda terhadap pekerjaannya. Selain itu, ketika individu mendapatkan pekerjaan dan menjadi karyawan, mereka sering kali merasakan rasa malas dan kurang semangat terhadap pekerjaannya. Pola pikir ini dapat menyebabkan kesalahan dan situasi di mana karyawan kehilangan fokus dan konsentrasi, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja mereka dan kesuksesan perusahaan secara keseluruhan. Tercapainya kinerja karyawan yang optimal sangat erat kaitannya dengan kemampuan perusahaan dalam menciptakan keunggulan kompetitif. Sebagaimana dinyatakan dalam [2], salah satu cara untuk mencapai keunggulan ini adalah melalui manajemen pengetahuan yang efektif dalam organisasi. Berbagi pengetahuan melalui interaksi sehari-hari di tempat kerja merupakan pendekatan yang berharga untuk mengembangkan sumber daya manusia di dalam perusahaan.

Berbagi pengetahuan melibatkan transfer dan penyebaran pengetahuan secara sistematis dari satu pihak ke pihak lain, dengan menggunakan metode dan media yang berbeda [3]. Dengan berbagi pengetahuan, seseorang dapat menemukan peluang baru untuk memperoleh atau menghasilkan pengetahuan baru. Pendekatan eksploratif dalam berbagi pengetahuan diperkirakan akan menjadi tren yang menonjol di masa depan. Melalui model ini, individu akan terlibat dalam pertukaran pengetahuan.

Budaya organisasi memegang peranan penting dalam membentuk kinerja pegawai. Karyawan sering kali memandang perusahaan bukan hanya sebagai tempat kerja, namun sebagai platform untuk memenuhi aspirasi mereka, menunjukkan keahlian mereka, dan membangun identitas mereka. Rasa bangga dikaitkan dengan perusahaan tertentu merupakan cerminan dari nilai, keyakinan, dan asumsi organisasi. Penelitian telah menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki dampak besar terhadap keberlanjutan kinerja karyawan, karena budaya menentukan pola kebiasaan dan norma yang diikuti oleh

seluruh anggota organisasi.

Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja karena keberhasilan suatu perusahaan sangat erat kaitannya dengan peran karyawannya. Salah satu cara untuk mempertahankan karyawan adalah dengan meningkatkan kepuasan kerja mereka dalam organisasi. Sebaliknya, karyawan yang tidak puas akan lebih mungkin untuk keluar dari perusahaannya. Kepuasan kerja memungkinkan perusahaan untuk menumbuhkan tenaga kerja yang produktif dan efisien yang terdiri dari karyawan yang berpengalaman, berpengetahuan, terampil, dan bermotivasi tinggi untuk berbagai peran pekerjaan.

Pada saat penilaian awal di PT. Eloda Mitra, perusahaan yang beralamat di Komp. Sinar Buduran Industri dan Pergudangan 2, Blok C No.1-7, Jl Lingkar Timur-Buduran, Sidoarjo, terlihat sebagian karyawan mengalami kepuasan kerja yang relatif rendah. Hal ini menimbulkan perasaan tidak nyaman dan kurang dihargai di kalangan karyawan tertentu, sehingga menghambat kemampuan mereka untuk mengeluarkan potensi penuh mereka. Akibatnya, para karyawan ini kesulitan untuk mempertahankan fokus dan konsentrasi pada tugas mereka.

Selain itu, alasan utama rendahnya tingkat kinerja karyawan disebabkan oleh masalah berbagi pengetahuan, di mana karyawan kesulitan menangkap informasi pengetahuan dengan jelas dan menghadapi tantangan dalam menyampaikan informasi secara efektif kepada rekan kerja mereka. Berdasarkan wawasan dari wawancara manajemen perusahaan, organisasi mengakui bahwa penurunan produksi dapat berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Jika permasalahan ini tidak segera diatasi, hal ini pada akhirnya dapat membahayakan keberlangsungan perusahaan. Korelasi ini tercermin langsung pada data produksi PT. Eloda Mitra, sebagaimana tergambar pada Tabel 1.1 yang menampilkan target dan pencapaian produksi tahunan, dan Tabel 1.2 menampilkan target dan pencapaian produksi bulanan untuk tahun 2020 di kalangan PT. Karyawan Eloda Mitra.

4

Tabel 1.1

Data Target dan Realisasi Hasil Produksi Tahun 2018-2020

Tahun	2018	2019	2020
Jumlah Karyawan	178	178	178
Target	65.000 pcs	65.000 pcs	65.000 pcs
Realisasi	46.000 pcs	58.600 pcs	54.700 pcs

(Sumber data PT. Eloda Mitra 2018-2020)

10

Dari tabel 1.1 diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa target produksikaryawan bagian cenderung mengalami penurunan produksi tiga tahun terakhir yang terus menurun. Pada tahun 2018-2020 target yang ditetapkan oleh perusahaan yakni sebanyak 65.000 pcs namun tidak ada yang terealisasi, sehingga tidak mencapai target yang telah ditetapkan, ketidak tercapaiannya ini disebabkan oleh berkurangnya rasa kepuasan karyawam dalam mengerjakan pekerjaan, karyawan memiliki tingkat budaya organisasi yang rendah selain itu hal yang membuat tidak tercapainya target yakni adanya kerusakan pada mesin yang membuat pekerjaan lambat dan melampaui batas waktu yang telah ditentukan.

Tabel 1.2

Data Target dan Realisasi Hasil Produksi PT. Eloda Mitra Tahun 2020

Bulan	Target Produksi (pcs)	Realisasi Produksi (pcs)	Ketercapaian Target %	Keterangan
-------	-----------------------	--------------------------	-----------------------	------------

Januari	6.000	5.280	88%	Tidak Tercapai
Februari	6.000	5.820	97%	Tidak Tercapai
Maret	6.000	6.875	100%	Tercapai
April	6.000	5.100	85%	Tidak Tercapai
Mei	6.000	5.460	91%	Tidak Tercapai
Juni	6.000	5.040	84%	Tidak Tercapai
Juli	6.000	5.760	96%	Tidak Tercapai
Agustus	6.000	6.875	100%	Tercapai
September	6.000	5.700	95%	Tidak Tercapai
Oktober	6.000	6.875	100%	Tercapai
November	6.000	5.160	86%	Tidak Tercapai
Desember	6.000	5.280	88 %	Tidak Tercapai

(Sumber data PT. Eloda Mitra)

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa di tahun 2020 dari bulan Januari hingga Desember karyawan produksi mampu mencapai target sebanyak 3 kali yakni pada bulan Maret, Agustus dan Oktober. Tentu saja menyebabkan menurunnya keuntungan perusahaan, kemungkinan besar hal tersebut dipengaruhi oleh rendahnya kepuasan kerja dan rendahnya budaya organisasi. Berdasarkan hasil pengamatan di bagian produksi PT. Eloda Mitra bahwa kinerja karyawan masih kurang maksimal dan belum mencapai target perusahaan dikarenakan adanya permasalahan yang serius pada rendahnya kinerja karyawan. Berdasarkan uraian permasalahan yang terjadi maka peneliti merasa perlu melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *knowledge sharing* dan budaya organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan kepuasan kerja sebagai Variabel *Intervening*”.

Berdasarkan uraian dan kajian teoritis yang diberikan, peneliti telah mengidentifikasi kesenjangan penelitian yang ditandai dengan kesenjangan bukti, dengan penekanan khusus pada kesenjangan bukti ini. Tujuan penelitian adalah mengidentifikasi titik-titik kesamaan kesenjangan yang terjadi dan menjadikannya sebagai tolak ukur perbedaan. Oleh karena itu, peneliti bertujuan untuk mengidentifikasi kesenjangan antara fenomena yang tidak jarang terjadi dan yang ada di lapangan. Kesenjangan penelitian mengacu pada kontradiksi temuan penelitian sebelumnya, dimana variasi hasil penelitian menimbulkan kesenjangan tersebut [6]. Hal ini memungkinkan peneliti untuk mengembangkan strategi berdasarkan temuan penelitian terbaru. Dengan mengkaji penelitian-penelitian terdahulu, maka identifikasi kesenjangan penelitian pada variabel independen (X) yang mempengaruhi variabel dependen (Y) dapat diringkas sebagai berikut:

Berdasarkan temuan penelitian yang dilakukan oleh [7], terbukti bahwa berbagai pengetahuan berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya penelitian yang dilakukan oleh [8] menunjukkan bahwa berbagai pengetahuan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Untuk memastikan bahwa penelitian ini sejalan dengan tujuan yang dimaksudkan dan memfasilitasi pengumpulan data dan informasi penting, penulis telah menetapkan batasan mengenai dampak berbagai pengetahuan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja menjadi variabel *intervening* pada karyawan produksi di PT. Eloda Mitra.

Rumusan Masalah

1. Apakah *Knowledge Sharing* berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
3. Apakah *Knowledge Sharing* berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
6. Apakah *Knowledge Sharing* berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai Variabel *Intervening*?
7. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai Variabel *Intervening*?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh *knowledge sharing* terhadap kepuasan kerja.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
3. Untuk mengetahui pengaruh *knowledge sharing* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
5. Untuk mengetahui ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
6. Untuk mengetahui pengaruh *knowledge sharing*, terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai Variabel *Intervening*.
7. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai Variabel *Intervening*.

Manfaat Penelitian

Meningkatkan pemahaman dan kesadaran terhadap isu-isu utama yang muncul dalam subjek penelitian menjadi masukan yang berharga untuk meningkatkan kinerja pegawai, khususnya terkait dengan kepuasan kerja, budaya organisasi, berbagi pengetahuan, dan produktivitas secara keseluruhan.

ORIGINALITY REPORT

17%

SIMILARITY INDEX

17%

INTERNET SOURCES

7%

PUBLICATIONS

9%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repository.umy.ac.id Internet Source	5%
2	dspace.uui.ac.id Internet Source	2%
3	repository.iainkudus.ac.id Internet Source	1%
4	eprints.umk.ac.id Internet Source	1%
5	repository.radenfatah.ac.id Internet Source	1%
6	repository.umsu.ac.id Internet Source	1%
7	Submitted to Universitas Diponegoro Student Paper	1%
8	dataku.sidoarjokab.go.id Internet Source	1%
9	www.slideshare.net Internet Source	1%

10	123dok.com Internet Source	1 %
11	dinastirev.org Internet Source	1 %
12	media.neliti.com Internet Source	1 %
13	es.scribd.com Internet Source	1 %
14	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	1 %
15	pt.scribd.com Internet Source	1 %

Exclude quotes On

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography On

Moch Fariqul Qolbi

172010200120 bab2.docx

by 11 Perpustakaan UMSIDA

Submission date: 21-May-2024 11:06AM (UTC+0700)

Submission ID: 2384604020

File name: Moch_Fariqul_Qolbi_172010200120_bab2.docx (84.88K)

Word count: 1084

Character count: 7185

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif melibatkan pemeriksaan terhadap populasi atau sampel tertentu, atau bahkan menggunakan seluruh populasi sebagai sampel, memanfaatkan alat penelitian sebagai instrumen pengumpulan data, analisis statistik, dan mengikuti filosofi positivis. Penelitian ini menggunakan kerangka penelitian survei di mana sampel diambil dari seluruh populasi dan menggunakan alat pengukuran seperti kuesioner untuk mengumpulkan data yang tidak bias mengenai faktor-faktor variabel.

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah suatu tempat yang digunakan dalam melakukan penelitian guna mendapatkan data yang diperlukan. Dalam penelitian ini berlokasi di PT. Eloda Mitra.

Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Eloda Mitra shift A yang berjumlah 178 karyawan dan sampel pada penelitian ini yakni karyawan tetap PT. Eloda Mitra yang berjumlah 83 karyawan.

Tabel 3.2 Rincian Jumlah Karyawan

No	Keterangan	Jumlah Karyawan
1	Karyawan Tetap	83
2	Karyawan Kontrak	95
Jumlah		178

Sumber : Proses Data (2024)

Dalam penelitian ini metode pengambilan sampel yang digunakan adalah Total iSampling. Menurut [10], Total iSampling melibatkan penggunaan ukuran sampel yang setara dengan seluruh populasi. Total iSampling digunakan dalam penelitian ketika jumlah populasi kurang dari 100, sehingga seluruh populasi dapat dimasukkan ke dalam sampel penelitian. Total Sampling dipilih sebagai teknik pengambilan sampel karena tidak semua sampel memenuhi kriteria dan jumlah responden kurang dari 100. Sampel penelitian ini terdiri dari 83 karyawan tetap PT. Eloda Mitra, yang memiliki pengalaman kerja yang luas di perusahaan.

Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Indikator
1	<i>Knowledge sharing</i> (X ₁) Van Den & De Ridder (dalam Exellen, 2019)	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Knowledge Donating</i> <ol style="list-style-type: none"> a. Berbagi pengetahuan baru b. Berbagi informasi baru tentang pekerjaan c. Perhatian kepada rekan kerja 2. <i>Knowledge Collector</i> <ol style="list-style-type: none"> a. Mengumpulkan pengetahuan baru b. Mengumpulkan informasi baru tentang pekerjaan c. Mengumpulkan inovasi baru
2	Budaya Organisasi (X ₂) Robbins & Judge (2019)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ide-ide serta berani mengambil resiko. 2. Perhatian kepada detail. 3. Berorientasi kepada hasil kerja. 4. Berorientasi pada karyawan. 5. Berorientasi kepada kelompok. 6. Dorongan dari perusahaan agar karyawan berperilaku agresif dan kompetitif dalam bekerja. 7. Budaya organisasi yang baik dijadikan acuan pertumbuhan stabilitas perusahaan.

No	Variabel	Indikator
3	Kinerja Karyawan (Y) Moehiono (2014)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Karyawan bekerja secara efektif. 2. Karyawan dapat menggunakan waktu dalam bekerja secara efisien. 3. Karyawan dalam bekerja selalu memperhatikan tiap detail agar berkualitas di mata konsumen. 4. Karyawan dapat menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu. 5. Karyawan selalu memenuhii target untuk mencapai produktivitas yang baik, 6. Karyawan selalu mengutamakan keselamatan dalam bekerja.
4	Kepuasan Kerja (Z) Blum (dalam Irhamatul Jariyati 2016)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Adanya kesempatan yang sama untuk berkembang. 2. Keamanan karyawan saat bekerja. 3. Gaji yang sesuai prosedur. 4. Manajemen perusahaan yang baik. Komunikasi antar karyawan,

Sumber : Proses Data (2024)

11

Jenis Data

Data penelitian penelitian ini terdiri dari data primer yang diperoleh melalui kuesioner yang berpusat pada kepuasan kerja, budaya organisasi, kinerja karyawan, dan berbagi pengetahuan di PT. Eloda Mitra, menggunakan skala Likert.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data didapat dari hasil kuesioner dan wawancara. Skala 1 sampai 5 diperlukan untuk menjawab kuesioner dengan skala likert, dengan penjelasan sebagai berikut: Sangat Tidak Setuju (STS) memiliki bobot nilai 1, Tidak Setuju (TS) memiliki bobot nilai 2, Netral (N) memiliki bobot nilai 3, Setuju (S) memiliki bobot nilai 4, dan Sangat Setuju (SS) memiliki bobot nilai 5.

Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan teknik analisis jalur untuk menganalisis data. Analisis jalur adalah bentuk lanjutan dari analisis regresi linier berganda yang memungkinkan penyelidikan variabel intervening. Prosedur analisis data pada PLS melibatkan beberapa tahapan, seperti;

Analisa Outer Model

Uji Validitas

Uji validitas model eksternal meliputi penilaian validitas konvergen yang mengharuskan nilai outer loading melebihi 0,7. Namun, sesuai [11], nilai pemuatan luar yang berkisar antara 0,5 hingga 0,6 dianggap dapat diterima untuk memenuhi kriteria validitas konvergen. Selain itu, uji validitas diskriminan dinilai memuaskan dengan menggunakan nilai cross-loading.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berfungsi sebagai metode untuk mengevaluasi kuesioner atau indikator setiap variabel dengan menggunakan Composite Reliability. Perlu disebutkan bahwa suatu variabel dianggap andal jika nilainya melampaui 0,6 [11]. Lebih lanjut, konstruk model dapat dikatakan sangat reliabel jika Rata-rata Variance Extracted (AVE) berada di atas 0,50. Untuk memastikan keandalan data, AVE harus lebih besar dari 0,50.

6

Uji Multikolinieritas (Collinierity Statistics VIF)

Uji ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antar indikator, apakah indikator mengalami multikolinieritas dengan mengetahui nilai VIF. Tidak ada multikolinieritas apabila nilai VIF <5, dan sebaliknya terjadimultikolinieritas apabila nilai VIF >5 [11].

Evaluasi Inner Model

Model batin, model struktural, menjelaskan hubungan antar variabel laten, bersumber dari teori substantif yang diperoleh dan hipotesis penelitian atau rumusan masalah. Penilaian dapat dilakukan melalui R-square yang mengukur sejauh mana variabel endogen dipengaruhi oleh variabel lain. Sesuai [11], hasil R-Square yang melebihi 0,67 menandakan adanya dampak signifikan variabel eksogen terhadap variabel endogen. Nilai R-Square yang berkisar antara 0,33 hingga 0,66 termasuk dalam kategori sedang, sedangkan nilai 0,19 hingga 0,32 tergolong lemah.

Pengujian Hipotesis

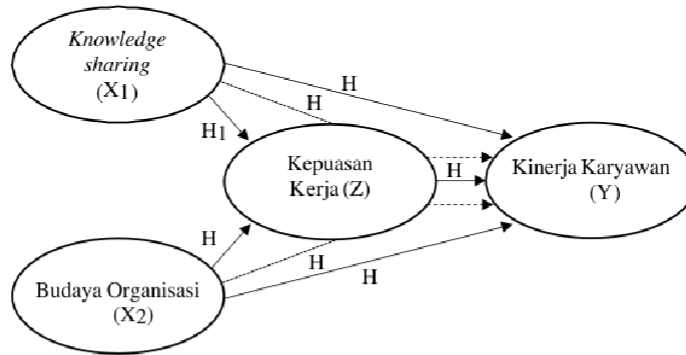
Pengujian hipotesis meliputi pengujian nilai koefisien, t-statistik, dan nilai probabilitas. Hubungan positif dikatakan bila nilai koefisiennya positif. Saat melakukan pengujian hipotesis dengan t-statistik pada tingkat alpha 5%, gunakan nilai t-statistik sebesar 1,96. Kriteria diterima atau ditolaknya suatu hipotesis adalah sebagai berikut: H_0 diterima dan H_0 ditolak jika T-statistik > 1,96. Selanjutnya diterima atau ditolaknya suatu hipotesis berdasarkan probabilitas ditentukan dengan ketentuan sebagai berikut:

- Nilai P-Values < 0,05 menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan.
- Nilai P-Values > 0,05 menunjukkan tidak adanya pengaruh yang signifikan.

Pengujian hipotesis menggunakan SmartPLS dilakukan dengan dua tahap yaitu pertama, menghitung pengaruh langsung variabel laten independen terhadap variabel laten dependen, dan kedua, menentukan pengaruh variabel laten independen terhadap variabel laten dependen dengan moderasi atau tidak langsung.

Kerangka Konseptual

[9] Kerangka konseptual tersebut membentuk hubungan teoritis antara variabel penelitian, khususnya variabel terikat dan variabel bebas. Dalam penelitian ini kembangkan kerangka konseptual untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi terhadap produktivitas kerja, dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Dengan demikian, kerangka konseptual penelitian diuraikan sebagai berikut.:



Gambar : 2.1 Kerangka Konseptual

Sumber : Proses Data (2024)

Keterangan:

- X1 : Variabel Bebas (*Knowledge Sharing*).
- X2 : Variabel Bebas (*Budaya Organisasi*).
- Y : Variabel Terikat (*Kinerja Karyawan*).
- Z : Variabel *Intervening* (*Kepuasan Kerja*),

Hipotesis

[9] Menyatakan bahwa “hipotesis adalah suatu jawaban sementara dari rumusan masalah yang sudah ditentukan didalam penelitian”. Hipotesis penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut :

- H1 : Pengaruh *knowledge sharing* terhadap *kepuasan kerja*
- H2 : Pengaruh budaya organisasi terhadap *kepuasan kerja*..
- H3 : Pengaruh *knowledge sharing* terhadap *kinerja karyawan*

- H4 : Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.
- H5 : Pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan
- H6 : Pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.
- H7 : Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.

ORIGINALITY REPORT

17%

SIMILARITY INDEX

14%

INTERNET SOURCES

7%

PUBLICATIONS

6%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

Ni Wayan Astari, Putu Gede Denny Herlambang. "Pengaruh Kepercayaan dan Kualitas Pelayanan Terhadap Minat Kunjungan Wisatawan Pada Hotel Dante di Kabupaten Gianyar", Jurnal Manajemen dan Bisnis Equilibrium, 2019

Publication

2%

2

Andhy Tri Adriyanto, Agus Prasetyo. "Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Knowledge Sharing terhadap Produktivitas Kerja melalui Perilaku Inovatif sebagai Variabel Intervening", Permana : Jurnal Perpajakan, Manajemen, dan Akuntansi, 2021

Publication

1%

3

Romauli Nainggolan. "Pengaruh Product dan Price Terhadap Keputusan Pembelian Kukki Deli Dengan Pemasaran Online Sebagai Variabel Mediasi", Management and Sustainable Development Journal, 2020

Publication

1%

4

fr.scribd.com

Internet Source

1%

5	journals.usm.ac.id Internet Source	1%
6	Submitted to UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Student Paper	1%
7	Submitted to Universitas Negeri Jakarta Student Paper	1%
8	eprints.umm.ac.id Internet Source	1%
9	Adrul Hafiz, Ferry Siswadhi, Anggia Ayu Lestari. JURNAL EKONOMI SAKTI (JES), 2024 Publication	1%
10	Tri Bodroastuti, Tjandra Tirtono. "PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR (OCB) SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN", Solusi, 2019 Publication	1%
11	garuda.kemdikbud.go.id Internet Source	1%
12	Candra Auromiqo, Indarto Indarto, Djoko Santoso. "PERAN TEAMWORK DAN TIME PRESSURE TERHADAP KINERJA DENGAN AFFECTIVE COMMITMENT SEBAGAI VARIABEL	1%

INTERVENING", Jurnal Riset Ekonomi dan
Bisnis, 2019

Publication

-
- 13** Taufik Qarismail, Prayekti Prayekti. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan", Jurnal Bisnis dan Manajemen, 2020
Publication 1%
-
- 14** dspace.uii.ac.id
Internet Source <1%
-
- 15** id.123dok.com
Internet Source <1%
-
- 16** repository.mercubuana.ac.id
Internet Source <1%
-
- 17** www.scribd.com
Internet Source <1%
-
- 18** 123dok.com
Internet Source <1%
-
- 19** Harjanto Harjanto, Kesi Widjajanti, Lucia Rini Sugiarti. "SARANA TEKNOLOGI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DIMEDIASI SISTEM INFORMASI", Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis, 2020
Publication <1%
-
- 20** ejournal.stiesia.ac.id
Internet Source

<1%

21

www.e-jurnal.com

Internet Source

<1%

Exclude quotes On

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography On