

20924

by Fanedi Manurung

Submission date: 23-May-2023 10:10PM (UTC-0700)

Submission ID: 2100608587

File name: jurnal_fanedi_x.docx (42.84K)

Word count: 2531

Character count: 15920

STRATEGI PENDISIPLINAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN KEBUN KELAPA SAWIT (Studi Kasus PT. Perkebunan Nusantara III Kebun Labuhan Haji)

Fanedi Manurung¹⁾, Ismiasih, Tri Endar Suswatiningsih
Program Studi Agribisnis, Fakultas Pertanian, INSTIPER Yogyakarta
Email Korespondensi: fanedimanurung@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan panen, pengaruh program pendisiplinan terhadap kinerja karyawan panen, dan mengetahui program pendisiplinan yang ada di PT. Perkebunan Nusantara III Kebun Labuhan Haji. Penelitian dilaksanakan pada tanggal 14 Februari sampai dengan 2 Maret 2023 di PT. Perkebunan Nusantara III Kebun Labuhan Haji yang terletak di Kecamatan Kualuh Hulu, Labuhanbatu Utara, Sumatera Utara. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif untuk menjawab tujuan pertama dan ketiga, dan untuk menjawab tujuan kedua menggunakan metode kuantitatif. Penelitian ini menggunakan 3 faktor program pendisiplinan yang mempengaruhi kinerja dan dianalisis dengan regresi linear berganda yang di olah menggunakan program SPSS 25. Kedisiplinan karyawan panen PT. Perkebunan Nusantara III Kebun Labuhan Haji dikategorikan tinggi. Program pendisiplinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan panen. Strategi pendisiplinan di PT. Perkebunan Nusantara III Kebun Labuhan Haji yaitu pelatihan, motivasi dan penghargaan

Kata Kunci: Kinerja, Kedisiplinan, Pendisiplinan, Karyawan

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Perusahaan yang berkembang mempunyai tujuan agar seluruh kegiatan dalam perusahaan dapat mencapai visi dan misi sebuah strategi. Namun dalam menghadapi kondisi yang tidak pasti, terlebih saat ini, organisasi dihadapkan pada tantangan kompetisi yang tinggi, era kompetisi pasar global, kemajuan teknologi informasi, maupun tuntutan pelanggan atau pengguna jasa layanan yang semakin luas. Perusahaan harus mempunyai sebuah strategi agar dapat tercapai secara efektif dan efisien dalam mengoptimalkan pencapaian visi misi dan kelangsungan perusahaan.

Untuk mencapai visi misi tersebut diperlukan adanya strategi pendisiplinan karyawan. Secara umum strategi adalah suatu perencanaan jangka panjang yang disusun untuk menghantarkan pada suatu pencapaian dan sasaran tertentu. Marrus (2002) menyatakan bahwa strategi didefinisikan sebagai suatu proses penentuan rencana para pemimpin puncak yang berfokus pada tujuan jangka panjang organisasi, disertai penyusunan suatu cara atau upaya bagaimana agar tujuan tersebut dapat dicapai.

Sumber daya manusia dipandang sebagai aset perusahaan yang penting, karena manusia merupakan sumber daya yang dinamis dan selalu dibutuhkan dalam proses produksi barang maupun jasa. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah karyawan. Karyawan adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat, baik didalam maupun diluar hubungan kerja.

Rumusan Masalah

Kedisiplinan menjadi suatu syarat untuk tercapainya hasil yang optimal dalam suatu instansi, sehingga dalam setiap peraturan di perusahaan apapun mengenai kedisiplinan pasti selalu ada, hal ini disebabkan karena pentingnya pengaruh kedisiplinan dalam mencapai standar suatu instansi. Sebab orang yang disiplin akan sangat menghargai waktu dan tidak akan pernah menyia-nyiaikan waktu mereka untuk melakukan hal yang tidak penting. Jika karyawan tidak disiplin maka kualitas kinerja karyawan akan menurun. Kualitas kinerja yang menurun akan mengakibatkan kerugian bagi perusahaan, dan masalah yang sering terjadi jika karyawan tidak disiplin yaitu terlambatnya dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat merugikan karyawan itu sendiri, seperti mendapatkan surat peringatan bahkan pemutusan hubungan kerja

Berdasarkan latar belakang penelitian tentang pendisiplinan karyawan, maka bisa dirumuskan beberapa masalah berikut ini :

1. Bagaimana tingkat kedisiplinan karyawan di PTPN III Kebun Labuhan Haji?
2. Bagaimana pengaruh program pendisiplinan karyawan terhadap kinerja karyawan di PTPN III Kebun Labuhan Haji?
3. Bagaimana strategi pendisiplinan karyawan panen kelapa sawit pada PTPN III Kebun Labuhan Haji?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini antara lain :

1. Untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan PTPN III Kebun Labuhan Haji
2. Untuk mengetahui pengaruh program pendisiplinan karyawan terhadap kinerja karyawan di PTPN III Kebun Labuhan Haji
3. Untuk mengetahui strategi pendisiplinan karyawan panen kelapa sawit pada PTPN III Kebun Labuhan Haji

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan 14 februari sampai dengan 2 maret 2023 di PT. Perkebunan Nusantara III Kebun Labuhan Haji yang terletak di Kecamatan Kualuh Hulu, Kabupaten Labuhanbatu Utara, Provinsi Sumatera Utara. Penelitian ini menggunakan Metode deskriptif kualitatif untuk menjawab tujuan pertama dan ketiga, dan untuk menjawab tujuan kedua menggunakan metode kuantitatif. Metode pengambilan dan pengumpulan data yang dilakukan pertama kali observasi dilanjutkan dengan wawancara dengan pihak perusahaan dan penyebaran kuesioner kepada responden dan yang terakhir dokumentasi. Penelitian ini menggunakan 3 faktor program pendisiplinan yang mempengaruhi kinerja dan akan dianalisis dengan linear berganda yang di olah menggunakan SPSS 25, Uji regresi linear berganda

dilakukan untuk menganalisis variabel bebas yang digunakan lebih dari satu yang mempengaruhi satu variabel tak bebas. Analisis regresi linear berganda dipenelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + B_1X_1 + B_2X_2 + B_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Pelatihan

X₂ = Motivasi

X₃ = Penghargaan

a = Konstanta

B = Koefisien regresi

e = Error Term

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kedisiplinan Karyawan

Kedisiplinan karyawan panen di PTPN III Kebun Labuhan Haji yang sangat diperhatikan pertama kali yaitu penggunaan perlengkapan APD lengkap karena penggunaan APD lengkap itu merupakan salah satu SOP panen, maka dari itu perlengkapan APD wajib digunakan setiap memanen, jika terdapat pemanen yang tidak memakai APD maka mandor dan asisten akan memulangkan atau disuruh untuk menjemput. Perlengkapan APD yang karyawan gunakan itu inventaris dari perusahaan yang menjadi hak milik selama bekerja. Untuk jam kerja karyawan panen itu selama 8 jam, Untuk apel pagi karyawan panen kelapa sawit dilakukan setelah selesainya apel pagi untuk karyawan karet, dan biasanya apel pagi dimulai jam 4:30 wib maka dari itu berikut hasil penelitian tentang kedisiplinan karyawan panen :

Tabel 1. Kedisiplinan karyawan

Pelengkapan APD	Memakai	Persentase (%)
Sepatu boot	30	100
Helm	30	100
Sarung tangan	30	100
Kacamata	30	100
Ear plug/Penutup Telinga	30	100
Sarung eggrek/dodos	30	100
Ketepatan waktu	Ya	Persentase (%)
Datang tepat waktu ke apel pagi	30	100
Menyelesaikan ancak panen yang sudah ditetapkan mandor/asisten	30	100
Menyelesaikan rotasi panen dengan tepat tiap minggunya	30	100

Sumber: Analisi Data Primer 2023

Berdasarkan tabel 1 semua karyawan panen sudah disiplin memakai perlengkapan APD lengkap karena sudah menjadi kewajiban. Begitu juga dengan ketepatan waktu semua karyawan panen sudah disiplin akan waktu.

Pada penelitian ini terdapat 9 pernyataan mengenai kedisiplinan karyawan panen untuk itu berikut indikator kedisiplinan karyawan dalam memanen

Tabel 2. Indikator Kedisiplinan karyawan dalam memanen

Pernyataan Kedisiplinan	SS	Persentase (%)	S	Persentase (%)
Memakai sepatu bot pada saat memanen	26	86	4	14
Memakai helm pada saat memanen	21	70	9	30
Memakai sarung tangan pada saat memanen	22	73	8	27
Memakai kaca mata pada saat memanen	8	27	22	73
Memakai ear plug/penutup telinga pada saat memanen	12	40	18	60
Memakai sarung eggrek/dodos pada saat membawa peralatan kerja	19	63	11	37
Datang tepat waktu ke tempat apel pagi	18	60	12	40
Menyelesaikan ancak panen yang sudah ditetapkan mandor panen	25	83	5	17
Menyelesaikan rotasi panen dengan tepat tiap mirs gunya	18	60	12	40

Sumber : Data Primer 2023

Berdasarkan tabel 2 dari 30 karyawan panen rata-rata rutin memakai peralatan untuk memanen dan sebagian karyawan menjawab setuju karena terkadang mereka tidak memakai dengan alasan tinggal, lupa, kepanasan dan banyak alasan lainnya, jika terdapat karyawan yang tidak memakai maka mandor dan asisten akan menyampaikan supaya tetap dipakai, jika ketinggalan maka mandor dan asisten akan memerintahkan untuk menjemput dan bahkan karyawan dipulangkan/dirumahkan sehari.

Pada indikator Kedisiplinan karyawan dalam memanen terdapat 9 item pernyataan dengan skor tertinggi yaitu 5 tiap pernyataan dan terendah 1 tiap pernyataan yang disebarkan ke 30 responden, yang bertujuan untuk mengetahui kedisiplinan karyawan panen. Untuk itu kedisiplinan karyawan dapat diukur berdasarkan standart rata-rata sebagai berikut :

Tabel 1. Distribusi Tingkat Kedisiplinan Karyawan Panen

Skor Rata-rata	Penilaian
9-21	Rendah
22-33	Sedang
34-45	Tinggi

Sumber: Data Primer 2023

Dari standar penilaian kedisiplinan karyawan maka dapat dibuat tabel kedisiplinan tiap karyawan panen. Maka dari itu berikut persentase penilaian kedisiplinan karyawan PTPN III Kebun Labuhan Haji

Tabel 2. Persentase Kedisiplinan Karyawan

Penilaian	Frekuensi (orang)	²⁴ Persentase (%)
Rendah	0	0
Sedang	0	0
Tinggi	30	100

Sumber : Data Primer 2023

Dari tabel tabel 4 Dapat disimpulkan seluruh karyawan panen PTPN III Kebun Labuhan Haji memiliki tingkat kedisiplinan tinggi.

Pengaruh ¹¹ Pendisiplinan Terhadap Kinerja

a. Uji R² (Koefisien Determinasi)

Analisis koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dari hasil perhitungan melalui alat ukur SPSS 25 di dapatkan nilai koefisien sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary			
R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the estimate
0,708 ^a	0,743	³ 0,667	2,959

Sumber : Analisis Data Primer 2023

Berdasarkan tabel 5 diketahui nilai R Square sebesar 0,743, hal ini mengandung arti bahwa pelatihan, motivasi dan penghargaan secara bersama ¹⁶ mempengaruhi terhadap variabel Y sebesar 74,3%

b. Uji F

Uji F dalam analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh variable bebas (independent) ⁸ secara bersama-sama. Untuk mengetahui pengaruhnya dilakukan perbandingan dengan membandingkan nilai f hitung dengan nilai f tabel. Dari perbandingan f hitung dan f tabel dapat disimpulkan bahwa apabila f hitung > f tabel maka variabel X secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel Y.

Untuk mengetahui f tabelnya dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$F \text{ tabel} = k;n-k$$

$$= 3 ; 30-3$$

$$= 3 : 27$$

$$= 2,960$$

23
Tabel 6. Hasil Uji F

ANOVA		
Model	F hitung	Sig
Regresi	11,391	0,008

Sumber : Analisis Data Primer 2023

13 Berdasarkan tabel 6 diketahui nilai signifikan untuk pengaruh pelatihan, motivasi dan penghargaan secara bersama-sama terhadap kinerja adalah sebesar $0,008 < 0,05$ dan nilai F hitung $11,391 > F \text{ tabel } 2,960$, sehingga dapat disimpulkan pengujian variabel X secara bersama-sama di terima yang berarti terdapat pengaruh penghargaan (X1), motivasi (X2), dan pelatihan (X3) secara bersama-sama terhadap kinerja (Y)

20
c. Uji Parsial (Uji T)

Uji hipotesis parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk mengetahui pengaruhnya dilakukan perbandingan dengan membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel. Dari perbandingan t hitung dan t tabel dapat disimpulkan bahwa apabila t hitung $>$ t tabel maka variabel X berpengaruh signifikan terhadap variabel Y. sebaliknya apabila t hitung $<$ t tabel maka variabel X tidak berpengaruh terhadap variabel Y.

18 Untuk menentukan T tabel dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$T \text{ tabel} = t(\alpha/2);(n-k-1)$$

$$=(0,05/2) ; (30-3-1)$$

$$= 0,025 ; 26$$

$$= 2,056$$

Tabel 7. Hasil Uji T

Variabel	Koefisien Regresi	T hitung	sig
Constand	35.077	3,752	0,025
Pelatihan(X1)	4.398	2,915	0,016
Motivasi(X2)	3.802	2.430	0,011
Penghargaan (X3)	3.641	2,360	0,009

Sumber : Analisis Data Primer 2023

Berdasarkan hasil dari tabel 7 maka dapat dilakukan pengujian hipotesis sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 35.077, artinya jika tidak terdapat variabel X (pelatihan, motivasi dan penghargaan) maka nilai kinerja karyawan sebesar 35.077 Kg/bulan atau 35,077 ton/bulan
2. variabel X1 (pelatihan) sebesar 4.398, artinya jika setiap dilakukannya pelatihan maka terjadi peningkatan kinerja sebesar 4.398 Kg/bulan atau 4,398 ton/bulan. Dan diketahui nilai sig untuk pengaruh X1 terhadap Y sebesar $0,016 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,915 > t$ tabel 2,056, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
3. Nilai variabel X2 (motivasi) sebesar 3.802, artinya jika setiap karyawan diberikan motivasi secara lisan atau finansial maka terjadi peningkatan kinerja sebesar 3.802 Kg/bulan atau 3,802 ton/bulan. Dan diketahui nilai sig untuk pengaruh X2 terhadap Y sebesar $0,011 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,430 > t$ tabel 2,056, sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti motivasi pengaruh signifikan terhadap kinerja.
4. Nilai variabel X3 (penghargaan) sebesar 3.641, artinya jika setiap semesternya diadakan penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi maka terjadi peningkatan kinerja sebesar 3.641 Kg/bulan atau 3,641 ton/bulan. Dan diketahui nilai sig untuk pengaruh X3 terhadap Y sebesar $0,009 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,360 > t$ tabel 2,056, sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti penghargaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Program Pendisiplinan Karyawan

Pada penelitian ini terdapat tiga program pendisiplinan, yaitu pelatihan, motivasi dan penghargaan. Berikut 3 program yang berjalan di PTPN III Kebun Labuhan Haji.

1. Pelatihan Karyawan

Program pelatihan karyawan PTPN III Kebun labuhan haji dilakukan langsung dikebun dengan asisten afdeling, asisten personalia. Program pelatihan karyawan dilakukan setiap hari seperti apel pagi yang dikoordinir oleh asisten afdeling, sosialisasi perihal disiplin kerja seperti jam masuk kerja, hari kerja dan cuti biasanya dikoordinir langsung sama asisten personalia dan staffnya, dan yang terakhir sosialisasi terkait pentingnya alat pelindung diri.

2. Motivasi

Untuk motivasi karyawan PTPN III Kebun Labuhan Haji terdapat dua jenis yang pertama finansial, finansial yang dimaksud yaitu premi produksi karyawan panen kelapa sawit, tujuannya supaya karyawan lebih giat dan semangat untuk mendapatkan produksi yang lebih tinggi, yang kedua motivasi secara lisan seperti menargetkan hasil atau capaian karyawan panen, dan biasanya asisten afdeling memberikan pujian secara langsung kepada karyawan yang telah mencapai target pada saat apel pagi, dan memberikan semangat kepada karyawan yang belum mencapai target.

3. Penghargaan

Sistem penghargaan kepada karyawan yang diberikan oleh pihak perusahaan berupa uang tunai, emas dan sertifikat, PTPN III Kebun Labuhan Haji mempunyai program PMP (penghargaan masa pengabdian) biasanya karyawan mulai mendapatkannya jika sudah bekerja 20 tahun, 25 tahun dan 30 tahun lamanya. Selain itu perusahaan juga mempunyai program pemanen terbaik, ini dilakukan setiap semesternya atau setiap 6 bulan, untuk mendapatkan penghargaan ini biasanya dilihat dari hasil karyawan panen tersebut.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan di PT. Perkebunan Nusantara III Kebun Labuhan Haji maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Kedisiplinan karyawan panen PT. Perkebunan Nusantara III Kebun Labuhan Haji dikategorikan tinggi.
2. Program pendisiplinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan panen PTPN III Kebun Labuhan Haji.
3. Strategi pendisiplinan yang ada di PTPN III Kebun Labuhan Haji yaitu pelatihan, motivasi dan penghargaan. Pelatihan yang dilakukan berupa sosialisasi seperti SOP panen, disiplin kerja, dan sosialisai pentingnya APD lengkap. Motivasi terdapat dua yaitu finansial dan lisan. Untuk penghargaan perusahaan mempunyai 2 program yaitu PMP (Penghargaan Masa Pengabdian) dan pemanen terbaik.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, 2019. *Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Niaga Sejati Jaya – Langkat*. Universitas Pembangunan Panca Budi. Medan
- Amalia Nadroh, 2020. *Indikator Kinerja Karyawan Untuk Penilaian Evaluasi Dari Perusahaan*. Ekru Media. Jakarta
- Cahyani, Ati, 2005. *Startegi dan Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Indeks. Jakarta.
- Coki Siadari, 2015. *Pengertian Karyawan Menurut Para Ahli*. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.
- Coki Siadari, 2018. *Pengertian Kuisisioner Menurut Para Ahli*. Romeltea Media. Jakarta

- Hasibuan, Malayu S.P, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Ilham, Akhsanu, Ridlo, 2012. *Turn Over Karyawan*. PH Movement. Surabaya
- Jejak Pendidikan, 2017. *Tujuan Disiplin*. Jakarta. [Portal pendidikan Indonesia. http://www.jejakpendidikan.com/2017/01/tujuan-disiplin.html](http://www.jejakpendidikan.com/2017/01/tujuan-disiplin.html). diunduh 10 November 2022
- Julianto, 2019. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Puskesmas di Kecamatan Depati VII Kabupaten Kerinci*. STIA Nusantara Sakti Sungai Penuh. Kerinci.
- Kawulusan, D Finni 2016. *Pentingnya Disiplin Kerja Dalam Menunjang Kinerja Pegawai Dikantor Pelayanan Pajak Manado*. Politeknik Negeri Manado. Manado
- Khasifah, 2016. *Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Balai Besar Wilayah Sungai Pemali-Juana Semarang)*. Universitas Diponegoro. Semarang
- Khotimah, 2014. *Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian PT. Perkebunan Nusantara X Kebun Kertosari Jember*. Universitas Jember. Jember
- Laily Nurun, 2020. *Pengertian Penelitian Deskriptif, Ciri-ciri, Jenis Dan Pelaksanaannya*. Kata data. Jakarta
- Masyuri Zainudin, 2008. *Metodologi Penelitian Pendekatan Praktis Dan Aplikatif*. PT. Refika Aditama. Bandung
- Parida, Lena 2016. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas*. Universitas Negeri Riau. Pekanbaru
- Prawatya, 2012. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Minyak Kayu Putih (PMKP) Di Krai Purwodadi*. Universitas Diponegoro. Semarang
- Priyono, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zifatama Publisher. Sidoarjo
- Raharjo Sahid, 2014. *Olah Data Statistik Dengan SPSS*. SPSS Indonesia. Yogyakarta
- R Suprpto, 2017. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank BRI*. Institut Agama Islam Darussalam (IAIDA). Banyuwangi
- Sofyandi, Herman 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu. Yogyakarta
- Sutrisno, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta

ORIGINALITY REPORT

35%
SIMILARITY INDEX

34%
INTERNET SOURCES

20%
PUBLICATIONS

21%
STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	www.researchgate.net Internet Source	5%
2	www.coursehero.com Internet Source	4%
3	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet Source	4%
4	repository.usahidsolo.ac.id Internet Source	3%
5	jurnal.instiperjogja.ac.id Internet Source	2%
6	repository.polimdo.ac.id Internet Source	2%
7	adoc.pub Internet Source	1%
8	www.journal.stie-66.ac.id Internet Source	1%
9	jurnalmahasiswa.uma.ac.id Internet Source	1%

10	repository.stei.ac.id Internet Source	1 %
11	eprints.uniska-bjm.ac.id Internet Source	1 %
12	e-journal.urecol.org Internet Source	1 %
13	eprints.walisongo.ac.id Internet Source	1 %
14	Bambang Sumantri, Irnad, Winta Septria, Melly Suryanti, Widya Kartika Laksmawati. "PRODUCTION AND INCOME ANALYSIS OF DRIED FISH BUSINESS IN BENGKULU CITY", Jurnal AGRISEP: Kajian Masalah Sosial Ekonomi Pertanian dan Agribisnis, 2023 Publication	1 %
15	jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id Internet Source	1 %
16	repository.unama.ac.id Internet Source	1 %
17	www.popmama.com Internet Source	1 %
18	repository.iainbengkulu.ac.id Internet Source	1 %
19	123dok.com Internet Source	1 %

20	Submitted to Universitas Bangka Belitung Student Paper	1 %
21	repository.unibos.ac.id Internet Source	1 %
22	Astari Diah Ningsih. "Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Kepolisian Perairan dan Udara Polda Sumatera Selatan", Tanah Pilih, 2021 Publication	1 %
23	digilib.uinsby.ac.id Internet Source	1 %
24	repository.isi-ska.ac.id Internet Source	1 %

Exclude quotes On

Exclude bibliography On

Exclude matches < 1%