

# Turnitin Melda

*by Melda Putri*

---

**Submission date:** 04-Feb-2022 10:43AM (UTC+0700)

**Submission ID:** 1754615660

**File name:** KERJA,\_DAN\_STRES\_KERJA\_TERHADAP\_KINERJA\_KARYAWAN\_PT\_XYZ\_5.docx (461.2K)

**Word count:** 2454

**Character count:** 15773

# **PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT XYZ**

Oleh:

<sup>1</sup>Melda Putri Rahmawati, <sup>2</sup>Liswandi

<sup>9</sup><sup>12</sup>President University, Jababeka Education Park. Jl. Ki Hajar Dewantara, North Cikarang, Bekasi, West Java 17530

e-mail : <sup>1</sup>meldaputri389@gmail.com, <sup>2</sup>liswandi@president.ac.id

## **Abstrak**

Penelitian ini mempunyai tujuan melihat apakah kompensasi, lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh pada kinerja karyawan PT.XYZ. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Subjek pada studi ini adalah karyawan produksi PT XYZ yang berjumlah 63 responden. Responden dipilih dengan sampel jenuh dan perolehan data dilakukan dengan cara penyebaran kuesioner. Data yang dikumpulkan melalui kuesioner telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Pada uji t dan uji f, kompensasi, lingkungan kerja dan stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan. Kompensasi, lingkungan kerja dan stres kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan.

**Kata kunci:** Kompensasi, Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Kinerja

## **Abstract**

This study aims to look at goals to discover whether compensation, work environment and stress affect the performance of PT.XYZ employees. The method used is a quantitative approach. The subject of the study was PT XYZ and it was opened by 63 respondents. Respondents were chosen by implies of immersion examining and informat collection was carried out by disseminating surveys (Likert scale). The data collected by the questionnaire were checked for validity and reliability. Based on the t-test and f-test, compensation, work environment and work stress have a substantial effect on employee performance. Compensation, work environment and work stress simultaneously have a substantial effect on employee performance.

**Key words:** compensation, work environment, work stress, employee performance

## **PENDAHULUAN**

Sejak merebaknya pandemi Covid-19 yang berawal dari daerah Wuhan pada awal tahun 2020, dampak dari pandemi ini menyeruak secara berangsur bahkan hingga menjangkau seluruh dunia. Hal ini dikarenakan banyaknya jumlah korban jiwa yang diakibatkan oleh pandemi Covid-19 ini dalam waktu yang singkat dan disertai kegamangan berbagai pihak dalam menghadapi pandemi Covid-19. Demi memutus rantai penyebaran pandemi Covid-19, banyak negara yang seang menerapkan protokol kesehatan yang

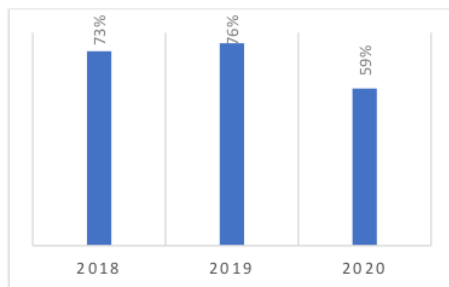
direkomendasikan oleh WHO, mulai dengan rutin mencuci tangan dengan sabun, menjaga jarak, membatasi kegiatan yang harus dilakukan di luar rumah, bahkan dilakukan isolasi mandiri mulai dari tingkat perorangan, komunitas, bahkan seluruh kota (seperti PSBB dan lockdown). Sebagai akibatnya, banyak pula kantor pemerintah maupun swasta yang mulai menerapkan *Work from Home* (WFH).

Setiap perusahaan membutuhkan energi dan pemikiran dari para karyawannya. SDM harus mampu menunjukkan prestasinya kepada

perusahaan saat menunjukkan energi dan ide-idenya. Kinerja karyawan sangat dibutuhkan oleh perusahaan. Kinerja para karyawan dapat dilihat dari. Dimensi kinerja staf dapat menyebabkan persaingan perusahaan dengan perusahaan lain, jika perusahaan memiliki karyawan dengan tingkat kinerja yang tinggi maka perusahaan dapat mengungguli pesaingnya (Hartono & Rahadi, 2021).

Jika kinerja karyawan meningkat pengembangan perusahaan dapat bertahan di lingkungan persaingan bisnis yang sedang bergejolak. Upaya dalam peningkatan kinerja karyawan tantangan bagi manajemen, karena dalam mencapai tujuan perusahaan akan sangat berkaitan langsung pada kinerja para karyawannya.

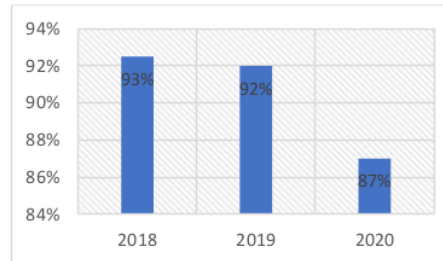
PT.XYZ adalah perusahaan yang bergerak dibidang *Design & Manufacturing Of Tooling* yang dikenal sejak pada tahun 2001. Saat ini PT.XYZ telah berkembang menjadi sekelompok perusahaan dengan jangkauan produk yang lebih luas. Penelitian ini berfokus pada kinerja karyawan PT.XYZ yang berlokasi Dikawasan Industri Jababeka Cikarang Selatan.



Gambar 1.1 Rekapitulasi penilaian kinerja karyawan 2018-2020

Pada gambar 1.1 Kinerja karyawan PT. XYZ mengalami penurunan. Dapat dilihat perubahan dari tahun kinerja karyawan mengalami penurunan drastis pada tahun 2018 sebesar 73%. Tahun 2019 mengalami kenaikan sebanyak 76%. Namun dari tahun 2020 mengalami penurunan kembali sebanyak 59%. Penurunan kinerja tersebut menunjukkan

adanya masalah pada kinerja karyawan yang berakibat pada penurunan kinerja karyawan. Berdasarkan wawancara yang dilakukan, perusahaan menyadari adanya penurunan kinerja karyawannya. Jika hal ini dibiarkan, maka akan mempengaruhi kelangsungan hidup perusahaan.



Gambar 1.2 Grafik Pencapaian Produksi

Terlihat pada Gambar 1.2 pencapaian produksi produk pada PT.XYZ telah terjadi penurunan dari tahun 2019 – 2020. Hal ini dapat mengindikasikan bahwa penurunan produksi dapat disebabkan oleh kinerja para karyawannya.

Perusahaan akan mencapai kinerja yang optimal dengan pemberian kompensasi yang seimbang. Kompensasi mempunyai fungsi untuk mendorong karyawan agar tingkat kepuasan kerja tinggi. Lingkungan kerja merupakan komponen yang mempunyai dampak terhadap kepuasan kerja karyawannya.

Menurut penelitian Nelsi (2021) apabila karyawan tidak bisa mengatasi stres yang dialaminya hal ini akan menghambat kinerjanya, dan apabila kinerja yang dihasilkan menurun maka cepat atau lambat hal tersebut dapat menghasilkan dampak buruk bagi perusahaan. Kemungkinan besar perusahaan akan mengalami kerugian dari menurunnya kinerja karyawan.

Atas dasar latar belakang ini peneliti mempunyai ketertarikan melakukan penelitian tentang “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan”.

## TINJAUAN PUSTAKA KOMPENSASI

Kompensasi adalah pendapatan semua karyawan yang diterima atas jasa yang telah mereka lakukan untuk perusahaan (Syah et al., 2021). Kompensasi adalah penghargaan yang diberikan atas jasa, minat, usaha dan teknologi yang diberikan oleh SDM kepada suatu organisasi. Dalam arti luas kompensasi memiliki arti yang luas, selain dari upah dan gaji, kompensasi juga dalam berbentuk tunjangan kesehatan, tunjangan keluarga, fasilitas kendaraan dan masih banyak lagi yang lainnya (Arismunandar & Khair, 2020).

Pada penelitian Kenita & Maria (2021) menyatakan bahwa gaji berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention, apabila pemberian gaji kepada karyawan diberikan secara adil maka hal ini dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan, yang dapat membuat komitmen karyawan terhadap perusahaan meningkat.

#### **LINGKUNGAN KERJA**

Pada saat pandemi seperti ini banyak perusahaan yang menerapkan *WFH* kepada karyawannya. Namun banyak karyawan mengeluhkan sistem *Work From Home* ini yang dapat mengurangi kinerja karyawan. Kinerja karyawan selama pandemi ini berdampak pada pekerjaan dan tugas mereka. Aktivitas para karyawan sebelumnya dilakukan di area kantor dan saat pandemi ini dilakukan di rumah masing-masing karyawan, karyawan merasa kinerja mereka menurun karena banyak kendala dalam bekerja dari rumah, seperti koneksi internet tidak stabil dan kurangnya komunikasi antar karyawan dan atasan (Rahadi & Hartono, 2021).

Lingkungan kerja juga berperan penting terhadap kualitas kinerja para karyawannya (Heriyanti, 2021). Menurut Nabawi (2019), Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang akan selalu berada berada disekitar karyawan yang akan mempengaruhi pekerjaan yang akan dibebankan pada karyawan dan lingkungan kerja juga akan meningkatkan gairah kerja para karyawannya.

#### **STRES KERJA**

Menurut Nelsi (2021), Stres adalah rasa tekanan yang dirasakan seorang karyawan ketika berhadapan dengan pekerjaan. Tingkat stres yang dialami oleh karyawan berbeda-beda dan setiap karyawan memiliki cara masing-masing untuk menghadapinya. Stres bisa sangat membantu, tetapi juga bisa berperan dalam mengurangi kinerja para karyawannya, tergantung pada tingkat stres yang dialami karyawan.

Stres kerja yaitu keadaan depresif yang mempengaruhi individu secara emosional karena kemampuan untuk mencapai tujuan dapat terganggu (Sinambela, 2017). Stres juga dapat dipahami sebagai suatu keadaan tertekannya jiwa dan individu di luar batas kemampuannya sendiri. Stres bisa sangat membantu, tetapi juga bisa berperan dalam mengurangi kinerja para karyawannya, tergantung pada tingkat stres yang dialami karyawan (Fahmi, 2018)

#### **KINERJA**

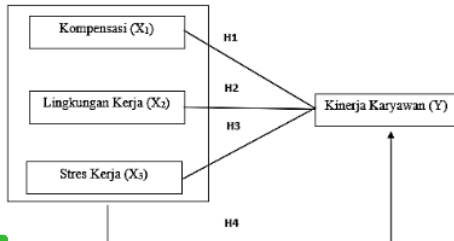
Menurut Simanjuntak (2015) yang mengemukakan bahwa kinerja merupakan sejauh mana pencapaian hasil atas pelaksanaan pekerjaan. Sementara itu definisi kinerja menurut Heriyanti (2021) adalah prestasi kerja yang dicapai oleh individu.

Kinerja karyawan adalah faktor mempengaruhi kerja. Kinerja karyawan dapat dilihat dengan seberapa baik karyawan mengerjakan tugas yang diberikan, sikap kerja, dan kecepatan kerja karyawannya. Karyawan yang mempunyai kinerja yang baik memiliki keahlian yang baik dan kinerja karyawan akan lebih baik lagi jika faktor penunjang seperti lingkungan kerja perusahaan baik dan nyaman, kompensasi yang sesuai harapan karyawannya dan minimnya stres kerja yang diberikan oleh perusahaan (Yuniarti & Suprianto, 2019).

## METODE PENELITIAN

Peneliti menggunakan metode pendekatan kuantitatif dan metode yang digunakan analisis regresi linear berganda, uji asumsi klasik, dan pengujian hipotesis.

## KERANGKA TEORI



## SUMBER DATA

Peneliti ini menggunakan sumber data primer dan sekunder. Data primer penelitian diambil melalui kuesioner yang disebarluaskan pada seluruh sampel PT XYZ.

Data sekunder yaitu data yang sudah tersedia berupa jurnal, literatur, dan buku-buku referensi sebagai data pelengkap data primer yang memudahkan peneliti dalam memperoleh data dan informasi dalam pelaksanaan penelitian.

## POPULASI DAN SAMPEL

Populasi yaitu jumlah dari keseluruhan berbagai macam individu yang telah ditetapkan peneliti (Sugiyono, 2018:126).

Definisi sampel yaitu sebagian besar dari karakteristik atau jumlah yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2018:81). Peneliti menggunakan sampel jenuh. Sampel jenuh merupakan metode pengambilan sampel yang merupakan seluruh populasi yang berada di PT. XYZ yang berjumlah 63 karyawan (Sugiyono, 2017:85).

## TEKNIK PENGUMPULAN DATA

Pengumpulan data menggunakan kuesioner (menggunakan skala likert), studi pustaka dan wawancara.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas

Pengujian validitas ini dilakukan kepada 30 responden dengan  $\alpha = 0,05$  dan  $df (n-2) = 28$ , dengan  $r$  tabel 0,2257. Berdasarkan pengujian validitas, semua komponen pernyataan memenuhi syarat  $r_{hitung} > r_{tabel}$  0,361.

Dan pada uji reliabilitas menggunakan teknik Cronbach's Alpha. Cronbach's Alpha Kompensasi sebanyak 0,645, Lingkungan kerja nilai sebanyak 0,799, Stres kerja nilai sebanyak 0,604 dan Kinerja nilai sebanyak 0,632. Hal ini dapat menyatakan bahwa ke 4 (empat) variabel menyatakan reliabel jika memenuhi syarat Cronbach's Alpha  $> 0,6$ .

### Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji normalitas menunjukkan nilai 0,200  $> 0,05$ . Hal ini memperlihatkan data yang berdistribusi normal.

Hasil Uji heteroskedastisitas pengujian ini menggunakan grafik scatterplot. Pada uji grafik scatterplot titik-titiknya ini menyebar dan tersebar dengan baik yang berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil uji Multikolinieritas diketahui nilai VIF  $< 10$  dan nilai toleransi  $> 0,10$ , artinya model regresi tidak memiliki multikolinieritas.

### Analisis Linear Berganda

Persamaan analisis regresi ditetapkan  $\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$  Hasil perhitungan nilai-nilai sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 2,614 + 0,028 + 0,160 - 0,085 + e$$

Yang memiliki arti sebagai berikut:

1. Nilai konstanta  $a = 2,614$ , apabila kompensasi, lingkungan kerja dan stres kerja tidak dimasukkan kedalam penelitian ini kinerja karyawan pada PT.XYZ dapat meningkat sebesar 2,614%.
2. Nilai koefisien  $b_1 = 0,028$ , apabila Kompensasi ditingkatkan kinerja karyawan pada PT.XYZ dapat meningkat sebesar 0,28%.

3. Nilai koefisien  $b_2 = 0.160$ , apabila Lingkungan Kerja ditingkatkan kinerja karyawan pada PT.XYZ dapat meningkat sebesar 16,0%.
4. Nilai koefisien  $b_3 = - 0.085$ , apabila Stres Kerja tinggi mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. XYZ sebesar 08,5%.

#### Uji Hipotesis

Pada hasil uji T variabel kompensasi nilai Sig. 0,034 < 0,050 dan nilai t 1,337 > 0,678, Lingkungan kerja nilai Sig. 0,042 < 0,050 dan nilai t 3,657 > 0,678, Stres kerja nilai Sig 0,017 < 0,050 dan nilai t 1,353 > 0,678. Hasil uji T membuktikan variabel bebas berpengaruh signifikan pada variabel terikat.

Hasil uji F memiliki sig 0,000 dan F hitung 2,951 F hitung > F tabel yaitu 2,76 yang artinya variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan pada variabel terikat.

Hasil Koefisien Determinasi memiliki nilai 0,379, hal ini mempunyai arti variabel bebas mempengaruhi variabel terikat sebanyak 0,379 (37%), dan sisanya 62,1 % ditentukan oleh faktor lainnya.

#### PEMBAHASAN

Pada Hasil pengujian H1 = Kompensasi memiliki pengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Kompensasi yaitu salah satu unsur yang sering menjadi permasalahan dalam perusahaan. Manajemen harus mempertimbangkan hal ini, karena upah merupakan bagian dari peningkatan kinerja karyawan dan mempengaruhi kemampuan mereka untuk mempekerjakan tenaga kerja yang berkualitas. Hasil penelitian yang sudah dilakukan memiliki hasil yang sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Sinaga & Hidayat (2020) yang memperlihatkan terdapat pengaruh antara kompensasi pada kinerja karyawan.

Hasil pengujian H2 = Lingkungan Kerja secara signifikan berpengaruh pada kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini yaitu suasana kerja di PT.XYZ kurang baik.

Suasana kerja kurang kondusif karena faktor pendukung permasalahan seperti kondisi ruangan kantor masih berupa bangunan tua dengan ruangan yang sempit. Keadaan ini mengganggu kenyamanan (suasana) kerja karena karyawan tidak memiliki kenyamanan bekerja. Hubungan antar karyawan juga berpengaruh pada kinerja karyawan. Dalam menjaga hubungan antar rekan kerja harus dilakukan oleh semua para karyawan dalam perusahaan, karena hubungan antar rekan kerja akan berpengaruh terhadap pekerjaan. Seluruh karyawan saling bergantung karena dalam perusahaan para karyawan tidak hanya bisa mengandalkan diri mereka sendiri. Hasil penelitian yang sudah dilakukan sependapat dengan penelitian Finah & Afridola (2020) yang menunjukkan adanya pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian H3 = stres kerja secara signifikan berpengaruh pada kinerja karyawan. Hasil penelitian pada karyawan PT. XYZ stres terjadi ketika seorang karyawan tidak dapat memenuhi tuntutan pekerjaan yang berlebihan dan kekurangan waktu untuk menyelesaikan tugas. Hal ini sependapat dengan Nelsi (2021) bahwa stres kerja menunjukkan pengaruh signifikan pada kinerja.

#### KESIMPULAN DAN SARAN

##### KESIMPULAN

1. Kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan PT XYZ. Peningkatan kompensasi akan meningkatkan kinerja.
2. Lingkungan Kerja mempengaruhi kinerja karyawan PT XYZ. Peningkatan Lingkungan Kerja akan meningkatkan kinerja.
3. Stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan PT XYZ. Peningkatan stres akan menurunkan kinerja.
4. Kompensasi, lingkungan kerja dan stres kerja secara simultan menunjukkan pengaruh pada kinerja karyawan PT XYZ.

## **SARAN**

### 1. Bagi PT.XYZ

- a) Perusahaan harus mengevaluasi kebijakan finansial atau non finansial yang ditawarkan kepada karyawannya, Jika hal ini dilakukan karyawan akan merasa dihargai di tempat kerja dan mengalami kepuasan kerja yang nyata.
- b) Stres kerja masuk dalam kategori yang tidak baik, responden mengalami stres kerja yang diakibatkan oleh kebosanan atau kejenuhan pekerjaan dan diharapkan PT. XYZ memberikan target kerja dan saat mencapai target karyawan diberikan rewards.
- c) Lingkungan kerja menunjukkan pengaruh pada kinerja karyawan PT XYZ, hal ini segera diperbaiki untuk menciptakan lingkungan tempat kerja yang nyaman bagi para karyawan.

14

### 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a) Studi ini dapat dijadikan sebagai tolak ukur untuk penulis lain
- b) Penulis mengusulkan untuk peneliti lain untuk memperluas sampel dan memasukkan variabel lain seperti karakteristik pekerjaan, prestasi kerja, produktivitas kerja, dan faktor lain.

## REFERENSI

- Arismunandar, M. F., & Khair, H. (2020). Pengaruh Kompensasi, Analisis Jabatan dan Pola Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Sumber Daya Manusia*, 3(2), 273-282.
- Arquisola, M. J., & Putri, K. (2021). Influence Of Salary Satisfaction And Organizational Commitment Towards Turnover Intentions During Pandemic Covid-19 Situations. *International Conference Universitas Pekalongan 2021*, 1 (1), 91-98.
- Fahmi, I. (2018). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Finah, A. S., & Afridola, S. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ciba Vision Batam. *Jurnal Ekuivalensi*, 6(2), 328-341.
- Heriyanti, S. S., & Putri, R. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT NT Cikarang. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 4 (2), 915-925.
- Hidayat, R., & Sinaga, T. S. (2020). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(1), 15-22.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2 (2), 170-183 .
- Nelsi, M. (2021). Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Pondok Aren Tangerang Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3 (3), 359-366.
- Payaman, S. J. (2011). *Manajemen Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Rahadi, D. R., & Hartono, A. K. (2021). Work From Home Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid 19. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 18 (1), 16-21.
- Sandu, S., & Sodik, A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Sinambela. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Syah, B., Marnisah, L., & Zamzam, F. (2021). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai KPU Kabupaten Banyuwasin. *Integritas Jurnal Manajemen Profesional (IJMPro)*, 2(1), 15-26.
- Yuniarti, D., & Suprianto, E. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan di Direktorat Operasi/Produksi PT. X. *Fakultas Teknik Journal of Industry, Electro and Aviations*, 4(1), 11-19.



# Turnitin Melda

---

## ORIGINALITY REPORT

---

14%

SIMILARITY INDEX

14%

INTERNET SOURCES

6%

PUBLICATIONS

3%

STUDENT PAPERS

---

## PRIMARY SOURCES

---

1	<a href="http://eprints.ums.ac.id">eprints.ums.ac.id</a> Internet Source	2%
2	<a href="http://jurnal.stkipppgritulungagung.ac.id">jurnal.stkipppgritulungagung.ac.id</a> Internet Source	1%
3	<a href="http://core.ac.uk">core.ac.uk</a> Internet Source	1%
4	<a href="http://etheses.uin-malang.ac.id">etheses.uin-malang.ac.id</a> Internet Source	1%
5	<a href="http://123dok.com">123dok.com</a> Internet Source	1%
6	Submitted to Universitas Negeri Jakarta Student Paper	1%
7	Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper	1%
8	<a href="http://repo.unr.ac.id">repo.unr.ac.id</a> Internet Source	1%
9	Submitted to iGroup Student Paper	1%

---

10	<a href="https://repository.untag-sby.ac.id">repository.untag-sby.ac.id</a> Internet Source	1 %
11	<a href="https://ejurnal.bunghatta.ac.id">ejurnal.bunghatta.ac.id</a> Internet Source	1 %
12	<a href="https://repository.president.ac.id">repository.president.ac.id</a> Internet Source	<1 %
13	<a href="https://eprint.stieww.ac.id">eprint.stieww.ac.id</a> Internet Source	<1 %
14	<a href="https://repository.radenintan.ac.id">repository.radenintan.ac.id</a> Internet Source	<1 %
15	Rosmala Dewi, Retno Widowati, Triana Indrayani. "Pengetahuan dan sikap ibu hamil trimester III terhadap pencegahan COVID-19", Health Information : Jurnal Penelitian, 2020 Publication	<1 %
16	<a href="https://digilibadmin.unismuh.ac.id">digilibadmin.unismuh.ac.id</a> Internet Source	<1 %
17	<a href="https://jurnal.untagsmg.ac.id">jurnal.untagsmg.ac.id</a> Internet Source	<1 %
18	<a href="https://repositori.uin-alauddin.ac.id">repositori.uin-alauddin.ac.id</a> Internet Source	<1 %
19	Andana Budi Tami, Sri Yuni Widowati. "ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN, STRES KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI	<1 %

# SEWING PT. SAMWON BUSANA INDONESIA SEMARANG", Solusi, 2020

Publication

---

20

ebookinga.com  
Internet Source

<1 %

---

---

Exclude quotes      On

Exclude matches      Off

Exclude bibliography      On