

# artikel\_Rio\_terbaru\_1.docx

*by* Ryan Moore

---

**Submission date:** 03-Sep-2024 02:07AM (UTC-0500)

**Submission ID:** 2428977280

**File name:** artikel\_Rio\_terbaru\_1.docx (86.64K)

**Word count:** 2431

**Character count:** 15860

## PENGARUH FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA DAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PT. CHALABI GROUP INDONESIA)

Zanuar Ihzan Dwie Akbar<sup>1</sup>,

Yaning Tri Hapsari<sup>2\*</sup>

<sup>1)</sup>Program Studi Teknik Industri,  
Universitas PGRI Yogyakarta  
Jl. IKIP PGRI I Sonosewu No.117,  
Sonosewu, Ngestiharjo, Kec. Kasihan,  
Kabupaten Bantul, Daerah Istimewa  
Yogyakarta

Email: zanuarihzan@gmail.com

<sup>2)</sup>Program Studi Teknik Industri,  
Universitas PGRI Yogyakarta  
Jl. IKIP PGRI I Sonosewu No.117,  
Sonosewu, Ngestiharjo, Kec. Kasihan,  
Kabupaten Bantul, Daerah Istimewa  
Yogyakarta

Email: yaning.yth@upy.ac.id

### ABSTRAK

Fasilitas kerja merupakan elemen penting dalam suatu perusahaan yang berguna sebagai efisiensi dan kenyamanan kerja. Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya hubungan antara fasilitas kerja dengan kinerja dan produktivitas karyawan di PT. Chalabi Group Indonesia. Penelitian ini menggunakan sampel dari pekerja di PT. Chalabi Group Indonesia dengan metode *nonprobability sampling* dengan jenis *purposive sampling*. Data kuantitatif yang diperoleh berdasarkan hasil pengolahan kuisioner dari sampel penelitian. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah statistik parametrik dimana hubungan antara 2 variabel mendapatkan hasil positif signifikan dengan hasil yang menunjukkan bahwa fasilitas kerja memiliki nilai koefisien regresi (B) 0.498 untuk kinerja sedangkan (B) 0.458 untuk produktivitas kerja dan signifikansi (Sig.) 0.003 untuk kinerja sedangkan (Sig.) 0.004 untuk produktivitas kerja yang berarti lebih kecil dari 0.05 maka, dapat dinyatakan terdapat pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja dan Produktivitas Kerja Karyawan. Setiap penambahan 1 nilai akan menaikkan Kinerja dan Produktivitas Kerja Karyawan sebesar 0.498 poin. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat diputuskan H1 (Kinerja) dan H2 (Fasilitas kerja) diterima dan Ho ditolak.

**Kata kunci:** Fasilitas kerja, kinerja, produktivitas.

### ABSTRACT

*Work facilities are an important element in a company that is useful for work efficiency and comfort. The purpose of this research is to determine the relationship between work facilities and employee performance and productivity at PT. Chalabi Group Indonesia. This research uses a sample of workers at PT. Chalabi Group Indonesia uses a nonprobability sampling method with purposive sampling type. Quantitative data obtained is based on the results of processing questionnaires from research samples. The analysis used in this research is parametric statistics where the relationship between 2 variables obtains significant positive results with results showing that work facilities have a regression coefficient value of (B) 0.498 for performance while (B) 0.458 for work productivity and significance (Sig.) 0.003 for performance, while (Sig.) 0.004 for work productivity, which means it is smaller than 0.05, it can be stated that there is a significant positive influence on employee work performance and productivity. Every additional 1 point will increase Employee Work Performance and Productivity by 0.498 points. Based on these results, it can be decided that H1 (Performance) and H2 (Work Facilities) are accepted and Ho is rejected.*

**Keywords:** Work facilities, performance, productivity.

## Pendahuluan

Program kerja perusahaan dapat berhasil dilaksanakan apabila staf memiliki pelatihan dan keterampilan yang baik serta kinerja yang baik. Tingkat pendidikan dan prestasi ini mempengaruhi tingkat produktivitas tenaga kerja di perusahaan. Keberhasilan perusahaan tidak terletak pada uraian tugas yang sistematis dan jelas, wewenang, tersedianya anggaran, lengkapnya aturan serta visi misi dan hubungan kerja satu sama lain. Namun harus jelas bahwa hal tersebut akan didukung apabila orang yang melaksanakannya memiliki sikap yang benar, serta komitmen dan loyalitas dalam menyelesaikan tugas dan kewajiban yang diberikan kepadanya.

Perusahaan mencari karyawan tentunya melihat dari latar belakang pendidikan seseorang, hal ini tidak jauh dari yang namanya Sumber Daya Manusia (SDM), karena SDM merupakan unsur atau bagian terpenting sebagai penggerak dalam pelaksanaan proses yang bertujuan untuk mencapai tujuan. Sumber daya manusia yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik. Manajemen SDM yang baik membantu menyesuaikan bagian pekerjaan dengan masing-masing kemampuan karyawan yang sesuai kebutuhan, tentunya hal ini dapat meningkatkan serta memfasilitasi karyawan agar dapat mencapai goals/ tujuan perusahaan.

Saat ingin mencapai tujuan perusahaan tentunya dibutuhkan fasilitas yang kompeten, fasilitas yang dibutuhkan sebagai penunjang yang nantinya digunakan dalam perusahaan bisnis sehari-hari, fasilitas digunakan dalam berbagai bentuk. Jenis dan manfaat fasilitas tergantung kebutuhan dan kemampuan sebuah perusahaan, bahkan fasilitas diartikan sebagai infrastruktur yang berguna dalam melakukan atau membuat sesuatu pekerjaan lebih mudah. Menurut Adinda Pratiwi dan Rita Permatasari ( 2022 : 196 ), untuk mencapai tujuan bisnis didukung oleh banyak faktor, salah satunya adalah fasilitas. Fasilitas membuat karyawan mudah dalam bekerja. Karyawan menjadi faktor pendukung guna kelancaran pekerjaan yang ada di perusahaan, maka dari itu perusahaan harus bisa memberikan kebutuhan yang layak agar nantinya pekerjaan selesai dilakukan seperti apa yang diharapkan (Angrainy et al., 2018).

Penelitian ini akan dilakukan di PT. Chalabi Group Indonesia. PT. Chalabi Group Indonesia bergerak pada produksi arang briket. Berdasarkan observasi penulis, penulis mendapatkan permasalahan terhadap fasilitas kerja karyawan seperti tidak adanya meja kerja, tidak adanya kursi kerja, tidak tersedia masker dan sarung tangan yang dibutuhkan karyawan guna menunjang kenyamanan dan keamanan dalam bekerja. Berdasarkan observasi tersebut, tujuan peneliti ialah menganalisa pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja dan produktivitas karyawan di PT. Chalabi Group Indonesia agar nantinya bisa melihat kesesuaian atau kesenjangan diantara dua variabel tersebut.

## Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu berlandaskan pada filsafat positivisme untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Chalabi Group Indonesia berjumlah 40 karyawan. Penelitian ini dilakukan di PT. Chalabi Group Indonesia dengan waktu penelitian yang dilaksanakan pada bulan November 2023 dengan sampel sebanyak 35 pekerja yang telah ditetapkan dengan rumus solvin. Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik nonprobability sampling dengan jenis purposive sampling. Purposive sampling merupakan teknik pengambilan sampel berdasarkan suatu pertimbangan karakteristik atau sifat tertentu yang dimiliki oleh sampel. Pada

penelitian ini, peneliti melakukan penelitian mengenai pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan PT. Chalabi Group Indonesia. Uji statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji-T, uji validitas dan reliabilitas.

## Hasil dan Pembahasan

### 1. Hasil Uji Validasi

Uji validitas ini dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid atau tidak, dengan menggunakan alat ukur yang digunakan (kuesioner). Kuesioner dinyatakan valid jika nilai koefisien korelasi hitung ( $r$  hitung) lebih besar dari  $r$  tabel ( $r$  hitung  $>$   $r$  tabel) atau nilai Sig lebih kecil dari 0,05 ( $\text{Sig} < 0.05$ ) (Field, 2018, hal.53). Pada penelitian ini perhitungan uji validitas instrumen menggunakan nilai Sig.

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas pada Pearson Correlation Variabel Fasilitas Kerja, Kinerja Kerja, dan Produktivitas Kerja Karyawan dinyatakan hasil dari kuesioner fasilitas kerja sebanyak 5 item keseluruhan memiliki nilai Signifikansi lebih kecil dari 0.05. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat diputuskan seluruh item kuesioner dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

### 2. Hasil Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil perhitungan uji Reliabilitas dapat diketahui Seluruh variabel kuesioner Penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0.60. Berdasarkan hal tersebut maka kuesioner penelitian dinyatakan memenuhi asumsi reliabilitas dan dinyatakan reliabel.

### 3. Analisis Regresi Linear Sederhana Kinerja Karyawan (H1)

#### a. Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Tabel 1. Hasil Analisis koefisien determinasi ( $R^2$ )

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Keterangan
.489a	0.239	0.216	2.647	Rendah

Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) model penelitian sebesar 0.239 tergolong dalam kategori Rendah. Nilai tersebut menunjukkan variabel Fasilitas Kerja dapat menjelaskan variabel dependen Kinerja Karyawan sebesar 23.9% sedangkan sisanya 76.1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

#### b. Uji F Simultan

Tabel 2. Hasil uji F simultan

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F hitung	Sig.	keterangan
Regression	72.758	1	72.758	10.383	.003b	Signifikan
Residual	231.242	33	7.007			
Total	304.000	34				

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 2 diperoleh nilai Signifikansi hasil perhitungan uji F simultan sebesar 0.003 lebih kecil dari 0.05. Maka, dapat diketahui bahwa variabel Fasilitas Kerja, secara simultan berpengaruh signifikan

terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas maka dapat diputuskan  $H_a$  (Hipotesis alternatif) diterima dan  $H_o$  (Hipotesis nol) ditolak.

- $H_o$  : Fasilitas kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Ditolak)
- $H_a$  : Fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Diterima)

c. Uji T Parsial

Tabel 3. Hasil uji t parsial model penelitian

variabel	koefisien regresi (B)	Std. Error	t hitung	Sig.	keterangan
(Constant)	10.119	3.099	3.265	0.003	
Fasilitas Kerja	0.498	0.155	3.222	0.003	signifikan

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 3 diatas diperoleh hasil yaitu, Fasilitas Kerja memiliki nilai koefisien regresi (B) 0.498 dan signifikansi (Sig.) 0.003 lebih kecil dari 0.05 maka dapat dinyatakan terdapat pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Setiap penambahan 1 nilai akan menaikkan Kinerja Karyawan sebesar 0.498 poin. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat diputuskan  $H_1$  diterima dan  $H_o$  ditolak.

4. Analisis Regresi Linear Sederhana Produktivitas Kerja Karyawan ( $H_2$ )

a. Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Tabel 4. Hasil Analisis koefisien determinasi ( $R^2$ )

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Keterangan
.473a	0.223	0.200	2.546	Rendah

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4. diatas diperoleh hasil sebagai berikut: Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) model penelitian sebesar 0.223 tergolong dalam kategori Rendah. Nilai tersebut menunjukkan variabel Fasilitas Kerja dapat menjelaskan variabel dependen Produktivitas Kerja Karyawan sebesar 22.3% sedangkan sisanya 77.7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

b. Uji F Simultan

Tabel 5. Hasil uji F simultan

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F hitung	Sig.	keterangan
Regression	61.577	1	61.577	9.497	.004b	Signifikan
Residual	213.966	33	6.484			
Total	275.543	34				

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 5 diatas diperoleh hasil sebagai berikut :Nilai Signifikansi hasil perhitungan uji F simultan sebesar 0.004 lebih kecil dari 0.05.

maka dapat diketahui bahwa variabel Fasilitas Kerja, secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen Produktivitas Kerja Karyawan. Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas maka dapat diputuskan  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

- $H_0$  : Fasilitas kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (Ditolak)
- $H_a$  : Fasilitas kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (Diterima)

c. Uji T Parsial

Tabel 6. Hasil uji t parsial model penelitian

Variabel	Koefisien regresi (B)	Std. Error	t hitung	Sig.	keterangan
(Constant)	10.795	2.981	3.621	0.001	
Fasilitas Kerja	0.458	0.149	3.082	0.004	signifikan

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 6, diperoleh hasil sebagai berikut, Fasilitas Kerja memiliki nilai koefisien regresi (B) 0.458 dan signifikansi (Sig.) 0.004 lebih kecil dari 0.05 maka dapat dinyatakan terdapat pengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Setiap penambahan 1 nilai akan menaikkan Produktivitas Kerja Karyawan sebesar 0.498 poin. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat diputuskan  $H_2$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT Chalabi Group Indonesia, dikarenakan fasilitas kerja memiliki nilai koefisien regresi (B) 0.458 dan signifikansi (Sig.) 0.004 lebih kecil dari 0.05 maka dapat dinyatakan terdapat pengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Setiap penambahan 1 nilai akan menaikkan Produktivitas Kerja Karyawan sebesar 0.498 poin. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat diputuskan  $H_2$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Hal ini terkonfirmasi bahwa keberadaan dan ketersediaan beberapa fasilitas di lingkungan kerja dapat memiliki dampak positif yang signifikan terhadap produktivitas karyawan sehingga berdampak juga perusahaan untuk mendapatkan keuntungan yang tinggi.

Dengan menyediakan fasilitas yang menyenangkan memberikan karyawan bukan hanya sebuah ruang fisik untuk bekerja, tetapi juga merangsang kesejahteraan psikologis mereka, menciptakan rasa kepercayaan diri dan kenyamanan yang penting dalam menjalankan tugas-tugas sehari-hari. Dengan menyediakan sarana dan prasarana yang sesuai, perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk fokus pada pekerjaan inti mereka tanpa adanya hambatan atau distraksi yang tidak perlu.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Ngwoke, 2021), ditemukan bahwa aspek-aspek seperti air, fasilitas toilet yang bersih, dan listrik memainkan peran yang sangat relevan dalam meningkatkan produktivitas staf. Hal ini dapat dijelaskan dengan fakta bahwa aspek-aspek ini tidak hanya memenuhi kebutuhan dasar kesejahteraan karyawan, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif dan nyaman. Ketersediaan air bersih di tempat kerja, misalnya, tidak

hanya mendukung aspek kesehatan dan kebersihan, tetapi juga dapat meningkatkan konsentrasi dan kenyamanan karyawan. Toilet yang memadai juga menjadi faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan dapat mendukung produktivitas, karena karyawan tidak perlu khawatir tentang ketersediaan fasilitas sanitasi yang layak.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Wahet et al., 2020), produktivitas karyawan tidak hanya bergantung pada kemajuan teknologi, melainkan juga melibatkan faktor-faktor fisik yang mendukung kondisi kerja yang optimal seperti desain meja kerja dan kursi kerja yang ergonomis. Faktor-faktor ini menjadi elemen penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesehatan dan kenyamanan karyawan, mencegah potensi masalah kesehatan terkait postur tubuh. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Bröchner, 2017), hasilnya menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan tidak hanya bergantung pada tugas utama mereka, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh ketersediaan layanan yang mendukung dan melengkapi operasional fasilitas tempat mereka bekerja. Layanan seperti pembersihan interior umum, pemeliharaan, dan layanan terkait memiliki peran krusial dalam menciptakan lingkungan kerja yang optimal dan memastikan kelancaran operasi di dalam fasilitas tersebut.

### **Kesimpulan**

Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan pada produktivitas kinerja karyawan PT. Chalabi Group Indonesia. Hal ini disebabkan hubungan antara 2 variabel mendapatkan hasil positif signifikan dengan hasil yang menunjukkan bahwa fasilitas kerja memiliki nilai koefisien regresi (B) 0.498 untuk kinerja sedangkan (B) 0.458 untuk produktivitas kerja dan signifikansi (Sig.) 0.003 untuk kinerja sedangkan (Sig.) 0.004 untuk produktivitas kerja yang berarti lebih kecil dari 0.05 maka, dapat dinyatakan terdapat pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja dan Produktivitas Kerja Karyawan. Setiap penambahan 1 nilai akan menaikkan Kinerja dan Produktivitas Kerja Karyawan sebesar 0.498 poin. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat diputuskan H1 (Kinerja) dan H2 (Fasilitas kerja) diterima dan Ho ditolak

Kesuksesan suatu organisasi tidak hanya tergantung pada kualitas sumber daya manusia, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh fasilitas yang mendukungnya. Fasilitas kerja yang komprehensif tidak hanya memenuhi kebutuhan operasional, tetapi juga menciptakan suasana kerja yang nyaman dan kondusif. Karyawan yang dilengkapi dengan peralatan yang memadai cenderung lebih efisien, aman, nyaman dan menghasilkan kualitas kerja yang lebih baik, dan merasa lebih terlibat dalam pekerjaan mereka. Fasilitas kerja yang lengkap, memainkan peran sentral dalam melancarkan proses kerja sehari-hari pegawai.

### **Daftar Pustaka**

- Adinda, Rita Intan P. (2022) Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Buruh Divisi Produksi PT. Multi Elektrik Sejahterindo, Kabupaten Bogor
- Anggrainy, I. F., Darsono, N., & Putra, T. R. I. (2018). Pengaruh fasilitas kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap motivasi kerja implikasinya pada prestasi kerja pegawai negeri sipil badan kepegawaian pendidikan dan pelatihan Provinsi Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(1), 1-10.

- Bröchner, J. (2017). Measuring the productivity of facilities management. *Journal of Facilities Management*, 15(3), 285–301. <https://doi.org/10.1108/JFM-04-2016-0013>
- Hapsari, Y.T., Refiantoro, R.F., & Nugroho, C.R. (2022). Analisis Regresi Sederhana Pada Nilai UAS Menggunakan Microsoft Excel Dan IBM SPSS. *Jurnal ARTI (Aplikasi Rancangan Teknik Industri)*, 17(2), 107-116. <https://doi.org/10.52072/arti.v17i2.396>
- Ngwoke, D. (2021). Influence of Office Facilities and Work Place Environment on Staffs' Productivity in the University System. *International Journal of Engineering*.
- Samsuddin. (2018). *Kinerja karyawan (Edisi pert)*. Indomedia Pustaka.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. (Bandung: ALFABETA cv, 2019).
- Wahet, A., Widagdo, S., Prastyowati, A. H., & Jember, M. (2020). The Effect of Work Environment, Work Facilities and Work Motivation on Employee Performance at the DPRD Secretariat Bondowoso Regency. In *ABM: International Journal of Administration, Business and Management* (Vol. 2, Issue 1).

ORIGINALITY REPORT

17%

SIMILARITY INDEX

15%

INTERNET SOURCES

12%

PUBLICATIONS

8%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Januarto Januarto. "Pengaruh Digital Marketing melalui Sosial Media Instagram dan Brand Image terhadap Minat Menggunakan Aplikasi Olin", Journal of Management and Bussines (JOMB), 2024 Publication	1%
2	<a href="http://ejournal.unp.ac.id">ejournal.unp.ac.id</a> Internet Source	1%
3	Submitted to Badan PPSDM Kesehatan Kementerian Kesehatan Student Paper	1%
4	<a href="http://repository.ub.ac.id">repository.ub.ac.id</a> Internet Source	1%
5	<a href="http://journal.unilak.ac.id">journal.unilak.ac.id</a> Internet Source	1%
6	Ervina Putri Rismawati, Heru Purnomo. "EFEKTIFITAS PENGGUNAAN MODEL DAN MEDIA PEMBELAJARAN UNTUK MENINGKATKAN KEMAMPUAN MENULIS SISWA SD", Khazanah Pendidikan, 2023 Publication	1%

7	<p>Hasti Hasanati Marfuah, Yaning Tri Hapsari, Kurniawanti. "Analisis Potensi Bahaya Dengan Metode Hazard Identification, Risk Assessment and Determine Control (HIRADC) Studi Kasus : UMKM Logam di Yogyakarta", Jurnal Rekayasa Industri (JRI), 2024</p> <p>Publication</p>	1 %
8	<p>Wirawan Adhie Pamungkas, Rita Yuni Mulyanti, Tiara Puspa. "PERAN MOTIVASI KERJA DALAM MEMEDIASI PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI MASA PANDEMI COVID-19", Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis &amp; Manajemen, 2022</p> <p>Publication</p>	1 %
9	<p><a href="http://eprints.kwikkiangie.ac.id">eprints.kwikkiangie.ac.id</a></p> <p>Internet Source</p>	1 %
10	<p><a href="http://journal.ikopin.ac.id">journal.ikopin.ac.id</a></p> <p>Internet Source</p>	1 %
11	<p><a href="http://journal.uny.ac.id">journal.uny.ac.id</a></p> <p>Internet Source</p>	1 %
12	<p>Lisa Andriani, Fitri Rezeki. "Pengaruh Job Description Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk Cibitung",</p>	1 %

# Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING), 2024

Publication

---

13	<a href="https://repository.unair.ac.id">repository.unair.ac.id</a> Internet Source	1 %
14	Submitted to Binus University International Student Paper	1 %
15	Submitted to King's College Student Paper	1 %
16	<a href="https://pta.trunojoyo.ac.id">pta.trunojoyo.ac.id</a> Internet Source	1 %
17	<a href="https://simdos.unud.ac.id">simdos.unud.ac.id</a> Internet Source	1 %
18	<a href="http://www.repository.trisakti.ac.id">www.repository.trisakti.ac.id</a> Internet Source	1 %
19	Submitted to State Islamic University of Alauddin Makassar Student Paper	1 %
20	<a href="https://pdfcoffee.com">pdfcoffee.com</a> Internet Source	1 %
21	<a href="https://ensani.ir">ensani.ir</a> Internet Source	1 %
22	<a href="https://jurnalmadani.org">jurnalmadani.org</a> Internet Source	1 %

---

[repositorio.ucv.edu.pe](https://repositorio.ucv.edu.pe)

Exclude quotes On

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography On