



Plagiarism Checker X Originality Report

Similarity Found: 20%

Date: Jumat, Agustus 09, 2019

Statistics: 425 words Plagiarized / 2107 Total words

Remarks: Medium Plagiarism Detected - Your Document needs Selective Improvement.

ABSTRAK Penelitian ini dilatar belakangi oleh belum optimalnya disiplin kerja pegawai Kantor Kecamatan Kanor Kabupaten Bojonegoro. Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan (1) pengaruh gaya kepemimpinan Camat di Kantor Kecamatan Kanor Kabupaten Bojonegoro, (2), dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai Kantor Kecamatan Kanor Kabupaten Bojonegoro, (3) Besarnya pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai di lingkungan kerja pegawai di kecamatan Kanor kabupaten Bojonegoro.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan jenis penelitian Explanatory Research. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 20 pegawai. Sampel berjumlah 20 pegawai yang ditentukan dengan menggunakan Simple Random Sampling. Data dikumpulkan melalui kuisioner, wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan (1) Disiplin kerja pegawai Kecamatan Kanor Kabupaten Bojonegoro berada pada tingkat yang sedang atau kualitasnya cukup baik.

(2) Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kanor Kabupaten Bojonegoro (3) Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai Kantor Kecamatan Kanor Kabupaten Bojonegoro
Kata Kunci: disiplin pegawai gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, ABSTRACT This research is motivated by the lack of optimal work discipline of Kanor District Office staff in Bojonegoro Regency.

The purpose of this study was to describe (1) the influence of the sub-district leadership style in the Kanor District Office in Bojonegoro district, (2), and the work environment towards the work discipline of the Kanor District Office staff in Bojonegoro, (3) the influence of leadership style and work environment on work discipline employees in the

employee work environment in Kanor district, Bojonegoro district.

The method used in this study is quantitative with the type of Explanatory Research. The population in this study amounted to 20 employees. A sample of 20 employees was determined using Simple Random Sampling. Data was collected through questionnaires, interviews and documentation. The results of the study show (1) the work discipline of the Kanor District of Bojonegoro Regency is at a moderate level or the quality is quite good.

(2) Leadership style has a positive effect on employee work discipline at Kanor District Office in Bojonegoro Regency (3) The working environment is very influential on the work discipline of Kanor District Office staff in Bojonegoro Regency
Keywords: employee discipline leadership style, work environment, PENDAHULUAN
Latar Belakang Masalah
Suatu organisasi disiplin menjadi faktor yang sangat penting dalam rangka mewujudkan tujuan – tujuannya, karena tanpa didasari oleh kondisi disiplin yang baik suatu organisasi tidak mungkin dapat mencapai efektivitas dan efesiensi yang tinggi.

Pelaksanaan otonomi daerah akan sangat bergantung pada kesiapan pemerintah daerah dalam menata sistem pemerintahannya agar tercipta pelayanan publik efektif, efisiensi, transparansi, dan akuntabel serta dapat partisipasi dari masyarakat dalam penyelenggaraan pemerintahannya. Penyelenggaraan pemimpin daerah diarahkan dengan tujuan untuk mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan pelayanan, pemberdayaan, dan peran serta masyarakat, serta peningkatan daya saing daerah dengan memperhatikan prinsip demokrasi, pemerataan, keadilan dan kekhasan suatu daerah dalam sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia. Salah satu nilai kepribadian yang menunjang terbentuknya Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas yaitu disiplin dan kedisiplinan.

Disiplin ditunjukkan oleh semua lapisan masyarakat dan seluruh aparatur pemerintah demi tercapainya tujuan. Disiplin yang dilakukan oleh pemerintah tingkat pusat juga dimiliki oleh aparatur tingkat daerah, sehingga baik pemerintahan pusat ataupun pemerintahandaerah saling menunjang dalam menciptakan disiplin nasional.

Aparatur kecamatan akan mengingatkan kualitas pelayanan terhadap masyarakat di pembinaan kedisiplinan terhadap aparatur pemerintah dikantor kecamatan dilakukan agar tumbuh kesadaran dalam menaati peraturan yang berlaku. Kurangnya kedisiplinan akan menghambat penyelenggaraan roda pemerintahan kecamatan yang secara tidak langsung akan mempengaruhi jalannya sebuah pemerintahan secara keseluruhan.

Kedisiplinan dari pegawai merupakan penentu dalam keberhasilan sebuah organisasi yang bertujuan mencapai apa yang diharapkan, kedisiplinan pegawai sangat berpengaruh dalam pencapaian – pencapaian tujuan organisasi. 1.2 Rumusan Masalah Bagaimana gaya kepemimpinan camat terhadap disiplin kerja pegawai di kecamatan Kanor kabupaten Bojonegoro ? Bagaimana lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai kecamatan Kanor kabupaten Bojonegoro? Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai kecamatan Kanor kabupaten Bojonegoro Tinjauan Pustaka Pengertian motivasi Rivai (2014:42) menyatakan Gaya Kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Sedangkan Soekarso (2010), gaya kepemimpinan adalah perilaku atau tindakan seorang pemimpin dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan manajerial.

Dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah perwujudan tingkah laku seorang pemimpin yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin dan mempengaruhi karyawannya dalam menjalankan tugas. Terdapat berbagai gaya kepemimpinan, yaitu: Gaya Kepemimpinan Otoriter/Authoritarian Gaya kepemimpinan otoriter adalah gaya pemimpin yang memusatkan segala keputusan dan kebijakan yang diambil dari dirinya sendiri secara penuh. Segala pembagian tugas dan tanggung jawab dipegang oleh si pemimpin yang otoriter tersebut, sedangkan para bawahan hanya melaksanakan tugas yang telah diberikan.

Gaya kepemimpinan Demokratis/ Democratic Gaya kepemimpinan demokratis adalah gaya pemimpin yang memberikan wewenang secara luas kepada para bawahan. Setiap ada permasalahan selalu mengikutsertakan bawahan sebagai suatu tim yang utuh. Dalam gaya kepemimpinan demokratis pemimpin memberikan banyak informasi tentang tugas serta tanggung jawab para bawahannya.

Gaya Kepemimpinan Bebas/Laissez Faire Gaya kepemimpinan bebas ini pemimpin terlibat dalam kuantitas yang kecil di mana para bawahannya yang secara aktif menentukan tujuan dan penyelesaian masalah yang dihadapi. Pengertian Lingkungan Kerja Khairani Sofyan (2013: 20), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah.

Sedangkan Sari Andam dewi (2013: 211) bahwa, lingkungan kerja yang kondusif memungkinkan pegawai bekerja lebih bersemangat, sehingga hasil kerjanya lebih memuaskan. Pengertian Disiplin kerja Indah (2014:182), mengatakan bahwa disiplin

merupakan suatu keadaan tertentu di mana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada rasa senang hati.

Sedangkan menurut Singodimedjo dalam (Edi, 2009:86), mengatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dankerelaan seseorang untuk mematuhi dan mantaati norma-norma peraturan yangberlaku disekitarnya. Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajeruntuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubahsuatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menanti semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Hipotesis Hipotesis dalam penelitian ini adalah : H1 :Gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. H2 :Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. H3 :Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh secara bersama- sama terhadap disiplin kerja pegawai pada Kecamatan Kanor Kabupaten Bojonegoro.

Metode Penelitian ANOVAa _ _Model _Sum of Squares _Df _Mean Square _F _Sig. _ _1 _Regression _68,152 _2 _34,076 _22,240 _000b _ _Residual _26,048 _17 _1,532 _ _ _Total _94,200 _19 _ _ _ _a. Dependent Variable: Y _ _b. Predictors: (Constant), X2, X.1 _
_Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian Explanatory Research.

Pendekatan kauntitatif merupakan penelitian yang dilakukan untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesa yang dirumuskan. Menurut sugiyono (2013: 13), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random atau acak, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistik dengan bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Berdasarkan penjelasan di atas, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif jenis Explanatory Research untuk mengungkapkan Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap disiplin pegawai dengan menggunakan perhitungan variabel tertentu dan indikator tertentu. Dengan tujuan akhir yang ingin dicapai adalah menunjukkan hubungan serta pengaruh perbandingan antar variabel, mendeskripsikan secara statistik dan menaksir atau meramalkan hasil penelitian.

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui adanya pengaruh antara variabel

dependen (variabel terikat) dan variabel independen (variabel bebas). Hasil Penelitian dan Pembahasan Pengujian Hipotesis Uji Signifikan Simultan (Uji Statistik F) Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen.

Di duga variabel-variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu disiplin kinerja pegawai. Dasar pengambilan keputusannya (Ghozali dalam Regina, 2010) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu: Apabila probabilitas signifikansi > 0.05 , maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Apabila probabilitas signifikansi < 0.05 , maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Tabel 4.13 Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji Statistik F) Sumber: Data Yang Diolah SPSS 20 (2019) Pengujian hipotesis ke tiga H_3 Berdasarkan output diatas diketahui nilai signifikan untuk pengaruh X_1 dan X_2 secara simultan terhadap Y sebesar $0,005 < 0,05$ dan nilai F hitung $22,240 > F$ tabel $3,493$ dan nilai signifikansi $0,000$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima yang berarti terdapat pengaruh X_1 dan X_2 secara simultan terhadap Y Uji t (parsial) Uji t digunakan untuk melihat atau menguji pengaruh tiap-tiap variabel bebas (gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja) secara individual terhadap variabel terikat (disiplin pegawai).

Dasar pengambilan keputusan adalah dengan mengambil probabilitas signifikansi yaitu. Apabila angka probabilitas signifikansi $> 0,05$ (F hitung $< F$ tabel), maka H_0 diterima H_1 ditolak. Apabila angka probabilitas signifikansi $< 0,05$ (F hitung $> F$ tabel) H_0 ditolak H_1 diterima. Tabel 4.14 _Model _Unstandardized Coefficients _Standardized Coefficients _T _Sig. _ _B _Std. Error _Beta _ _ _1 _(Constant) _4,236 _4,068 _ _1,041 _ ,312 _ _X.1

_ ,242 _ ,215 _ ,203 _ ,125 _ ,276 _ _X2 _ ,914 _ ,237 _ ,695 _ ,3861 _ ,001 _ _a. Dependent Variable: Y _ _Model Summary _ _Model _R _R Square _Adjusted R Square _Std. Error of the Estimate _ _1 _ ,851a _ ,723 _ ,691 _ ,1238 _ _a. Predictors: (Constant), X2, X.1 _ _Hasil Uji t (parsial) Sumber: Data Yang Diolah SPSS 20 (2019) Nilai T hitung gaya kepemimpinan terhadap disiplin pegawai sebesar $1,125$ sementara untuk t tabel dengan taraf signifikan $\alpha = 0,05$ dan $df = n - k - 1$, yaitu $20 - 2 - 1 = 17$ maka didapat T tabel $2,110$.

Nilai T hitung lebih kecil dibandingkan T tabel, hal ini menunjukkan diterimanya H_1 yang menyatakan tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap disiplin pegawai. Nilai T hitung lingkungan kerja terhadap kinerja sebesar $3,861$ sementara untuk T tabel dengan taraf signifikan $\alpha = 0,05$ dan $df = n - k - 1$, yaitu $20 - 2 - 1 = 17$ maka didapat T tabel $2,110$.

Nilai T hitung lebih besar dibandingkan T tabel, hal ini menunjukkan diterimanya H2 yang menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikansi antara lingkungan kerja dan disiplin pegawai. Analisis Koefisien Determinasi (R^2) Hasil koefisiensi determinasi antara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap disiplin pegawai dapat dilihat hasilnya pada tabel berikut. Tabel 4.16 Hasil Analisis Hasil koefisiensi determinasi antara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap disiplin pegawai dapat dilihat hasilnya pada tabel berikut.

Tabel 4.16 Hasil Analisis Koefisien Determinasi(R^2) Sumber: Data Primer Yang Diolah SPSS 20 (2019) Analisis : R yang disebut juga dengan koefisiensi korelasi, menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas (gaya kepemimpinan dan disiplin kerja) dan variabel terikat (kinerja karyawan) adalah, 85,1% (0,851) Angka R square atau disebut juga dengan koefisiensi determinasi. Dari tabel dapat dibaca R square (R^2) adalah 72,3% (0,723).

Artinya sebesar 72,3% (0,723) disiplin karyawan dipengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja sedangkan sisanya sebesar 27,7% dipengaruhi oleh faktor lain. Standart error of the estimate merupakan kesalahan standar dari penaksiran 1,238. Kesimpulan Berdasarkan dari analisis dan hasil analisis data penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap disiplin pegawai maka dapat disimpulkan bahwa: Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap disiplin pegawai, hal ini dibuktikan dengan hasil uji regresi linier berganda yang menghasilkan T hitung lebih kecil dari T tabel.

Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa rumusan hipotesis (H_1) menyatakan bahwa tidak adanya pengaruh signifikan dari gaya kepemimpinan terhadap disiplin pegawai adalah ditolak. Sebaliknya rumusan hipotesis (H_0) yang menyatakan adanya pengaruh signifikan dari gaya kepemimpinan terhadap disiplin pegawai adalah diterima. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikansi antara lingkungan kerja terhadap disiplin pegawai, hal ini dapat dibuktikan hasil uji regresi linier berganda yang menghasilkan nilai T hitung lebih besar dari T tabel.

Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa (H_2) menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikansi dari lingkungan kerja terhadap disiplin pegawai adalah diterima. Sebaliknya rumusan hipotesis (H_0) yang menyatakan adanya pengaruh signifikan dari lingkungan kerja terhadap disiplin pegawai adalah ditolak. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap disiplin pegawai.

Pengujian membuktikan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki

pengaruh positif terhadap disiplin pegawai. Dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan dan diperoleh nilai F **hitung lebih kecil dari** 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima H1 dan menolak H0. Dalam penelitian ini gaya kepemimpinan dan **lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap** disiplin pegawai.

Saran Memperhatikan adanya beberapa keterbatasan seperti yang telah disampaikan maka bagi penelitian ini perlu memperhatikan beberapa saran yaitu. Hasil penelitian yang dilakukan, variabel yang dominan dalam mempengaruhi disiplin pegawai adalah lingkungan kerja. Diharapkan Kantor **Kecamatan Kanor Kabupaten Bojonegoro** dapat mempertahankan disiplin pegawai karena lingkungan kerja memiliki kontribusi yang dominan, melakukan penyempurnaan kuisioner ini, serta melakukan pemilihan waktu yang tepat ketika menyebarkan kuisioner.

Peneliti selanjutnya yang ingin meneliti atau melanjutkan penelitian ini dengan mencari variabel lain. Dan dalam pengisian kuisioner responden bisa lebih memaksimalkan dan menentukan jumlah responden. Kantor Kecamatan Kanor berdasarkan hasil penelitian bahwa tingkat disiplin kerja masih rendah, oleh karena itu, Kantor Kecamatan meningkatkan disiplin kerja terhadap

INTERNET SOURCES:

-
- <1% - https://issuu.com/dutakoran/docs/koran_duta_rabu_24_januari_2018
 - <1% - <http://eprints.walisongo.ac.id/5029/1/113111082.pdf>
 - <1% -
https://repository.widyatama.ac.id/xmlui/search?scope=&order=DESC&rpp=100&sort_by=0&page=11&query=Nugroho+J.+Setiadi&etal=0
 - <1% - <https://jurnalskripsisitesis.wordpress.com/category/jurnal/>
 - <1% - <https://iiste.org/Journals/index.php/EJBM/article/download/34922/35923>
 - <1% -
https://www.researchgate.net/publication/267097837_MOTIVATION_TOOLS_AS_A_DETERMINANT_OF_EFFECTIVENESS_ON_ACADEMIC_STAFF_IN_SELECTED_PRIVATE_UNIVERSITIES_IN_CENTRAL_UGANDA
 - <1% - <http://repository.unpas.ac.id/37310/6/6.%20BAB%20II.pdf>
 - 1% -
<https://skripsi2012.blogspot.com/2011/11/skripsi-peranan-badan-permusyawaratan.html>
 - 1% -
<https://akhmadsatori.blogspot.com/2012/04/akselerasi-pelaksanaan-otonomi-daerah.html>
 - 1% - http://humas.bandung.go.id/pdf/lppd2018/BAB_II.pdf

1% -

<https://skripsi-ilmiah.blogspot.com/2013/02/pengaruh-kepemimpinan-camat-terhadap.html>

<1% -

<https://mataharippg.blogspot.com/2013/10/menerapkan-norma-norma-kebiasaan-adat.html>

<1% - <https://downloadjurnal.blogspot.com/feeds/posts/default>

1% - https://www.academia.edu/37867376/Teori_Kepemimpinan

1% -

<http://library.binus.ac.id/eColls/eThesisdoc/Bab2DOC/2012-1-00087-MN%20Bab2001.doc>

1% - <https://sites.google.com/site/karakterpemimpin/classroom-pictures>

1% - <https://marcahaya.blogspot.com/>

1% - <https://id.scribd.com/doc/148104128/Makalah-Leadership>

<1% -

https://www.academia.edu/19209000/Gaya_Kepemimpinan_dan_Kepemimpinan_Efektif

1% - <https://journal.unimal.ac.id/miej/article/download/24/15>

<1% -

<https://afa-belajar.blogspot.com/2012/11/pengertian-dan-bentuk-kedisiplinan-di.html>

1% - <https://fe.ummetro.ac.id/ejournal/index.php/JM/article/view/145/107>

<1% -

https://www.academia.edu/35055353/PENGARUH_GAYA_KEPEMIMPINAN_DAN_STRES_KERJA_TERHADAP_KEPUASAN_KERJA_KARYAWAN

<1% -

https://www.academia.edu/36534974/PENGARUH_LINGKUNGAN_KERJA_DAN_PERILAKU_KERJA_TERHADAP_KINERJA_PEGAWAI_PADA_KANTOR_SEKRETARIAT_DAERAH_KABUPATEN_KONAWE_UTARA

1% -

<https://docplayer.info/142134395-Oleh-muhafidin-npm-jurusan-pendidikan-guru-madrrasah-ibtidaiyah.html>

1% - http://repository.upi.edu/3884/6/S_PEA_0803149_Chapter3.pdf

1% - http://etheses.uin-malang.ac.id/1560/7/11520066_Bab_3.pdf

<1% -

<https://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/gateway/plugin/WebFeedGatewayPlugin/atom>

<1% - <http://digilib.uinsby.ac.id/1845/6/Bab%204.pdf>

<1% - <http://etheses.uin-malang.ac.id/701/7/10510009%20Bab%203.pdf>

<1% -

<https://dwiefa.blogspot.com/2013/11/proposal-manajemen-sumber-daya-manusia.html>

1% - <http://digilib.unila.ac.id/7920/16/BAB%203.pdf>

1% -

https://www.academia.edu/29626590/PENGARUH_GAYA_KEPEMIMPINAN_MOTIVASI_DAN_DISIPLIN_KERJA_TERHADAP_KINERJA_KARYAWAN_PT_Sinar_Santosa_Perkasa

1% -

https://www.academia.edu/14808519/Piutang_Awal_Penambahan_Pengurangan_Piutang_Akhir

<1% -

https://www.researchgate.net/publication/333344821_Promosi_Dan_Harga_pada_Kepuasan_Pelanggan_Restoran_Fast_Food

<1% - <https://mivans17.blogspot.com/2014/01/pengaruh-motivasi-kompetensi.html>

<1% - <http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jbie/article/download/10913/10503>

<1% - <http://repository.unand.ac.id/2242/1/3.doc>

<1% - <https://www.slideshare.net/takimmatav/jurnal-msdm>

1% - <http://edscyclopedia.com/menentukan-nilai-fungsi-polinom-dalil-sisa/>

<1% -

https://mafiadoc.com/pengaruh-kepemimpinan-motivasi-dan-lingkungan-_59ceb6fb1723dd82ff18a1f1.html

<1% -

https://www.academia.edu/37928492/PENGARUH_MOTIVASI_KERJA_TERHADAP_KINERJA_KARYAWAN_PADA_BANK_INDONESIA_INSTITUTE

<1% -

https://www.academia.edu/4984126/Analisis_ANALISIS_PENGARUH_GAYA_KEPEMIMPINAN_MOTIVASI_DAN_LINGKUNGAN_KERJA_TERHADAP_KINERJA_PEGAWAI

1% - <https://rufiismada.files.wordpress.com/2012/02/tm-05-uji-t.pdf>

<1% -

<https://docplayer.info/432046-Analisis-kepuasan-pelanggan-pada-alfamart-tembalang-dari-dimensi-pelayanan-studi-kasus-pada-alfamart-jl-ngesrep-timur-v-69-kota-semarang.html>

<1% - http://eprints.ums.ac.id/21654/25/NASKAH_PUBLIKASI.pdf

<1% - <https://manajemenringga.blogspot.com/2011/01/skripsi-analisis-pengaruh.html>

<1% -

http://scholar.unand.ac.id/28612/3/3.%20BAB%20akhir%20%28kesimpulan_penutup%29.pdf