PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KECAMATAN BEJI KOTA DEPOK

by I Gusti Komang Fajar Nugraha

Submission date: 14-Oct-2024 08:41AM (UTC+0700)
Submission ID: 2484314252
File name: 4.docx (87.54K)
Word count: 2550
Character count: 16242

PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KECAMATAN BEJI KOTA DEPOK

I Gusti Komang Fajar Nugraha
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia

Eigis Yani Pramularso
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia

Hardani
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia

Alamat Kampus: Jl. Margonda No.8, Pondok Cina, Kecamatan Beji, Kota Depok, Jawa Barat 16424

Korespondensi penulis: Komangfajar13@gmail.com . eigis.eyp@bsi.ac.id . hardani.hdn@bsi.ac.id

Abstract. *The function of human resources is very important. In achieving organizational goals, it is seen as an important driving force. Only with the hard work of the organization's human resources can the company's goals be realized. This study aims to determine whether the variables of workload, work environment partially affect employee performance and to determine whether workload and work environment simultaneously affect employee performance at the Beji District Office, Depok City. This research method uses a quantitative method. The sampling technique in this study used a saturated sampling technique of 58 people. This study uses primary data and data collection techniques using questionnaires which will then be analyzed using validity tests, reliability tests, normality tests, heteroscedasticity tests, multicollinearity tests, linearity tests, multiple linear regression tests, t tests, f tests, determination coefficient tests. The results of this study indicate that workload partially affects employee performance positively and significantly, while the work environment partially does not affect employee performance positively and significantly. So it can be concluded that workload and work environment simultaneously affect employee performance positively and significantly*

Key words: Workload, work environment, employee performance

Abstrak. I Gusti Komang Fajar Nugraha (64201280). Fungsi sumber daya manusia sangatlah penting. Dalam mencapai tujuan organisasi dipandang sebagai roda penggerak yang penting. Hanya dengan kerja keras sumber daya manusia organisasi, tujuan perusahaan dapat terwujud. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel beban kerja, lingkungan kerja secara parsial memengaruhi kinerja pegawai dan untuk mengetahui apakah beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan memengaruhi kinerja pegawai pada kantor kecamatan beji kota depok. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantittaif. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan Teknik pengambilan sampel jenuh sebanyak 58 orang. Penelitian ini menggunakan data primer dan Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang kemudian data akan dianalisis menggunakan uji validitas, uji realibitas, uji normalitas, uji heterokedasitas, uji multikolinearitas, uji linearitas, uji regresi linear berganda, uji t, uji f, uji koefisien determinasi. Dari hasil penelitian ini menunjukan bahwa beban kerja secara parsial memengaruhi kinerja pegawai secara positif dan signifikan, sedangkan lingkungan kerja secara parsial tidak memengaruhi kinerja pegawai secara positif dan signifikan. Maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan memengaruhi kinerja pegawai secara positif dan signifikan

Kata kunci: *Beban kerja, lingkungan kerja, kinerja pegawai*

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting. Sumber daya manusia bertindak sebagai penggerak utama dalam organisasi untuk mencapai tujuannya. Pencapaian tujuan organisasi hanya bisa terwujud berkat upaya sumber daya manusia dalam organisasi untuk bekerja dengan efektif.

Beban kerja pegawai merupakan salah satu aspek yang diperhitungkan dalam mengevaluasi kinerja mereka. Penting untuk terhindari beban kerja yang terlalu berat yang disebabkan oleh ketidakseimbangan antara jumlah pekerjaan dan jumlah pegawai. Oleh karena itu, organisasi harus tepat dalam memberikan beban kerja kepada setiap pegawainya agar bekerja optimal dan dapat mencapai targetnya.

Lingkungan kerja mencakup semua elemen di sekitar pekerja yang dapat memengaruhi cara mereka menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Lingkungan kerja yang baik dapat dicontohkan dengan tata ruang yang nyaman dan sarana kantor yang memadai. Dengan demikian, semakin baik lingkungan kerja, semakin besar peluang untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

Dalam suatu organisasi kinerja pegawai hal terpenting yang harus diperhatikan, Suatu organisasi sangat membutuhkan pegawai yang berkinerja tinggi. Upaya yang dapat dilakukan oleh organisasi adalah dengan meningkatkan kualitasnya dengan memperhatikan faktor yang ada seperti perhatian terkait beban kerja maupun perhatian terkait lingkungan kerjanya.

Produktivitas pekerja juga menjadi prioritas utama bagi kantor kecamatan Beji. Hal ini mengharuskan, dan merupakan masalah tersendiri, untuk memperhatikan variabel kinerja dengan saksama guna memastikan bahwa elemen kinerja yang sudah ada berkontribusi terhadap kinerja yang diharapkan dari personel yang dimiliki. Setiap kesulitan atau hambatan yang dihadapi dalam menangani elemen kinerja ini dianggap sebagai tantangan.

Faktor lingkungan kerja merupakan salah satu permasalahan yang berkembang terkait dengan faktor kinerja. Permasalahan di tempat kerja dapat muncul dalam berbagai bentuk.

Misalnya, di Kecamatan Beji, Kota Depok, karyawan menghadapi berbagai tantangan seperti ruangan yang sempit, pencahayaan yang kurang, dan banyaknya tugas yang menuntut ketepatan waktu. Selain itu Beban kerja dan kondisi kerja merupakan dua hal yang harus dihadapi oleh pegawai Kecamatan Beji Kota Depok. Beban kerja seperti ini terjadi ketika terjadi penumpukan pekerjaan yang berlebihan dan karyawan tidak mampu menyelesaikan tugas sesuai kapasitasnya.

Berdasarkan hal tersebut di atas, serta perbedaan antara temuan dan penelitian sebelumnya, peneliti akhirnya mengusulkan judul yaitu **"Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Beji Kota Depok"** dengan penelitian ini diharapkan dapat menjadi evaluasi beban kerja dan lingkungan kerja di Kecamatan Beji Kota Depok.

KAJIAN TEORITIS

Beban Kerja

Gagasan dasarnya adalah bahwa mereka yang bertanggung jawab atas suatu tugas pasti akan memiliki beban kerja. Jenis pekerjaan dan jabatan pekerja menentukan bobot relatif tanggung jawab masing-masing pekerja. Menurut Munandar dalam (Trisnawaty, 2020), beban kerja adalah keadaan pekerjaan yang mencakup uraian kewajibannya dan batasan waktu penyelesaiannya.

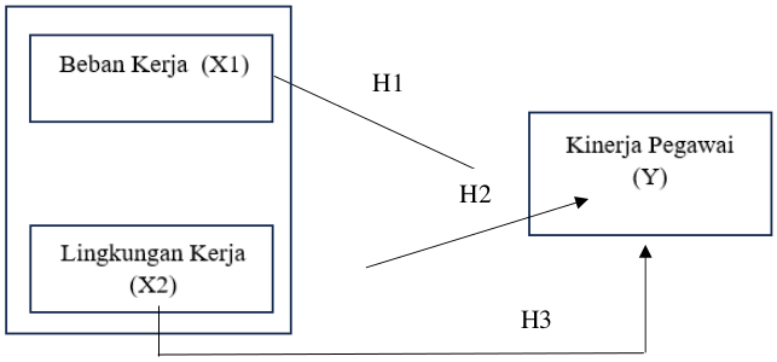
Lingkungan Kerja

Ketika karyawan merasa dihargai dan diperhatikan, misi dan visi perusahaan dapat berkembang pesat. Meskipun lingkungan sekitar tidak memengaruhi operasi bisnis atau organisasi sehari-hari, lingkungan tersebut tetap memengaruhi setiap karyawan. Lingkungan tempat karyawan menjalankan bisnis sehari-hari dikenal sebagai "lingkungan kerja. Anggota staf dapat bersantai dan bekerja secara maksimal saat bekerja di lingkungan yang aman dan mendukung dalam (Wonda, 2022)

Kinerja Pegawai

Kinerja atau prestasi seseorang merupakan hasil akhir dari usaha yang dilakukannya, baik yang bermutu tinggi maupun yang bermutu rendah, yang dilakukan sesuai dengan tanggung jawabnya, yang menumbuhkan rasa memiliki atas proses penyelesaian masalah, memungkinkan tercapainya tujuan yang dapat dicapai, dan disertai dengan umpan balik yang dapat dipercaya. Menurut Adamy dalam (Putri, 2022), kinerja merupakan semua kontribusi karyawan terhadap perusahaan, baik jumlah, mutu, durasi, kehadiran, maupun sikap komparatifnya.

Berdasarkan uraian ini, maka kerangka penelitian dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar II. 1
Kerangka Berpikir

METODE PENELITIAN

Dengan menggunakan teknik penelitian statistik kuantitatif, penelitian ini akan mensurvei seluruh populasi dengan menggunakan ukuran sampel sebanyak 58 orang yang diambil dari sampel jenuh. Dalam penelitian ini, para peneliti mengumpulkan data melalui survei dan observasi yang cermat. Data dianalisis dengan bantuan SPSS versi 25. Sejumlah uji validitas dan reliabilitas, serta asumsi konvensional dan pengujian hipotesis (termasuk uji-t, uji-F, dan koefisien determinasi parsial dan simultan), merupakan bagian dari proses analisis data.

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Beban Kerja	0,639	Realiabel
Lingkungan Kerja	0,659	Realiabel
Kinerja	0,619	Realiabel

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	R hitung	R table	Keterangan
Beban Kerja	1	0,533	0,258	Valid
	2	0,602	0,258	Valid
	3	0,726	0,258	Valid
	4	0,621	0,258	Valid
	5	0,706	0,258	Valid
Lingkungan Kerja	1	0,570	0,258	Valid
	2	0,776	0,258	Valid
	3	0,638	0,258	Valid
	4	0,591	0,258	Valid
	5	0,667	0,258	Valid
Kinerja	1	0,621	0,258	Valid
	2	0,638	0,258	Valid
	3	0,666	0,258	Valid
	4	0,611	0,258	Valid
	5	0,620	0,258	Valid

Hal ini dinilai valid karena jumlah responden (r) lebih banyak dari tabel responden (r) pada penelitian n = 58 variabel yang terkait dengan beban kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan kinerja. Keandalan faktor beban kerja, lingkungan kerja, dan kinerja didukung oleh r-tabel yang menunjukkan nilai 0,258 berdasarkan 58 responden.

Uji Reliabilitas

Tabel 2 Hasil Uji Rebilitas

Keandalan variabel beban kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan kinerja (X3), sebagaimana diukur dengan sampel n = 58 responden, ditetapkan oleh fakta bahwa instrumen pada variabel tersebut andal (Alpha Cronbach > 0,6).

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 3 hasil Pengujian Normalitas

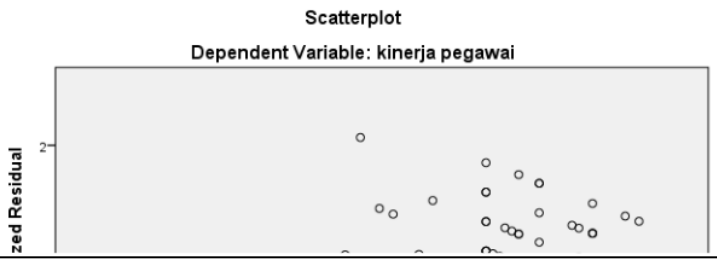
		Unstandardized Residual
N		58
Normal Parameters	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.89016365
Most Extreme Differences	Absolute	.105
	Positive	.047
	Negative	-.105
Test Statistic		.105
Asymp. Sig. (2-tailed)		.179[c]

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.

Hasil dari uji normalitas Kolmogorov-Smirov Satu Sampel, seperti yang ditunjukkan pada Tabel IV.11 di atas, menunjukkan bahwa beban kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan semuanya mengikuti distribusi normal. Secara khusus, nilai Asym. Sig (2-tailed) yang dihasilkan sebesar 0,179 melebihi kriteria signifikansi 0,05, yang merupakan penjelasan yang mendasarinya.

Uji Heterokedastisitas

Tabel 4 Hasil Uji Heterokedastisitas



Seperti yang dapat dilihat, titik-titik tersebar secara acak, baik di atas maupun di bawah nilai sumbu Y sebesar 0. Karena model regresi tidak menunjukkan heteroskedastisitas, model ini dapat digunakan dengan yakin.

Uji Multikolinearitas

Tabel 5 Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.298	4.105		1.534	.131		
	beban kerja	.613	.147	.489	4.177	.000	.985	1.015
	lingkungan kerja	.091	.130	.082	.696	.489	.985	1.015

Berdasarkan data pada tabel, nilai toleransi adalah 0,985 dan VIF adalah 1,015, yang menunjukkan bahwa hasilnya lebih dari 0,10 dan 10 lebih kecil dari angka VIF. Kita dapat menyimpulkan bahwa model regresi penelitian tidak mengalami multikolinearitas dari temuan ini.

Uji Hipotesis
Uji T (Parsial)

Tabel 6 Hasil Uji T (Parsial)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.298	4.105		1.534	.131		
	beban kerja	.613	.147	.489	4.177	.000	.985	1.015
	lingkungan kerja	.091	.130	.082	.696	.489	.985	1.015

Berdasarkan pada tabel 6 menunjukan hasil dari uji t penelitian ini zang dapat di interprestansi berdasarkan tabel tersebut.

1. Pengaruh Beban kerja (Xl) pada kinerja pegawai (Y) berdasarkan pengujian parsial menunjukkan angka thitung positive sebesar 4,177 lebih besar dari angka ttabel sebesar 2,004, serta angka signifikansi sebesar 0,000, kurang dari 0,05. bisa disimpuIkan sehingga variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja pegawai.
2. Pengaruh lingkungan kerja (X2) pada kinerja pegawai(Y) berdasarkan pengujian parsiaI menunjukkan niIai thitung positive sebesar 0,696, lebih kecil dari angka ttabel sebesar 2,004, serta angka signifikansi sebesar 0, 489, lebih besar dari 0,05. bisa disimpuIkan sehingga Iingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja pegawai.

Uji F (Simultan)

Tabel 7 Hasil Uji F (simultan)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	175.803	2	87.901	9.413	.000[b]
	Residual	513.594	55	9.338		
	Total	689.397	57			

Dengan demikian, karena nilai Fhitung sebesar 9,413 > dari angka Ftabel 3,16, mampu disimpulkan sehingga secara simultan seluruh variable independent (beban kerja dan Iingkungan kerja) berpengaruh positif serta sign pada variable dependent (kinerja pegawai). diterima. Bisa disimpulkan sehingga variabel Beban Kerja (XI) dan variabeI Iingkungan Kerja

(X2) secara bersama-sama berpengaruh padda variable kinerja pegawai Kantor Kecamatan Beji Kota Depok(Y).

Pada nilai 3,16 diperoleh rumus F-tabel: (k; n-k) = (2; 58-2); (2; 56). Nilai F-tabel sebesar 3,16 dan ambang batas signifikansinya adalah 0,000 < 0,05, sebagaimana ditunjukkan oleh hasil. Nilai F-hitung sebesar 9,413 > dari angka F-tabel sebesar 3,16 menunjukkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja merupakan variabel terpisah yang secara positif dan substansial memengaruhi kinerja pegawai. Beban kerja (XI) dan lingkungan kerja (X2) merupakan dua unsur yang memengaruhi produksi pekerja di Kantor Kecamatan Beji, Kota Depok.

Pengaruh Beban kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan pengujian parsial, beban kerja (XI) memengaruhi kinerja karyawan (Y) karena nilai t hitung positif sebesar 3,642 lebih rendah dari nilai t tabel sebesar 2,00404 dan angka signifikansi sebesar 0,01 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa variabel beban kerja berhubungan positif dan signifikan secara statistik terhadap produktivitas pekerja. Beban kerja memang memiliki pengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap kinerja pegawai, sebagaimana yang telah dibuktikan sebelumnya oleh (Y. Ahmad, 2019).

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Faktor lingkungan kerja (X2) berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y) sesuai dengan pengujian parsial, yang ditunjukkan dengan nilai t hitung positif sebesar 3,027 (lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,00404) dan nilai signifikansi sebesar 0,04 lebih kecil dari 0,05. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menguatkan penelitian dalam (A. J. Ahmad, 2022) yang juga menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Terlihat bahwa angka F tabel adalah 3,16 dan eksponennya adalah 0,000, yang berarti lebih kecil dari 0,05. Beban kerja dan lingkungan kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan substansial terhadap kinerja pegawai, variabel dependen. Kesimpulan ini didukung oleh angka F hitung sebesar 9,463, yang lebih tinggi dari angka F tabel sebesar 3,16. (Deni, 2020) menemukan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja secara signifikan memengaruhi kinerja pegawai dengan cara yang baik, dan temuan kami sejalan dengan itu.

KesimpuIan

Berlandaskan output penelitian dan pembahasan, sehingga ditarik beberapa kesimpulan adalah:

1. Ada pengaruh Beban kerja (Xl) pada kinerja pegawai (Y) berdasarkan pengujian parsial menunjukkan angka thitung positive sebesar 4.177 lebih besar dari angka ttabel sebesar 2,00404, serta angka signifikansi sebesar 0,000, kurang dari 0,05. Bisa disimpuIkan sehingga variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja pegawai.
2. TIdak ada Pengaruh lingkungan kerja (X2) pada kinerja pegawai(Y) berdasarkan pengujian parsiaI menunjukkan niIai thitung positive sebesar 696, lebih kecil dari angka ttabel sebesar 2,00404, serta angka signifikansi sebesar 489, lebih besar dari 0,05. Bisa disimpuIkan sehingga lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja pegawai.
3. Ada pengaruh secara simultan seluruh variable independent (beban kerja dan Iingkungan kerja) berpengaruh positif serta signifikan pada variable dependent (kinerja pegawai). Dengan demikian bisa disimpulkan variabel beban kerja (XI) dan variabeI lingkungan kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh pada variabel kinerja pegawai Kantor Kecamatan Beji Kota Depok(Y).

Saran

Peneliti menyadari bahwa masih terdapat bagian-bagian yang belum lengkap atau tidak benar dalam penelitian ini berdasarkan hasil temuan. Penulis berharap agar Kantor Kecamatan

Beji dapat mempertimbangkan beberapa rekomendasi berikut ini, yang akan berguna bagi peneliti selanjutnya:

1. Berdasarkan tanggapan responden mengenai beban kerja perusahan lebih memperhatikan lagi dalam pemberian tugas dan tanggung jawab kepada pegawainya agar jumlah target dapat terpenuhi.
2. Untuk lingkungan kerja seperti penambahan fasilitas yang dimiliki agar para pegawainya untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai.
3. Penelitian selanjutnya mencakup faktor independen tambahan seperti kepemimpinan, gaji, dan dorongan intrinsik di tempat kerja. Kinerja pegawai diantisipasi akan terpengaruh secara signifikan oleh hal ini.

DAFTAR REFERENSI

Ahmad, A. J. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja. Jurnal Produktivitas Kerja, 12(1), 23-34.

Ahmad, Y. (2019). Beban Kerja dan Kinerja Pegawai: Sebuah Pendekatan Manajemen SDM. Jakarta: Mitra Pustaka.

Ahmad, Y. (2019). *Pengaruh Stres Kerja , Beban Kerja , Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Fif Group Manado The Effect Of Work Stress*. *7*(3), 2811–2820.

Asniwati. (2022). *Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai*. *5*(2), 1161–1174.

Deni, A. (2020). Manajemen Beban Kerja dan Kinerja Karyawan. Bandung: Pustaka Manajemen.

Munandar, A. S. (2020). Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta: UI Press.

Nabawi, R. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja , Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. *2*(2), 170–183.

Putri, K. A. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja , disiplin Kerja , Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Personil Polri di Kantor Kepolisian Resor Sawahlunto*. *5*(2), 116–124.

Putri, S. (2022). Kinerja Pegawai dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Trisnawaty, L. (2020). Beban Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen Kinerja, 10(2), 112-122.

Trisnawaty, M. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (STUDI KASUS PADA BAGIAN PRODUKSI 1 PT JS JAKARTA). *Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, *22*.

Wonda, A. (2022). Lingkungan Kerja dan Pengaruhnya pada Kinerja Pegawai. Jurnal Sumber Daya Manusia, 15(3), 45-57.

Wonda, Y. (2022). *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Papua Cabang Karubaga Kabupaten Tolikara*. *3*(2), 127–132

PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KECAMATAN BEJI KOTA DEPOK

ORIGINALITY REPORT

22%	23%	20%	14%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repository.syekhnurjati.ac.id Internet Source	2%
2	Submitted to United International University Student Paper	2%
3	jamsi.jurnal-id.com Internet Source	1%
4	katalog.ukdw.ac.id Internet Source	1%
5	dspace.umkt.ac.id Internet Source	1%
6	etd.usk.ac.id Internet Source	1%
7	ijamesc.com Internet Source	1%
8	journal.um-surabaya.ac.id Internet Source	1%
9	Submitted to Universitas Muhammadiyah Buton	1%

	Student Paper	
10	jurnal.stietotalwin.ac.id Internet Source	1 %
11	qemsjournal.org Internet Source	1 %
12	Submitted to Universitas Negeri Surabaya The State University of Surabaya Student Paper	1 %
13	ejurnal.stietribhakti.ac.id Internet Source	1 %
14	ijssr.ridwaninstitute.co.id Internet Source	1 %
15	repository.unisba.ac.id Internet Source	1 %
16	Submitted to iGroup Student Paper	1 %
17	documents.mx Internet Source	1 %
18	journal.ipm2kpe.or.id Internet Source	1 %
19	eprints.ahmaddahlan.ac.id Internet Source	1 %
20	jurnal.ulb.ac.id Internet Source	1 %

21	www.prin.or.id Internet Source	1 %
22	repo.palcomtech.ac.id Internet Source	1 %
23	eprints.kwikkiangie.ac.id Internet Source	1 %
24	journal.unismuh.ac.id Internet Source	1 %
25	ojs.unm.ac.id Internet Source	1 %

Exclude quotes	On	Exclude matches	< 1%
Exclude bibliography	On		

PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KECAMATAN BEJI KOTA DEPOK

GRADEMARK REPORT

FINAL GRADE

/0

GENERAL COMMENTS

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8

PAGE 9

PAGE 10

PAGE 11

PAGE 12