

MAKER DES 2021

by Agung Stie Sultan

Submission date: 11-Jul-2023 11:03PM (UTC-0700)

Submission ID: 2129987647

File name: MAKER_JUNI_22.pdf (127.53K)

Word count: 2857

Character count: 18425



13

Maker: Jurnal Manajemen
Program Studi Manajemen STIE SULTAN AGUNG
Volume 8 – Nomor 1, Juni 2022, (Hlm 94-100)



Available online at: <http://www.maker.ac.id/index.php/maker>

IMPLEMENTASI IKLIM ORGANISASI KANTOR KECAMATAN SIANTAR UTARA PEMATANGSIANTAR

Marisi Butarbutar¹⁾ *, Efendi²⁾, Novita Butarbutar³⁾, Sudung Simatupang⁴⁾, Lia Kristiani Sihite⁵⁾

17

^{1,2,3,4,5} Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sultan Agung, Jalan Surabaya No. 19, Kota Pematangsiantar, Sumatera Utara²⁾, 21118, Indonesia.

*E-mail: marisibutarbutar84@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis implementasi iklim organisasi pada Kantor Kecamatan Siantar Utara Pematangsiantar. Metode penelitian dengan survei, pengumpulan data melalui wawancara dan kuesioner. Unit analisis pada penelitian ini adalah 29 pegawai. Data dianalisis dengan analisis kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi sudah baik namun belum optimal, dengan dimensi tertinggi pada dimensi dukungan dan dimensi komitmen, serta nilai terendah berada pada dimensi tanggungjawab. Untuk mengoptimalkan implementasi iklim organisasi dengan peningkatan kemampuan dan kompetensi pegawai.

Kata kunci: implementasi; iklim organisasi; pegawai.

19

Abstract

The purpose of this research is to analyze implementation of organizational climate at the North Siantar Pematangsiantar District office. The research method is survey, data collection is through interviews and questionnaires. The unit of analysis in this study were 29 employees. Data were analyzed by qualitative analysis. The results showed that the organizational climate was good but not optimal, with the highest dimensions being on the dimensions of support and the dimensions of commitment, and the lowest scores being on the dimensions of responsibility. To optimize the implementation of the organizational climate by increasing the capabilities and competencies of employees.

Keywords: implementation; organizational climate; employees.

21

Article History: Received 06 Jun 2022 Accepted 30 Jun 2022 Published 30 Jun 2022

PENDAHULUAN

Salah satu faktor penting dalam mencapai tujuan organisasi adalah bagaimana mengelola sumber daya manusia yang ada dalam organisasi agar menghasilkan kinerja yang optimal. Pencapaian kinerja yang optimal dipengaruhi banyak faktor, salah satunya adalah iklim organisasi yang mendukung perkembangan sumber daya manusia dalam organisasi. Semakin kondusif iklim organisasi akan berdampak pada kinerja pegawai yang optimal (Shafarila and Supardi, 2017; Yani, 2017; Kurniawati, 2018).

Dalam mengukur iklim organisasi dapat dilihat dari berbagai dimensi yang digunakan. Dalam hal ini pengukuran iklim organisasi terdiri dari dimensi: struktur, standar, tanggung jawab, pengakuan, dukungan, dan komitmen (Etty, 2012).

Dari hasil wawancara dengan Kasubbag Umum, Kepegawaian, dan Perlengkapan serta beberapa pegawai pada Kantor Kecamatan Siantar Utara Pematangsiantar, diperoleh informasi bahwa iklim organisasi belum optimal. Fenomena iklim organisasi yang belum optimal terjadi pada dimensi tanggung jawab, dimana masih terdapat beberapa pegawai kurang mampu dalam memecahkan masalah pekerjaan yang dihadapinya. Pada dimensi pengakuan, dimana masih terdapat beberapa pegawai kurang mendapatkan penghargaan sebagai pegawai yang berprestasi hal ini dapat diperbaiki dengan cara atasan memberi penghargaan dalam bentuk penugasan yaitu penugasan pada pegawai yang berprestasi dalam hal pencapaian peluang akan menjadi salah satu bentuk penghargaan dari instansi.

LANDASAN TEORI

Pengertian Iklim Organisasi

Suasana lingkungan kerja yang dirasakan oleh masing-masing individu dalam sebuah organisasi sering disebut sebagai iklim organisasi. Iklim organisasi merupakan cerminan dari kualitas nilai-nilai, norma, atau adat kebiasaan yang berlaku di sebuah organisasi yang dilakukan dan yang dirasakan oleh seluruh anggota organisasi yang cenderung bersifat permanen (Syamsu and Djafri, 2017). Sedangkan menurut (Indrasari, 2017), iklim organisasi didefinisikan sebagai pengalaman individu dan kelompok di tempat kerja. Dari definisi ini dilihat bahwa iklim organisasi menyangkut suasana lingkungan internal dalam organisasi yang berlaku dan dirasakan warga organisasi yang mempengaruhi perilakunya dalam organisasi.

Faktor Mempengaruhi Iklim Organisasi

Dalam usaha menciptakan suatu iklim organisasi yang baik dan sehat, terdapat sejumlah faktor yang besar pengaruhnya bagi usaha pencapaian tersebut. Ada enam faktor-faktor yang mempengaruhi iklim organisasi sebagai berikut: 1. Perilaku atau pola interaksi pimpinan dalam menggerakkan bawahan untuk mencapai tujuan perusahaan. 2. Adanya sikap saling percaya antar karyawan dan pimpinan perusahaan untuk mempertahankan hubungan yang penuh keyakinan. 3. Para karyawan diajak komunikasi berkomunikasi mengenai semua masalah dalam kebijakan organisasi yang relevan dengan kedudukan mereka. 4. Adanya suasana kejujuran antar karyawan di dalam organisasi, dimana karyawan mampu mengatakan apa yang ada dipikiran mereka mengenai permasalahan perusahaan. 5. Para karyawan berbagi informasi yang berhubungan dengan tugas

dan wewenang mereka diperusahaan. 6. Karyawan memiliki kebebasan dalam menyampaikan pendapat kepada atasan untuk kemajuan perusahaan (Purnamasari and Sintaasih, 2019).

Faktor lain yang mempengaruhi iklim organisasi yaitu: 1. Tempat kerja dan peralatan yang mendukung pekerjaan. 2. Hubungan atasan dengan bawahan. 3. Hubungan antar teman sesama kerja. 4. Pembagian beban kerja. 5. Semangat kerja. Dari pendapat di atas dapat dilihat bahwa beberapa faktor tersebut jika diperhatikan dan dioptimalkan dengan baik maka akan menciptakan iklim organisasi yang kondusif (Yani, 2017).

Dimensi Iklim Organisasi

Dalam mengukur kondusivitas iklim organisasi maka diperhatikan parameter atau dimensi yang dapat dipergunakan untuk pengukurannya. Iklim organisasi yang optimal dapat diukur dengan dimensi (Etty, 2012), dimensi iklim organisasi yaitu sebagai berikut:

1. Struktur, merefleksikan perasaan karyawan diorganisasi dengan baik mengenai definisi peran dan tanggung jawab mereka.
2. Standar, mengukur perasaan tekanan untuk memperbaiki kinerja dan derajat yang dimiliki karyawan dalam melakukan pekerjaan yang baik.
3. Tanggung Jawab, merefleksikan perasaan karyawan bahwa mereka menjadi "pimpinan diri sendiri" dan tidak pernah meminta pendapat mengenai keputusannya dari orang lain.
4. Pengakuan, perasaan karyawan apabila diberi imbalan yang layak setelah menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.
5. Dukungan, merefleksikan perasaan karyawan mengenai kepercayaan dan

saling mendukung yang berlaku di kelompok kerja.

6. Komitmen, merefleksikan perasaan kebanggaan dan komitmen sebagai anggota organisasi.

Lusier dalam (Indrasari, 2017), dimensi iklim organisasi adalah sebagai berikut: 1. *Structure*, merupakan tingkat paksaan yang dirasakan karyawan karena adanya peraturan dan prosedur yang terstruktur atau tersusun. 2. *Responsibility*, merupakan tingkat pengawasan yang diberlakukan organisasi dan dirasakan oleh para karyawan. 3. *Reward*, merupakan tingkat penghargaan yang diberikan atas usaha karyawan. karyawan dihargai sesuai dengan kinerjanya. 4. *Warmth*, berkaitan dengan tingkat kepuasan karyawan yang berkaitan dengan kekaryawananan dalam organisasi. 5. *Support*, berkaitan dengan dukungan kepada karyawan di dalam melaksanakan tugas-tugas organisasi. 6. *Organizational Identity and Loyalty*, berkaitan dengan perasaan bangga akan keberadaan dalam organisasi dan kesetiaan yang ditunjukkan selama masa kerjanya. 7. *Risk*, berkaitan dengan karyawan diberi ruang untuk melakukan atau mengambil resiko dalam menjalankan tugas sebagai sebuah tantangan.

Dengan adanya dimensi yang jelas dan terukur dari iklim organisasi, maka akan diperoleh gambaran yang objektif dari iklim organisasi yang akan mendukung individu dalam pencapaian tujuan organisasi.

METODE

Penelitian ini dilakukan dengan penelitian kepustakaan dan lapangan. Populasinya terdiri dari 29 orang PNS Kantor Kecamatan Siantar Utara Pematangsiantar. Metode pengumpulan data dengan survey. Jenis yang dipergunakan data kualitatif dan kuantitatif, bersumber

dari data primer melalui wawancara dan kuesioner, serta sumber data sekunder berupa dokumen terkait. Analisis data dengan analisis deskriptif kualitatif (Sugiyono, 2013).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Secara kualitatif dilakukan analisis untuk memperoleh deskripsi mengenai jawaban responden tentang implementasi iklim organisasi pada Kantor Kecamatan Siantar Utara Pematangsiantar, dengan menggunakan tabel interval berikut ini:

Tabel 1. Kategori Jawaban Responden

Interval	Kepuasan Konsumen
4,21–5,00	Sangat Baik
3,41–4,20	Baik
2,61–3,40	Cukup Baik
1,81–2,60	Tidak Baik
1,00–1,80	Sangat Tidak Baik

Sumber: data diolah (2022)

Pengukuran implementasi iklim organisasi ini berdasarkan dimensi dan indikator yang telah ditetapkan peneliti dari konsep teori yang ada, yaitu dimensi: struktur, standar, tanggung jawab, pengakuan, dukungan, dan komitmen. Tabel di bawah ini menunjukkan hasil analisis dari tabulasi jawaban responden, yakni:

Tabel 2. Tabulasi Rata-rata Jawaban Pegawai per Dimensi

No.	Dimensi dan Indikator	Rata Skor	Kriteria
1	<i>Struktur:</i> Kejelasan tujuan, kejelasan uraian tugas, kejelasan tanggungjawab.	3,87	Baik
2	<i>Standar:</i> Ketersediaan standar pelaksanaan pekerjaan, peningkatan kinerja sesuai standar,	3,79	Baik

	pelaksanaan pekerjaan sesuai standar.		
3	<i>Tanggung jawab:</i> Kesediaan melaksanakan tugas dari atasan, ketaatan bekerja, pemecahan masalah.	3,49	Baik
4	<i>Pengakuan:</i> Penghargaan atasan atas pencapaian, gaji yang diterima, pujian atas pencapaian.	3,70	Baik
5	<i>Dukungan:</i> Dari atasan, dari sesama pegawai, kepercayaan pada anda.	3,86	Baik
6	<i>Komitmen:</i> Kebanggaan menjadi warga instansi, loyalitas, keenganan meninggalkan instansi.	3,92	Baik
Rata-rata Keseluruhan		3,77	

Sumber: data diolah (2022)

Tabel 3. Tabulasi Jawaban Pegawai per Indikator Pada Dimensi Struktur

No.	Indikator	Rata Skor	Kriteria
1	Kejelasan tujuan	3,83	Baik
2	Kejelasan uraian tugas	3,93	Baik
3	Kejelasan tanggungjawab	3,86	Baik

Sumber: data diolah (2022)

Tabel 4. Tabulasi Jawaban Pegawai per Indikator Pada Dimensi Standar

No.	Indikator	Rata Skor	Kriteria
1	Ketersediaan standar pelaksanaan pekerjaan	3,68	Baik
2	Peningkatan kinerja sesuai standar	3,75	Baik
3	Pelaksanaan pekerjaan sesuai standar	3,93	Baik

Sumber: data diolah (2022)

Tabel 5. Tabulasi Jawaban Pegawai per Indikator Pada Dimensi Tanggung Jawab

No.	Indikator	Rata Skor	Kriteria
1	Kesediaan melaksanakan tugas dari atasan	3,68	Baik
2	Ketaatan bekerja,	3,65	Baik
3	Pemecahan masalah	3,13	Cukup Baik

Sumber: data diolah (2022)

Tabel 6. Tabulasi Jawaban Pegawai per Indikator Pada Dimensi Pengakuan

No.	Indikator	Rata Skor	Kriteria
1	Penghargaan atasan atas pencapaian	3,24	Cukup Baik
2	Gaji yang diterima,	3,93	Baik
3	Pujian atas pencapaian	3,93	Baik

Sumber: data diolah (2022)

Tabel 7. Tabulasi Jawaban Pegawai per Indikator Pada Dimensi Dukungan

No.	Indikator	Rata Skor	Kriteria
1	Penghargaan atasan atas pencapaian	3,75	Baik
2	Gaji yang diterima	4,00	Baik
3	Pujian atas pencapaian	3,82	Baik

Sumber: data diolah (2022)

Tabel 8. Tabulasi Jawaban Pegawai per Indikator Pada Dimensi Komitmen

No.	Indikator	Rata Skor	Kriteria
1	Kebanggaan menjadi warga instansi,	3,82	Baik
2	Loyalitas	3,93	Baik
3	Keenganan meninggalkan instansi	4,00	Baik

Sumber: data diolah (2022)

Dari tabel 2 sampai tabel 8 di atas diperoleh informasi bahwa secara umum implementasi iklim organisasi sudah baik, namun belum optimal. Hal ini dapat dilihat masih adanya indikator dan dimensi yang diperoleh di bawah nilai rata-rata keseluruhan sebesar 3,77.

Pada dimensi struktur dengan indikator kejelasan tujuan yang ditetapkan oleh instansi sudah baik, hal ini dikarenakan tujuan kantor terorganisir dengan jelas dan tidak membingungkan pegawai sehingga mereka mengetahui dengan pasti tujuan kantor. Indikator kejelasan uraian tugas juga baik, hal ini dikarenakan pegawai dapat berkonsentrasi dalam melaksanakan suatu pekerjaan karena uraian tugasnya yang jelas. Indikator kejelasan tanggung jawab juga sudah baik, hal ini dikarenakan tanggung jawab pegawai sesuai dengan yang ada dalam struktur organisasi sehingga pegawai dapat memahami tugas, melaksanakan dan bertanggung jawab atas tugas yang sudah di berikan.

Pada dimensi standar dengan indikator ketersediaan standar pelaksanaan pekerjaan kategori baik, hal ini dikarenakan ketersediaan pegawai melaksanakan pekerjaannya baik dalam kantor. Kemudian indikator peningkatan kinerja sesuai dengan standar juga baik, hal ini dikarenakan pegawai memiliki kebanggaan yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya dengan baik sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka sesuai dengan standar kantor. Terakhir indikator pelaksanaan pekerjaan sesuai standar juga sudah baik, hal ini dikarenakan kantor menetapkan sasaran-sasaran kerja, yang memperbaiki kinerja pegawai dan berorientasi pada prestasi sehingga pegawai lebih bertanggung jawab dalam bekerja.

Pada dimensi tanggung jawab dengan indikator kesediaan melaksanakan tugas dari atasan sudah baik, hal ini dikarenakan pegawai sudah wajib melaksanakan tugas dan pekerjaan dengan baik. Indikator ketaatan bekerja juga baik, hal ini dikarenakan para pegawai wajib melaksanakan dan bertanggungjawab atas tugas dan pekerjaan yang diarahkan oleh atasan. Terakhir indikator pemecahan masalah masih cukup baik, hal ini dikarenakan masih ada pegawai yang masih belum mampu dalam mencari solusi pada saat ada permasalahan dalam mengerjakan tugas dan pekerjaannya.

Pada dimensi pengakuan dengan indikator penghargaan atasan atas pencapaian masih cukup baik, hal ini dikarenakan pegawai kurang

mendapat perhatian dalam memberi penghargaan kepada pegawai yang mampu dan berprestasi dalam bekerja. Kemudian indikator gaji yang diterima sudah baik, hal ini dikarenakan gaji yang diberikan pada pegawai sesuai dengan ketetapan pemerintah tentang penggajian. Terakhir indikator pujian atas pencapaian sudah baik, hal ini dikarenakan pegawai dapat mengerjakan tugas dan pekerjaan yang sesuai harapan atasan.

Pada dimensi dukungan dengan indikator dukungan dari atasan kategori sudah baik, hal ini dikarenakan atasan memberi semangat kepada pegawai yang dapat mengerjakan tugas dan pekerjaan dengan baik. Kemudian indikator dukungan dari rekan kerja juga baik dikarenakan dukungan sesama pegawai sangat mendukung dalam memperoleh pencapaian produktivitas kerja. Terakhir indikator kepercayaan pada pegawai sudah baik, hal ini dikarenakan pegawai saling menjaga kepercayaan sesamanya.

Pada dimensi terakhir yaitu komitmen pada indikator kebanggaan menjadi warga instansi sudah baik, hal ini dikarenakan pegawai merasa bangga menjadi bagian dari kantor. Kemudian indikator loyalitas juga baik, hal ini dikarenakan kesetiaan pegawai untuk tetap bekerja pada instansi. Indikator terakhir keengganan meninggalkan instansi juga baik, hal ini dikarenakan pegawai sudah merasa bagian dari kantor dan jarang ada PNS yang keluar sebagai aparatur pemerintah.

Secara keseluruhan dapat dilihat implementasi iklim organisasi pada Kantor Kecamatan Siantar Utara Pematangsiantar sudah baik. Dengan nilai rata-rata tertinggi sebesar berada pada dimensi dukungan dengan indikator kepercayaan yang diterima dari rekan kerja, dan pada dimensi komitmen dengan indikator keengganan pegawai meninggalkan kantor. Nilai rata-rata terendah berada pada dimensi tanggung jawab dengan indikator usaha pegawai memecahkan masalah pekerjaan.

Pembahasan

Iklim organisasi dapat mempengaruhi pegawai sehingga mereka dapat mengerti tatanan yang berlaku dalam lingkungan kerja dan memberi petunjuk kepada pegawai dalam upaya penyesuaian diri dalam organisasi. Iklim organisasi pada Kantor Kecamatan Siantar Utara Pematangsiantar dapat dikatakan baik, namun masih ada indikator dan dimensi yang perlu menjadi perhatian untuk dioptimalkan. Hal ini diketahui dari hasil analisis yang nilainya dibawah nilai rata-rata keseluruhan.

Pada dimensi tanggung jawab dengan indikator usaha dalam pemecahan masalah dalam kategori cukup baik, hal ini dapat diperbaiki dengan cara pegawai lebih meningkatkan kemampuan dan kompetensi dalam bekerja seperti melakukan pelatihan, atau pun dengan cara berdiskusi dengan atasan.

Selanjutnya pada dimensi pengakuan dengan indikator penghargaan atasan atas pencapaian masih cukup baik, hal ini dapat dioptimalkan dengan cara atasan memberi penghargaan dalam bentuk penugasan yaitu penugasan pada pegawai yang berprestasi dalam pencapaian peluang yang akan menjadi salah satu bentuk penghargaan dari instansi.

Pada dimensi standar dengan indikator ketersediaan standar kinerja dibawah nilai rata-rata, hal ini dapat ditingkatkan dengan cara menjaga tingkah laku pegawai pada saat di dalam dan diluar instansi agar tidak mencemarkan nama baik instansi, selain itu menghindari perbincangan negatif, seperti pegawai tidak akan mengumbar informasi yang tak semestinya diketahui pihak lain, karena pegawai sadar bahwa setiap hal negatif yang diucapkan bukan cuma dapat mencoreng nama instansi, tapi juga berisiko berbalik kepadanya. Indikator peningkatan kinerja sesuai dengan standar juga dibawah nilai rata-rata, hal ini dapat ditingkatkan dengan cara pegawai lebih mengutamakan pekerjaan dibandingkan hal lain pada saat bekerja.

Dimensi dukungan dengan indikator dukungan dari atasan masih dibawah nilai rata-rata, hal ini dapat dilihat dari sisi atasan

memberi dukungan kepada pegawai dengan cara membantu ketika pegawai mengalami kesulitan dalam bekerja, memberi motivasi agar pegawai lebih bersemangat dalam meningkatkan kinerja.

Terakhir dimensi tanggung jawab dengan indikator kesediaan melaksanakan tugas dari atasan masih dibawah nilai rata-rata, hal ini dapat ditingkatkan dengan cara pegawai lebih meningkatkan kinerja agar mendapatkan hasil lebih memuaskan. Indikator ketaatan bekerja juga dibawah nilai rata-rata, hal ini dapat ditingkatkan dengan cara pegawai semakin meningkatkan kinerja dengan melaksanakan tugas yang diberikan atasan sehingga atasan mendapatkan hasil kinerja pegawai dengan memuaskan.

Selain upaya pengoptimalan iklim kerja yang kondusif diatas, pimpinan instansi dan pegawai juga perlu mempertimbangan dimensi lain atau faktor-faktor yang mempengaruhi iklim organisasi itu sendiri (Indrasari, 2017; Yani, 2017; Purnamasari and Sintaasih, 2019).

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Implementasi iklim organisasi pada Kantor Kecamatan Siantar Utara Pematangsiantar belum optimal. Nilai tertinggi ada pada dimensi dukungan dengan indikator kepercayaan yang diterima dari rekan kerja, dan pada dimensi komitmen dengan indikator kengangan pegawai meninggalkan kantor. Nilai rata-rata terendah berada pada dimensi tanggung jawab dengan indikator usaha pegawai memecahkan masalah pekerjaan.

Saran

Iklim organisasi dapat dioptimalkan dengan meningkatkan nilai terendah dari indikator atau dimensi, dengan cara peningkatan kemampuan dan kompetensi

dalam bekerja oleh pegawai, seperti melakukan pelatihan, atau pun dengan cara berdiskusi dengan atasan.

DAFTAR PUSTAKA

- Etty, S. (2012) 'Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Karyawan Pada Universitas Terbuka', organisasi dan manajemen, 8(24429155), pp. 121-134.
- Indrasari, M. (2017) *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Indomedia Pustaka.
- Kurniawati, E. (2018) 'Pengaruh Budaya Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai', Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Batam, 7(2), pp. 240-254.
- Purnamasari, Ni Putu Dian and Sintaasih, desak ketut (2019) 'Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, Dan Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan', Manajemen, 8(9), pp. 5762-5782. doi: <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i09.p20>.
- Shafarila, Asri Wahyuni and Supardi, E. (2017) 'Iklim Organisasi Dan Motivasi Kerja Sebagai Diterminan Kinerja Pegawai', Jurnal Manper, 2(2), p. 18. doi: 10.17509/jpm.v2i2.8102.
- Sugiyono (2013) *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Syamsu, B. and Djafri, N. (2017) *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Gorontalo: Ideas.
- Yani, Tri Indah (2017) 'Pengaruh Iklim Organisasi, Perilaku Kerja dan Fungsi Pengawasan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri Cabang Pekanbaru Sudirman Atas di Kota Pekanbaru', Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau, 4(1), pp. 402-413.

MAKER DES 2021

ORIGINALITY REPORT

24%

SIMILARITY INDEX

24%

INTERNET SOURCES

4%

PUBLICATIONS

12%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	ejurnal.stieyapan.ac.id Internet Source	3%
2	ocs.unud.ac.id Internet Source	2%
3	repository.uhamka.ac.id Internet Source	2%
4	sultanist.ac.id Internet Source	2%
5	Submitted to Universitas Jember Student Paper	1%
6	download.garuda.kemdikbud.go.id Internet Source	1%
7	fliphtml5.com Internet Source	1%
8	jasapembuatanweb.co.id Internet Source	1%
9	blog.id.jobplanet.com Internet Source	1%

10	akrabjuara.com Internet Source	1 %
11	jurnal.umsu.ac.id Internet Source	1 %
12	sleekr.co Internet Source	1 %
13	jurnal.syntaxliterate.co.id Internet Source	1 %
14	jurnal.untad.ac.id Internet Source	1 %
15	eprints.ums.ac.id Internet Source	1 %
16	repositori.umsu.ac.id Internet Source	1 %
17	Submitted to Universitas Stikubank Student Paper	1 %
18	ar.scribd.com Internet Source	<1 %
19	ejournal.upi.edu Internet Source	<1 %
20	journal.unpak.ac.id Internet Source	<1 %
21	pubs.rsc.org Internet Source	<1 %

22 publikasi.mercubuana.ac.id <1 %
Internet Source

23 Afun Intan Devi, I Wayan Pantiyasa. "PERSEPSI KARYAWAN TERHADAP SISTEM PENENTUAN THE BEST EMPLOYEE OF THE YEAR DI HOTEL FAIRMONT SANUR BEACH BALI", Jurnal Ilmiah Hospitality Management, 2019 <1 %
Publication

24 docplayer.com.br <1 %
Internet Source

25 ejournal.unsrat.ac.id <1 %
Internet Source

26 www.ejournal.lembahdempo.ac.id <1 %
Internet Source

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography On