

Jurnal CAM Askiah.pdf

by

Submission date: 10-Apr-2023 02:52PM (UTC+0800)

Submission ID: 2060360087

File name: Jurnal CAM Askiah.pdf (335.25K)

Word count: 5476

Character count: 35001

<http://jurnal.umberau.ac.id/index.php/camjournal>
(e-ISSN 2621-0975) (p-ISSN 2622-3856)

**PENGARUH KREATIVITAS, MOTIVASI, DISIPLIN, DAN PELATIHAN
SERTA LOYALITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. MAHAKAM BERLIAN SAMJAYA**

Askiah¹, Fenty Fauziah²
Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur
E-mail: ask888@umkt.ac.id
DOI : 10.35915/cj.v4i2.50

Received : Maret 28th, Revised: April 23th, Accepted April 26th, 2021

Abstrack

This study aims to explain the effect of creativity, motivation, discipline and training as well as job loyalty on employee performance at PT. mahakam diamond samjaya. The object of this research is an authorized company. The company that will be used as a research location is supported by two sales pillars, namely commercial vehicles and passenger vehicles. This study used a qualitative approach with the help of SPSS version 25. The testing technique used was the Cronbach Alpha reliability test, the validity test with factor analysis, and multiple linear regression. The results showed that there was a significant influence on creativity, motivation, discipline, training and job loyalty on employee performance.

Keywords: Creativity, Motivation, Discipline, Training, Loyalty, and Employee

Abstrack

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh kreativitas, motivasi, disiplin dan pelatihan serta loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT mahakam berlian samjaya. Objek penelitian ini adalah perusahaan authorized. Perusahaan yang akan dijadikan tempat penelitian ini ditopang oleh dua pilar penjualan, yaitu kendaraan niaga ringan dan kendaraan penumpang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan bantuan SPSS versi 25. Teknik pengujian yang digunakan adalah uji reliabilitas dengan mengetahui *Alpha Cronbach*, uji validitas dengan analisis faktor, dan uji regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kreativitas, motivasi, disiplin, pelatihan dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kreativitas, Motivasi, Disiplin, Pelatihan, Loyalitas, dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Era globalisasi terus mengalami perubahan yang penuh dengan ketidakpastian (*uncertainty*),

oleh sebab itu kita harus mampu mengantisipasi dan beradaptasi dengan perubahan tersebut terutama dalam bidang perekonomian dunia

<http://jurnal.umberau.ac.id/index.php/camjournal>
(e-ISSN 2621-0975) (p-ISSN 2622-3856)

2 yang menjadi dinamis dan juga berkembang dengan sangat pesat di berbagai sektor, baik dalam bentuk industri manufaktur, agronomi maupun industri lainnya, dalam hal ini menyebabkan persaingan dalam dunia ekonomi menjadi semakin ketat, sehingga menekankan kepada setiap individu untuk bisa saling bersaing.

Organisasi bisnis mampu bertahan dan tetap *survive* di tengah persaingan yang sangat ketat saat ini dan yang selanjutnya datang salah satunya adalah sangat ditentukan oleh SDM perusahaan yang merupakan *leading* faktor dan sebagai penentu keberhasilan faktor perusahaan lainnya. Setiap kegiatan operasional perusahaan tidak luput dari peran teknologi yang dimana peran teknologi tersebut tidak dapat bekerja secara efektif dan optimal apabila tidak dioperasikan oleh orang yang ahli dibidangnya.

Untuk menjawab tantangan uraian di atas, kriteria SDM yang bagaimanakah yang dibutuhkan perusahaan agar mampu bertahan, beradaptasi dengan perubahan serta mampu memenangkan perusahaan dalam persaingan, yaitu SDM mempunyai kreativitas, inovasi, solusi, disiplin kerja, training, loyalitas dalam rangka meningkatkan kinerja pekerja.

Berikut ini adalah unsur-unsur yang mampu menciptakan kinerja karyawan yang pertama adalah kreativitas kerja, merupakan sebuah investasi berharga untuk kelangsungan hidup sebuah perusahaan, terutama dalam mempertahankan kesuksesannya, untuk itulah sebuah perusahaan dituntut untuk mampu

mempersembahkan kreativitas menjadi inovasi dari setiap kegiatan-kegiatan penelitian yang ada, karena dalam berinovasi setiap karyawan harus didukung dan dikelola dengan baik, agar menghasilkan karyawan-karyawan yang kreatif.

Seseorang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi tentu saja hal ini dibarengi dengan disiplin kerja yang tinggi juga, oleh sebab itu disiplin kerja seseorang juga menentukan kinerja seorang karyawan, karena merupakan sesuatu yang penting untuk diperhatikan, dan tidak boleh diabaikan, hal ini seperti disiplin dengan waktu datang jam kerja, jika karyawan tidak disiplin pada saat datang kerja, pekerjaan yang telah diberikan kepadanya akan terlambat dikerjakan, hal ini dapat memberikan dampak negatif kepada karyawan lain yang hendak meneruskan pekerjaannya, pekerjaan akan terhambat dan kinerja karyawan yang dihasilkan bersama tim kerjanya akan mengalami penurunan.

Perubahan teknologi terus berubah dan berkembang dengan pesat, dilihat dari perubahan pada aspek tradisional menuju pada modernisasi, yaitu hal ini berkaitan dengan penggunaan peralatan elektronik digital yang semakin canggih oleh sebab itu agar tidak usang pengetahuan dan keterampilan karyawan maka perlu dilakukan pelatihan atau training sesuai dengan tupoksi bidang kerja yang ada pada perusahaan.

Loyalitas dalam dunia kerja juga menjadi kajian yang penting untuk perusahaan, karena disebabkan bahwa loyalitas kerja menjadi kunci dari sebuah keberhasilan perusahaan, loyalitas juga menjadi sebuah fungsi

<http://jurnal.umberau.ac.id/index.php/camjournal>
(e-ISSN 2621-0975) (p-ISSN 2622-3856)

dari manajemen Sumber Daya Manusia yang ada pada perusahaan, hal ini karena berkaitan langsung dengan pengelolaan Sumber Daya Manusia yang ada untuk perusahaan. Dari sikap loyal yang ditunjukkan oleh setiap karyawan perusahaan, maka akan menjadikan pekerjaan yang diberikan berjalan dengan lancar, serta dengan hasil yang maksimal, hal ini tentu menjadi keberhasilan untuk perusahaan, atas tujuan yang akan dicapai.

Berdasarkan uraian tersebut di atas berkaitan dengan unsur kemampuan karyawan berupa kreativitas, motivasi kerja, disiplin kerja, pelatihan dan loyalitas kerja yang selalu mencoba berusaha meningkatkan kinerja dari setiap karyawannya, tak kadang hal itu menjadi hal yang selalu diutamakan oleh perusahaan. Berbagai upaya dari perusahaan selalu melakukan yang mana untuk meningkatkan kinerja dari perusahaan tersebut hingga rela mengeluarkan anggaran tersendiri untuk melakukan upaya peningkatan kinerja karyawan.

Upaya yang dilakukan oleh perusahaan tak jarang tidak membuahkan hasil untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Biasanya hal tersebut terjadi kurangnya pengetahuan perusahaan tentang apakah yang menjadi permasalahan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Oleh karena itu perlu dilakukan riset atau penelitian di lapangan untuk mengetahui apakah yang menjadi permasalahan sehingga karyawan menjadi tak bisa meningkatkan kinerjanya.

Penelitian ini mengambil lima variabel yang menjadi pendukung

dari kinerja karyawan pada sebuah perusahaan, lima variabel tersebut, yaitu **kreativitas, motivasi kerja, disiplin kerja, pelatihan dan loyalitas kerja**. Terhadap kinerja karyawan yang ada pada PT. Mahakam Berlian Samjaya, merupakan perusahaan yang akan menjadi tempat dilakukannya penelitian, perusahaan ini adalah *Authorized Dealer* kendaraan Mitsubishi di Samarinda. Ditopang oleh dua pilar penjualan, yaitu Kendaraan Niaga Ringan dan Kendaraan Penumpang.

PT. Mahakam Berlian Samjaya ini selalu mempersembahkan produk kendaraan terbaru dan terbaiknya dalam memenuhi kebutuhan bisnis ataupun kebutuhan kendaraan pribadi yang disesuaikan dengan permintaan dari customer, dengan prinsip pelayanan terbaru, yaitu *Brand New Day* yang melekat sebagai slogan perusahaan saat ini.

Penelitian ini merumuskan beberapa rumusan masalah, antara lain yaitu:

1. Seberapa besar faktor kemampuan karyawan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan PT. Mahakam Berlian Samjaya.
2. Faktor-faktor kemampuan apa saja yang paling besar memberikan kontribusi kepada kinerja perusahaan PT. Mahakam Berlian Samjaya?
3. Apakah faktor kreativitas kerja dapat berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Mahakam Berlian Samjaya?
4. Apakah faktor motivasi kerja dapat berkontribusi terhadap

<http://jurnal.umberau.ac.id/index.php/camjournal>
(e-ISSN 2621-0975) (p-ISSN 2622-3856)

- peningkatan kinerja karyawan pada PT. Mahakam Berlian Samjaya?
5. Apakah faktor disiplin kerja dapat berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Mahakam Berlian Samjaya di Samarinda?
 6. Apakah faktor dari pelatihan karyawan memberikan pengaruh pada setiap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Mahakam Berlian Samjaya?
 7. Apakah faktor loyalitas kerja dapat berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Mahakam Berlian Samjaya?

TINJAUAN PUSTAKA

Berikut ini digambarkan faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan seorang karyawan dalam rangka meningkatkan kinerja pribadi dan harapannya dapat berdampak terhadap kinerja perusahaan dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dan keluarganya. Faktor tersebut antara lain kreativitas karyawan, motivasi, disiplin kerja, mengikuti pelatihan (*training*) dan loyalitas terhadap perusahaan.

Kreativitas Kerja (X1)

Kreativitas kerja adalah sebuah proses dalam mengembangkan, keterampilan dan juga pengalaman dalam memberi hasil sebuah proses yang bernilai lebih bermanfaat, pengertian dalam hal lain diungkapkan oleh Suryana (2017) tentang kreativitas kerja, adalah seorang kreatif atau orang yang

memiliki pemikiran tentang setiap perbedaan, suasana baru, pemanfaatan, dan juga dapat dimengerti oleh setiap orang lainnya.

Terdapat beberapa indikator yang mempengaruhi kreativitas, berikut 4 indikator kreativitas menurut Guilford dalam Basrowri (2016)

1. Pertama ialah keluwesan, apa itu keluwesan adalah sebuah kemampuan dalam mengemukakan ide, dan jawaban atau pertanyaan yang berbeda-beda atau bervariasi.
2. Kedua ialah keaslian, yang dapat dikatakan sebuah kemampuan dalam memberikan sebuah ide pengetahuan secara nyata dan diketahui kebenarannya oleh orang banyak.
3. Penguraian, penguraian adalah suatu kemampuan membaca situasi atau masalah dengan berbagai pengelompokan sehingga dapat dipisahkan satu persatu menjadi pokok permasalahan.
4. Perumusan kembali, perumusan kembali adalah suatu keahlian dimana seseorang dapat menyusun dan merangkai ide-ide yang sudah ada yang telah diuraikan sebelumnya menjadi satu kesatuan yang baru.

Motivasi Kerja (X2)

Motivasi kerja adalah sebuah proses untuk setiap karyawan perusahaan, bahwa motivasi kerja yang diberikan merupakan suatu sarana guna meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi secara keseluruhan, dan dengan adanya

<http://jurnal.umberau.ac.id/index.php/camjournal>
(e-ISSN 2621-0975) (p-ISSN 2622-3856)

motivasi tersebut diharapkan setiap karyawan dapat bangkit dengan harapan karyawan lebih baik.

Terdapat beberapa indikator yang mempengaruhi motivasi, berikut 4 indikator motivasi menurut Suwatno (2011):

1. Pertama ialah kebutuhan fisik, adalah seperti sebuah kemampuan dalam menghirup udara yang bersih di tempat kerja.
2. Kedua ialah rasa aman, yang dapat dikatakan sebuah kemampuan perusahaan dalam memberikan perlindungan secara nyata dan diketahui oleh setiap karyawan, untuk menjamin rasa aman karyawan.
3. Sosial, adalah suatu kemampuan membaca situasi atau masalah dengan berbagai pengelompokan sehingga dapat dipisahkan satu persatu menjadi pokok permasalahan.
4. Harga diri, maksudnya adalah seorang karyawan perusahaan yang memberikan hasil kerja dengan sangat baik, dan bagaimana seorang karyawan menghargai dirinya, menghargai sesama teman kerja ataupun kepada atasan, dalam melaksanakan setiap tugas yang diberikan perusahaan kepadanya.
5. Aktualisasi diri, adalah penghargaan perusahaan terhadap suatu keahlian dimana seseorang dapat menyusun dan merangkai ide-ide yang sudah ada yang telah diuraikan sebelumnya menjadi satu kesatuan yang baru.

Disiplin Kerja (X3)

Menurut Setyaningdyah (2013) mendefinisikan bahwa disiplin kerja adalah kebijakan bergerak secara individu untuk dapat menjadi pribadi individu yang bertanggung jawab atas peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan tempat individu tersebut bekerja. Berdasarkan definisi disiplin kerja tersebut dapat disimpulkan untuk mengukur disiplin kerja pada penelitian, maka diambil pendapat berdasarkan dari Sari (2013) yaitu indikator disiplin kerja berikut:

1. Kepatuhan pada peraturan, merupakan sikap dan tingkah laku ketaatan seseorang dalam bentuk mempercayai, menerima, serta melakukan permintaan, perintah orang lain atau menjalankan peraturan perusahaan yang telah dibentuk dan disepakati bersama.
2. Efektif dalam bekerja, adalah sebuah kemampuan yang dimiliki seorang karyawan dalam melaksanakan setiap tugas, fungsi, visi, misi perusahaan atas target yang telah ditentukan sebelumnya. Efektif dalam bekerja juga memiliki hubungan antar *output* dengan tujuan, semakin besar potensi *output* dalam pencapaian tujuan, maka semakin besar pula efektifitas perusahaan yang ada.
3. Tindakan korektif, terdiri dari perbaikan proses perusahaan yang diambil untuk menghilangkan penyebab yang lainnya. Biasanya merupakan serangkaian tindakan yang mengharuskan hukum atau peraturan diambil oleh perusahaan dalam pembuatan,

<http://jurnal.umberau.ac.id/index.php/camjournal>
(e-ISSN 2621-0975) (p-ISSN 2622-3856)

- dokumentasi, prosedur, atau sistem untuk memperbaiki dan menghilangkan non performance yang berulang.
4. Kehadiran tepat waktu, yaitu setiap karyawan dituntut untuk dapat hadir tepat waktu pada jam yang telah ditentukan oleh perusahaan, jika karyawan melanggar, maka dapat dikenakan sanksi denda berupa uang atau peringatan seperti teguran. Kehadiran tepat waktu juga merupakan sebuah hal yang penting untuk dapat diperhatikan, karena dapat memberikan dampak yang negatif atau menghambat proses penyelesaian pekerjaan yang diberikan perusahaan.
 5. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, dalam menyelesaikan pekerjaan yang baik dapat membantu karyawan untuk meningkatkan kinerja dan karier. Pengorganisasian pada setiap hari membantu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, tetap dapat terlibat selama rapat penting dan memberi karyawan ruang waktu untuk menjadi kreatif serta proaktif dalam tugas-tugas.

Pelatihan Kerja (X4)

Pelatihan kerja adalah sebuah proses dalam mengembangkan, keterampilan dan juga pengalaman dalam memberi hasil sebuah proses yang bernilai lebih bermanfaat, pengertian dalam hal lain diungkapkan oleh Sofyandi (2010) tentang pelatihan kerja, adalah karyawan yang mengubah tingkah lakunya dalam mencapai tujuan perusahaan, yang berkaitan tentang

keahlian atau kemampuan seorang karyawan dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan.

Terdapat beberapa indikator yang mempengaruhi pelatihan kerja, berikut 3 indikator pelatihan menurut Anjelika (2018):

1. Jenis Pelatihan, yaitu pelatihan seperti apakah yang diberikan kepada setiap karyawan perusahaan, dapat disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan dan pengeluaran yang dianggarkan oleh perusahaan dalam waktu yang telah ditentukan.
2. Materi pelatihan harus selalu terkait dengan jenis pelatihan yang diikuti oleh setiap karyawan perusahaan.
3. Waktu pelatihan, juga harus disesuaikan dengan kapasitas pelatihan yang akan diajarkan untuk setiap karyawan perusahaan.

Loyalitas Kerja (X5)

Pada dasarnya menurut pendapat dari ahli dapat disimpulkan loyalitas berupa kesetiaan tidak hanya fisik semata, namun lebih cenderung kepada perhatian, maupun pikiran. Demi mencapai sebuah tujuan organisasi, karena suksesnya organisasi tergantung kepada tingginya loyalitas kerja. Oleh karena itulah loyalitas kerja pada organisasi sangatlah mutlak dalam menjaga, membela, setia dan berbakti baik untuk mensukseskan organisasi tersebut.

Kurniawan (2015) juga telah mengemukakan indikator loyalitas kerja yang sebagai berikut:

1. Ketaatan atau dapat dikatakan juga mentaati setiap peraturan

1
<http://jurnal.umberau.ac.id/index.php/camjournal>
(e-ISSN 2621-0975) (p-ISSN 2622-3856)

- yang telah ditetapkan oleh perundang-undangan, serta ketentuan yang sedang berlaku, seperti misalnya menjalankan perintah kedinasan yang diberikan oleh atasan berenang dengan sangat baik.
2. Pengabdian artinya adalah mengabdikan dalam memberikan atau menyumbangkan gagasan ide pemikiran, dan juga tenaga secara ikhlas demi kepentingan dan kemajuan perusahaan.
 3. Terakhir adalah jujur, yaitu dalam melaksanakan setiap pekerjaan yang diberikan, karyawan dapat melakukannya dengan ikhlas, dan tidak berdasarkan pada unsur paksaan, dan juga tidak menyalahgunakan wewenang jabatan yang diberikan, serta melaporkan setiap pekerjaan dengan baik kepada atasan apa adanya, tanpa menutupi kerahasiaan pribadi.

Kinerja Karyawan (X6)

2 Pengertian atau definisi kinerja karyawan itu sendiri akan disajikan menurut beberapa para ahli yaitu yang pertama adalah dari peneliti 2 Idarmanto (2010) mendefinisikan kinerja adalah sebagai hasil dari fungsi pekerjaan dan aktivitas karyawan dalam jangka waktu 2 tertentu. Menurut Dessler (2010) kinerja karyawan adalah sebagai sebuah cara untuk memberikan semangat dukungan kepada setiap karyawan yang ada pada perusahaan.

Dalam melakukan penelitian diperlukan sebuah indikator untuk 2 mengukur sebuah variabel, indikator yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan sering digunakan

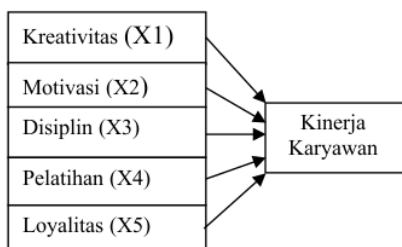
dalam mengukur kinerja karyawan 3 ialah indikator menurut Mangkunegara (2011) yang akan dijelaskan berikut:

1. Pertama ialah pembahasan tentang kualitas karyawan terlihat dari seberapa baguskah karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, maksudnya adalah bagaimana seorang karyawan menghasilkan hasil kerja maksimal, yaitu atas keterampilan dan kemampuan yang dimilikinya.
2. Kuantitas, dalam menentukan kuantitas seorang pekerja diperoleh dari cara kerja 2 karyawan tersebut. pengertian dari kuantitas yaitu sebuah hasil yang didapat dalam memberikan kinerja, atau seberapa lama seorang 2 karyawan menyelesaikan pekerjaannya dapat dinyatakan dengan unit atau sebuah siklus pada aktivitas kerja yang harus diselesaikan.
3. Pelaksanaan tugas, seberapa mampu seorang karyawan melakukan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan tanpa ada kesalahan sedikitpun selama karyawan melaksanakan tugasnya, terutama dalam menggunakan sumber daya yang ada pada sebuah perusahaan seperti teknologi, uang, tenaga, dan bahan baku secara maksimal.
4. Tanggung Jawab, merupakan sebuah tingkatan seorang karyawan yang sedang berada pada fungsi, kesadaran akan kewajiban yang diberikan perusahaan dalam mengerjakan

<http://jurnal.umberau.ac.id/index.php/camjournal>
(e-ISSN 2621-0975) (p-ISSN 2622-3856)

tugas dengan akurat tanpa ada kesalahan sedikitpun.

Berikut akan disajikan kerangka konseptual terkait tentang variabel faktor kemampuan terhadap kinerja karyawan, yaitu:



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

Berdasarkan dari hasil kerangka konseptual diatas, maka disimpulkan, kerangka konseptual diolah sederhana karena nya memfokuskan penelitian, untuk indikator yang dijadikan tolak ukur pada faktor kemampuan yaitu, kreativitas kerja, motivasi kerja, loyalitas kerja, disiplin kerja, dan pelatihan kerja, sedangkan indikator untuk mengukur kinerja karyawan ialah kualitas, kuantitas, tanggung jawab, dan juga pelaksanaan tugas.

Hipotesis yang telah dirumuskan, dan bersifat sementara, dengan dasar atas jawaban dari hasil responden penelitian, yang didapat dari pengumpulan data yang ada. Setelah mengetahui definisi tentang hipotesis diatas maka peneliti dapat merumuskan hipotesis penelitian atau dugaan sementara, disajikan berikut:

1. Terdapat salah satu faktor kemampuan yang paling dominan memberikan kontribusi kepada kinerja karyawan PT. Mahakam Berlian Samjaya?
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara faktor kreativitas kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mahakam Berlian Samjaya
3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan faktor motivasi kerja karyawan memberikan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Mahakam Berlian Samjaya?
4. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan faktor disiplin kerja karyawan memberikan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Mahakam Berlian Samjaya?
5. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan faktor pelatihan kerja karyawan memberikan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Mahakam Berlian Samjaya?
6. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan faktor loyalitas kerja karyawan memberikan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Mahakam Berlian Samjaya?

METODE PENELITIAN

Populasi penelitian ini adalah PT. Mahakam Berlian Samjaya yang terdiri dari tiga wilayah perusahaan, yaitu Samarinda Kota, alamat perusahaan ada di jalan K.H. Wahid Hasyim I. No. 18. Pada daerah perusahaan di Samarinda Seberang beralamat di jalan Dr. Cipto

<http://jurnal.umberau.ac.id/index.php/camjournal>
(e-ISSN 2621-0975) (p-ISSN 2622-3856)

Mangunkusumo, No. 9A Sungai Keledang, Wilayah Bontang beralamat di jalan TJ Laut Bontang Selatan. PT. Mahakam Berlian Samjaya ini merupakan perusahaan *Authorized Dealer* kendaraan *Mitsubishi*, memiliki karyawan sebanyak 380 orang dan perusahaan ini ditopang oleh dua pilar penjualan, yaitu kendaraan Niaga Ringan dan kendaraan penumpang.

Pengambilan sampel berdasarkan pada rumus dari buku Sugiyono (2010), dari jumlah populasi yang telah diketahui, maka sampel yang diperlukan adalah sebanyak 195 orang karyawan saja yang akan dijadikan responden penelitian, terdiri dari 154 orang pria dan 41 orang wanita dengan 15 jenis jabatan kerja yang berbeda yaitu terdiri dari *Manager Service, Customer Service, Head Section, Kasir, Admin, Service, Final Checker, Lider, Sparepart, Accounting, Mekanik, Sales, Washing Man, Security, dan Office Boy*. Data yang diterima akan dikumpulkan dengan bantuan aplikasi *google form*.

Instrumen penelitian yang digunakan adalah *skala likert* dengan teknik analisis regresi linier berganda, untuk mengelola data penelitian akan dibantu oleh aplikasi

SPSS versi 25. Uji validitas *instrumen* menghitung nilai dari korelasi setiap masing-masing variabel indikator pernyataan dan didapatkan hasil yaitu lebih dari nilai 0,5 yang berarti semua pernyataan dapat dikatakan valid, sedangkan untuk uji reliabilitas adalah dengan mengetahui nilai *koefisien alpha* dari setiap variabel penelitian yang bernilai diatas 0,6 sehingga semua variabel penelitian yang telah diujikan dapat dikatakan reliabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Diketahui variabel bebasnya adalah kreativitas (X1), motivasi (X2), disiplin (X3), pelatihan (X4) dan loyalitas (X5) dengan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan (Y). Dalam mengolah data digunakan analisis regresi linier berganda, yaitu berikut dibawah:

Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah analisis yang mengukur lebih dari dua variabel bebas, terhadap satu variabel *terikat*. Hasil dari uji regresi penelitian untuk variabel kreativitas, motivasi, disiplin, pelatihan, dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan, dapat dilihat pada tabel di bawah berikut:

Tabel 4.1. Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized coefficients		Standardized coefficients	T	Sig
	B	Std Error	Beta		
1 (constant)	1.483	0.628		2.363	0.019

<http://jurnal.umberau.ac.id/index.php/camjournal>
(e-ISSN 2621-0975) (p-ISSN 2622-3856)

Kreativitas kerja (X1)	0.660	0.072	0.578	9.211	0.000
Motivasi kerja (X2)	0.008	0.056	0.010	6.150	0.008
Disiplin kerja (X3)	0.304	0.056	0.351	5.446	0.000
Pelatihan kerja (X4)	0.048	0.073	0.038	5.661	0.005
Loyalitas kerja (X5)	0.016	0.075	0.012	2.217	0.028

Sumber: Data Primer diolah Agustus 2020

Dilihat hasil pada tabel tersebut maka persamaan garis linier regresi berganda dapat disajikan dibawah, berikut:

$$Y = 1.483 + 0.660(X1) + 0.008(X2) + 0.304(X3) + 0.048(X4) + 0.016(X5)$$

Diketahui :

1. Bahwa nilai konstanta 1,483 yang berarti pada saat variabel kreativitas, motivasi, disiplin, pelatihan, dan loyalitas memiliki nilai yang tetap, sehingga kinerja karyawan bernilai positif.
2. Nilai Sig adalah 0,019 yang berarti, dari 195 orang karyawan yang menjadi responden penelitian tidak mengalami pengaruh secara langsung pada kreativitas, motivasi, disiplin, pelatihan, dan loyalitas kerja.
3. Kreativitas kerja (X1) regresinya adalah 0,660 artinya saat kreativitas terjadi peningkatan, maka peningkatan akan terjadi juga pada kinerja karyawan.
4. Motivasi kerja (X2) regresinya adalah 0,008 artinya pada saat

jadi peningkatan pada motivasi kerja karyawan, maka kinerja karyawan akan ikut meningkat.

5. Disiplin kerja (X3) regresinya 0,304 artinya saat terjadi peningkatan pada disiplin kerja karyawan, maka kinerja karyawan juga meningkat.
6. Diketahui pelatihan kerja (X4) regresinya positif 0,048 artinya jika pelatihan sering dilakukan, dan mengalami peningkatan, maka kinerja karyawan, juga ikut meningkat.
7. Diketahui loyalitas kerja (X5) regresinya positif 0.016 artinya loyalitas kerja terjadi peningkatan, maka kinerja karyawan juga akan ikut meningkat.

Uji f

Perhitungan dari uji f berguna untuk mengetahui seberapa besarkah pengaruh dari semua variabel bebas yang ada pada penelitian, secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya, hasilnya dapat dilihat dibawah berikut:

Tabel 4.2.Hasil Uji f

<http://jurnal.umberau.ac.id/index.php/camjournal>
(e-ISSN 2621-0975) (p-ISSN 2622-3856)

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regresi	670.063	5	134.013	224.280	0.000
	Residual	112.932	189	0.598		
	Total	728.995	194			

Sumber: Data Primer diolah Agustus 2020

Dari perhitungan yang disajikan, dapat dilihat nilai sig 0.000 < 0.05, yang menunjukkan bahwa variabel kreativitas, motivasi, disiplin, pelatihan, dan loyalitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji t

Perhitungan hasil uji t, yaitu untuk variabel kreativitas, motivasi, disiplin, pelatihan, dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat berikut:

Tabel 4.3. Hasil Uji t

Model	Unstandardized coefficients		Standardized coefficients	T	Sig
	B	Std Error	Beta		
1 (constant)	1.483	0.628		2.363	0.019
Kreativitas kerja (X1)	0.660	0.072	0.578	9.211	0.000
Motivasi kerja (X2)	0.008	0.056	0.010	6.150	0.008
Disiplin kerja (X3)	0.304	0.056	0.351	5.446	0.000
Pelatihan kerja (X4)	0.048	0.073	0.038	5.661	0.005
Loyalitas kerja (X5)	0.016	0.075	0.012	2.217	0.028

Sumber: Data Primer diolah Agustus 2020

Dari hasil tabel yang disajikan di atas, maka dapat ditarik kesimpulan untuk variabel penelitian, diketahui bahwa:

- Diketahui kreativitas kerja memiliki nilai sig 0,000 artinya < 0,5 maka dikatakan bahwa kreativitas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Diketahui pada tabel motivasi kerja bahwa nilai sig 0,008 < 0,05 berarti memiliki pengaruh yang signifikan.
- Nilai sig dari disiplin kerja adalah 0,000 < 0,05 maka

disiplin memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

- Pelatihan kerja memiliki nilai sig 0,005 < 0,05 artinya pelatihan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Pengaruh loyalitas kerja memiliki nilai sig yaitu 0,028 < 0,05 maka loyalitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Disimpulkan bahwa kreativitas, disiplin, motivasi, pelatihan, dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan

<http://jurnal.umberau.ac.id/index.php/camjournal>
(e-ISSN 2621-0975) (p-ISSN 2622-3856)

berpengaruh signifikan atas dasar perhitungan uji f hitung, nilai sig adalah $0,000 < 0,05$ maka dapat dikatakan secara bersamaan setiap variabel berpengaruh signifikan.

Uji R2 (Determinasi Koefisien)

Pada dasarnya uji R2 ini digunakan untuk mengukur atau memperkirakan kemampuan dalam

menjelaskan variabel terikatnya atau kinerja karyawan, yang mendasari atas variabel bebasnya yaitu kreativitas, disiplin, motivasi, pelatihan, dan loyalitas kerja, dengan syarat nilai koefisien determinasinya adalah 0-1 hal ini dikemukakan oleh Ghozali (2015) berikut ini akan disajikan tabel determinasi koefisiennya:

8

Tabel 4.4. Determinasi Koefisien Variabel

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.925	0.856	0.852	0.77300

Sumber: Data Primer diolah Agustus 2020

Diketahui nilai dari *Adjusted R Square* adalah sebesar 0,852 yang dapat diartikan bahwa kemampuan variabel kreativitas, disiplin, motivasi, pelatihan, dan juga loyalitas kerja dalam menjelaskan kinerja karyawan PT. Mahakam Berlian Samjaya adalah sebesar 85,2% sementara sisanya ($100\% - 85,2\% = 14,8\%$) tidak termasuk pada penelitian ini.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Diketahui rata-rata skor keseluruhan untuk variabel kreativitas, disiplin, motivasi, pelatihan dan loyalitas kerja memperoleh total skor sebesar 4,97 yang terdapat pada rentang skala 4,24–5 atau dengan keterangan kategori sangat tinggi. dapat diketahui bahwa karyawan yang bekerja pada PT. Mahakam Berlian Samjaya memberikan fasilitas kerja terbaik untuk para karyawannya sehingga karyawan dapat bekerja

dengan maksimal yang memberikan hasil terbaik bagi perusahaan.

Setelah mengetahui total skor untuk variabel kreativitas, motivasi, disiplin, pelatihan, dan loyalitas kerja, kemudian dilanjutkan berdasarkan pada hasil total skor untuk variabel kinerja karyawan yaitu dengan lima indikator yaitu kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, tanggung jawab adalah sebesar 98 yang terdapat pada rentang skala 4,2–5 atau dengan keterangan kategori sangat tinggi. Kondisi ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Mahakam Berlian Samjaya telah memberikan kinerja terbaik bagi perusahaan, sehingga perusahaan dapat terus berkembang dalam kesuksesan menghadapi persaingan yang semakin ketat.

Untuk tetap mampu terus bertahan dalam persaingan, perusahaan dapat memperhatikan setiap karyawannya terutama dalam peningkatan kreativitas, disiplin,

<http://jurnal.umberau.ac.id/index.php/camjournal>
(e-ISSN 2621-0975) (p-ISSN 2622-3856)

motivasi, pelatihan, dan juga loyalitas kerja, mempengaruhi kinerja karyawan yang dihasilkan bagi perusahaan. Berikut ini adalah penjelasan atas hasil analisis pembahasan untuk setiap variabel penelitian terhadap karyawan PT. Mahakam Berlian Samjaya:

1. Kreativitas kerja terhadap kinerja karyawan:

Total skor variabel kreativitas adalah sebesar 4,99 skor ini masuk kedalam rentang skala 4,25 - 5 dengan keterangan sangat tinggi, dengan nilai beta sebesar 0.578 signifikansinya adalah $0,000 < 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa variabel kreativitas sudah bernilai sangat baik dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mahakam Berlian Samjaya.

2. Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan:

Total skor variabel motivasi adalah sebesar 4,96 skor ini masuk kedalam rentang skala 4,25 - 5 dengan keterangan sangat tinggi, dengan nilai beta sebesar 0.010 signifikansinya adalah $0,008 < 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa variabel motivasi sudah bernilai sangat baik dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mahakam Berlian Samjaya.

3. Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan:

Dilanjutkan dengan total skor untuk variabel disiplin adalah sebesar 4,98 skor ini masuk kedalam rentang skala 4,25 - 5 dengan keterangan sangat tinggi, dengan nilai beta sebesar 0.351 signifikansinya adalah $0,000 < 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa variabel disiplin sudah bernilai sangat baik dan berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mahakam Berlian Samjaya.

4. Pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan:

Kemudian total skor variabel pelatihan adalah sebesar 4,99 skor ini masuk kedalam rentang skala 4,25 - 5 dengan keterangan sangat tinggi, dengan nilai beta sebesar 0.038 signifikansinya adalah $0,005 < 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa variabel pelatihan sudah bernilai sangat baik dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mahakam Berlian Samjaya.

5. Loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan:

Berikutnya adalah variabel bebas yang terakhir adalah untuk total skor variabel loyalitas adalah sebesar 4,97 skor ini masuk kedalam rentang skala 4,25 - 5 dengan keterangan sangat tinggi, dengan nilai beta sebesar 0.012 signifikansinya adalah $0,028 < 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa variabel loyalitas kerja sudah bernilai sangat baik dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mahakam Berlian Samjaya.

6. Kreativitas, disiplin, motivasi, pelatihan, dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan secara bersamaan menghasilkan:

Dari analisis variabel berdasarkan dari data penelitian yang diterima atas 195 orang responden penelitian, yaitu karyawan PT. Mahakam Berlian Samjaya, dari hasil perhitungan menghasilkan rentang skala dengan empat pernyataan diperoleh rata-rata skor sebesar 4,98 yang masuk dalam rentang 4,24 - 5 dengan keterangan kriteria sangat tinggi.

<http://jurnal.umberau.ac.id/index.php/camjournal>
(e-ISSN 2621-0975) (p-ISSN 2622-3856)

Diketahui perhitungan uji f memperoleh signifikansi untuk variabel kreativitas kerja, pelatihan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mahakam Berlian Samjaya memiliki nilai $\text{sig} < 0,000 < 0,05$ artinya dengan bersamaan variabel kreativitas, pelatihan, motivasi, disiplin dan loyalitas kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mahakam Berlian Samjaya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berikut akan disajikan kesimpulan dari beberapa hal mengenai variabel faktor kemampuan dan variabel kinerja karyawan PT. Mahakam Berlian Samjaya yang berdasarkan pada rumusan masalah, yaitu:

1. Faktor kemampuan karyawan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan PT. Mahakam Berlian Samjaya sebesar 85.2% dan sisanya 14.8% adalah variabel yang tidak termasuk pada penelitian.
2. Rata-rata total skor untuk variabel kreativitas kerja dan pelatihan kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 4,99 yang masuk ke dalam rentang 4,25 - 5 dengan keterangan korelasi sangat kuat, dapat dikatakan bahwa kedua variabel tersebut memiliki kontribusi yang sangat tinggi kepada kinerja

karyawan yang ada pada PT. Mahakam Berlian Samjaya.

3. Variabel kreativitas kerja memiliki koefisien regresi 0,660 yaitu jika kreativitas mengalami sebuah peningkatan, maka kinerja karyawan yang ada juga akan mengalami peningkatan.
4. Variabel motivasi kerja memiliki koefisien regresi 0,008 yaitu jika motivasi mengalami sebuah peningkatan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat.
5. Variabel disiplin kerja memiliki koefisien regresinya 0,304 jika disiplin mengalami sebuah peningkatan, maka kinerja karyawan juga akan ikut meningkat.
6. Variabel pelatihan kerja koefisien regresinya adalah 0,048 artinya jika pelatihan kerja untuk karyawan terus dilakukan, akan memberikan peningkatan pada kinerja karyawan yang ada.
7. Variabel loyalitas kerja koefisien regresinya yaitu 0,016 jika pada saat loyalitas kerja terjadi peningkatan, kinerja karyawan juga ikut mengalami peningkatan.

Saran

Melihat atas dasar kesimpulan penelitian yang telah dibuat, maka diberikan saran dari penulis, sebagai berikut:

1. Manajemen perusahaan, dapat terus meningkatkan kreativitas kerja karyawan, memberikan motivasi kerja, menerapkan disiplin dalam kerja,

<http://jurnal.umberau.ac.id/index.php/camjournal>
(e-ISSN 2621-0975) (p-ISSN 2622-3856)

- melaksanakan pelatihan kerja bagi setiap karyawan, dan membuat karyawan loyalitas dalam bekerja untuk perusahaan, karena jika hal tersebut meningkat hal ini akan membantu dalam pencapaian target perusahaan dengan maksimal.
2. Variabel tertinggi yaitu kreativitas kerja, kemudian disiplin kerja, dan disusul oleh pelatihan kerja, dapat disimpulkan semakin tinggi kreativitas, disiplin, dan pelatihan akan memberikan peningkatan terhadap kinerja karyawan, dalam peningkatan aktivitas, disiplin, dan pelatihan kerja pada karyawan dapat dilakukan dengan memberikan berbagai jenis tantangan kerja secara kolaborasi, menyediakan fasilitas lengkap dan layak, menerapkan budaya kerja perusahaan, menciptakan ruang kerja yang nyaman dan kondusif, melakukan pelatihan secara rutin kepada setiap bidang kerja masing-masing karyawan, dan membiarkan karyawan memecahkan permasalahan kerja secara mandiri.
 3. Diketahui bahwa pada penelitian ini kreativitas kerja, disiplin kerja, pelatihan kerja, motivasi kerja, dan juga loyalitas kerja dengan bersamaan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan pada perusahaan. Jika semakin banyak penelitian terkait tentang variabel tersebut, maka akan semakin

banyak perusahaan yang memperhatikan faktor kemampuan untuk setiap karyawannya, agar perusahaan memiliki SDM yang kompeten dan berkualitas sehingga mampu bersaing dengan memberikan hasil kerja terbaiknya demi keberlangsungan dan kesuksesan perusahaan.

<http://jurnal.umberau.ac.id/index.php/camjournal>
(e-ISSN 2621-0975) (p-ISSN 2622-3856)

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu, Mangkunegara. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kedua. Belas. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Anjelika Wulan Tamba, R.J. Pio dan S.A.P. Sambul (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Colombindo Perdana Cabang Manado *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7 (1), 33-40.
- Arikunto, Suharsimi. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Edy, Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Herman, Sofyandi. (2010). *Pelatihan Kerja*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Setyaningdyah. (2013). Analisis pengaruh komitmen afektif, kontinyu dan normatif terhadap kinerja dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal kajian bisnis*, 22 (1), 21-37
- Sibarani, Ezra Minar. (2015). *Pengaruh Kerjasama Tim, Kreativitas dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia (Telkom) Tbk, Kantor Regional I Medan*.
- Sudarmanto. (2010). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiarti, Tuti Hartati, dan Hafriza Amir (2016). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Padma Ardy Aktuaria Jakarta. *Jurnal Analisis Manajemen*, 15 (1), 13-20.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Suwatno. (2011). *Manajemen SDM Dalam Organisasi dan Bisnis*: Bandung: Alfabeta.
- Utomo, Stefanus, Tommy dkk, (2010), Analisis Pemasaran dan Loyalitas Karyawan Bagian Pemasaran PT Palma Abadi Sentosa di Palangkaraya. *Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis. Universitas Kristen Petra*, 1 (2), 1-6.

Jurnal CAM Askiah.pdf

ORIGINALITY REPORT

33%

SIMILARITY INDEX

33%

INTERNET SOURCES

11%

PUBLICATIONS

%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	jurnal.umberau.ac.id Internet Source	10%
2	dspace.umkt.ac.id Internet Source	9%
3	journals.umkt.ac.id Internet Source	4%
4	repository.unmul.ac.id Internet Source	1%
5	academic-accelerator.com Internet Source	1%
6	idr.uin-antasari.ac.id Internet Source	1%
7	openjournal.unpam.ac.id Internet Source	1%
8	core.ac.uk Internet Source	<1%
9	jurnal.stiemtanjungredeb.ac.id Internet Source	<1%

10	ejournal.gunadarma.ac.id Internet Source	<1 %
11	repository.unhas.ac.id Internet Source	<1 %
12	www.scribd.com Internet Source	<1 %
13	repository.stienobel-indonesia.ac.id Internet Source	<1 %
14	Rizal David, Beny Mahyudi Saputra, Nur Hidayati. "PENGARUH DISIPLIN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (PIZZA HUT DELIVERY CABANG KEDIRI DAN TULUNGAGUNG)", JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS, 2022 Publication	<1 %
15	garuda.kemdikbud.go.id Internet Source	<1 %
16	digilib.uin-suka.ac.id Internet Source	<1 %
17	repository.ub.ac.id Internet Source	<1 %
18	www.uvu.edu Internet Source	<1 %
19	journal.ipm2kpe.or.id Internet Source	<1 %

20

journal.pancabudi.ac.id

Internet Source

<1 %

21

riset.unisma.ac.id

Internet Source

<1 %

22

Angela Worang, Roy F. Runtuwene. "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Tomohon", JURNAL ADMINISTRASI BISNIS, 2019

Publication

<1 %

23

Maudy Rosalina, Lela Nurlaela Wati. "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA DAN DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN", Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen, 2020

Publication

<1 %

24

digilibadmin.unismuh.ac.id

Internet Source

<1 %

25

eprints.walisongo.ac.id

Internet Source

<1 %

26

jurnal.iain-padangsidimpuan.ac.id

Internet Source

<1 %

27

jurnal.ulb.ac.id

Internet Source

<1 %

28

lepsi.ac.id

Internet Source

<1 %

29 repository.unika.ac.id <1 %
Internet Source

30 Dwi Ismawati, Iis Prasetyo. "Efektivitas Pembelajaran Menggunakan Video Zoom Cloud Meeting pada Anak Usia Dini Era Pandemi Covid-19", Jurnal Obsesi : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini, 2020 <1 %
Publication

31 itik-bali.blogspot.com <1 %
Internet Source

32 repository.iainbengkulu.ac.id <1 %
Internet Source

33 unars.ac.id <1 %
Internet Source

34 repository.uma.ac.id <1 %
Internet Source

Exclude quotes On

Exclude matches Off

Exclude bibliography On