

# cek plagiasi - Dampak Penempatan Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PUTRA MOJO di Kabupaten Lumajang

*by User User*

---

**Submission date:** 18-Jan-2024 04:55AM (UTC-0500)

**Submission ID:** 2266971718

**File name:** 1-Dampak\_Penempatan.pdf (392.74K)

**Word count:** 2739

**Character count:** 17310

## Dampak Penempatan Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PUTRA MOJO di Kabupaten Lumajang

Aas Ariska<sup>1</sup>, Nawangsih<sup>2</sup>, Zainul Hidayat<sup>3</sup>

STIE Widya Gama Lumajang<sup>1 2 3</sup>  
Email: aasariska993@gmail.com<sup>1</sup>  
Email: lovinawang@gmail.com<sup>2</sup>  
Email: zd4y4t@gmail.com<sup>3</sup>

### INFO ARTIKEL

Volume 2  
Nomor 1  
Bulan September  
Tahun 2019  
Volume 2  
Halaman 1-5

### ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang sangat vital, sehingga peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya, karena potensi yang ada dalam diri manusia sebagai kreativitas dan keberhasilan atau kegagalan seseorang dalam bekerja akan diketahui jika perusahaan yang bersangkutan menerapkan sistem penilaian kinerja. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan yang bisa digunakan untuk memprediksi tingkat keberhasilan di masa depan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dampak penempatan sumber daya manusia dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Putra Mojo di Kabupaten Lumajang. Metode penelitian adalah kuantitatif yang bersifat sebab akibat atau kausal dengan teknik analisis regresi linier berganda. Populasinya adalah seluruh karyawan, dengan sampel 60 karyawan dengan menggunakan sampling *Simple Random Sampling* yaitu dilakukan dengan mengambil secara langsung dari populasi secara random. Uji hipotesis menggunakan uji t (parsial) dan uji F (simultan). Hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa Penempatan sumber daya manusia berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan hasil uji F (simultan) menunjukkan bahwa penempatan sumber daya manusia dan disiplin kerja secara bersama-sama berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4

**Kata kunci : Penempatan sumber daya manusia, Disiplin kerja, Kinerja karyawan.**

### ABSTRACT

*Human resources are very vital organizational assets, so their roles and functions cannot be replaced by other resources, because the potential that exists in human beings as creativity and success or failure of someone in work will be known if the company in question applies a performance appraisal system. Performance is the result of work achieved by an employee that can be used to predict the level of success in the future. This study aims to determine the impact of the placement of human resources and work discipline on the performance of employees at PT. Son of Mojo in Lumajang Regency. The research method is quantitative which is causal or causal with multiple linear regression analysis techniques. The population is all employees, with a sample of 60 employees using Simple Random Sampling which is done by taking it directly from the population randomly. Hypothesis testing uses t test (partial) and F test (simultaneous). The results of the t test (partial) show that the placement of human resources has a positive and significant impact on employee performance, work discipline has a positive and significant impact on employee performance, and the results of the F test (simultaneous) show that the placement of human resources and work discipline together positive and significant impact on employee performance.*

**Keywords:** *Placement of human resources, Work discipline, Employee performance.*

## PENDAHULUAN

Persaingan yang semakin ketat menunjukkan bahwa dunia bisnis sangat di minati untuk menunjang perekonomian masyarakat di Indonesia, terbukti dengan meningkatnya jumlah permintaan pasar internasional akan produk dari Indonesia khususnya produk yang berbahan dasar kayu, hal ini berdampak pada berkembangnya perusahaan-perusahaan yang bergerak di bidang perindustrian kayu yang semakin banyak bermunculan sehingga mendorong perusahaan untuk berkompetisi agar lebih baik dalam beroperasi dan dapat menghasilkan keuntungan yang maksimal. Untuk mencapai keuntungan yang maksimal maka di perlukan sumber daya yang kompetitif serta memiliki kemampuan di bidangnya dan manajemen perusahaan yang efektif dan efisien, akan tetapi tidak mudah untuk membentuk manajemen yang diinginkan karena semakin besar perusahaan semakin besar pula masalah yang akan di hadapi oleh manajemen untuk mencapai tujuan perusahaan. Melalui perencanaan sumber daya manusia yang matang maka kinerja karyawan yang sudah ada dapat ditingkatkan, dapat di wujudkan dalam bentuk ketepatan, penempatan sumberdaya manusia dan disiplin kerja yang dapat berdampak pada kinerja karyawan dan kelangsungan hidup perusahaan.

Penempatan karyawan berarti mengalokasikan para karyawan pada posisi kerja tertentu, hal ini khusus terjadi pada karyawan baru, jika pada karyawan lama yang telah menduduki jabatan atau pekerjaan maka harus mempertahankan posisinya atau memindahkan pada posisi yang lain yang sesuai dengan keahlian dan keterampilannya (Elmi, 2018:53). Untuk itu ketepatan penempatan sumberdaya manusia sangatlah dibutuhkan dalam sebuah perusahaan, karena hal ini dapat menentukan keberhasilan sebuah perusahaan itu sendiri. Penempatan sumber daya manusia disini dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Karena dengan menempatkan seorang karyawan pada bagian yang sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang di miliknya maka rasa percaya diri karyawan akan pekerjaannya semakin bertambah dan kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ni Putu Riski Martini (2017) dengan judul Pengaruh Penempatan Sumber Daya Manusia pada Kinerja karyawan di Pemerintah Kabupaten Badung. Berdasarkan analisis yang di lakukan dapat disimpulkan bahwa variabel penempatan sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Pemerintah Kabupaten Badung.

Menurut Singodimedjo dalam (Sutrisno, 2016:86), disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Disiplin kerja bukan hanya masalah absensi saja tetapi juga berkaitan dengan peraturan dan ketetapan perusahaan, dengan demikian jika peraturan dan ketetapan perusahaan sering di langgar oleh karyawan maka karyawan tersebut bisa dikatakan memiliki disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya jika karyawan taat pada peraturan dan ketetapan perusahaan maka karyawan tersebut memiliki disiplin kerja yang baik, karena disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang di berikan kepadanya, hal ini dapat mendorong semangat kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan agar dapat mewujudkan tujuan perusahaan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Any Isva Andriani (2018), dengan judul Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Central Futures Cabang Malang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja secara sama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan masalah yang sentral dalam kehidupan sebuah perusahaan karena sebuah perusahaan akan mencapai keuntungan atau tidak tergantung pada kinerja yang di tunjukkan oleh karyawannya (Suparyadi, 2015:300). Karena meningkatnya kinerja karyawan pada sebuah perusahaan dapat dianggap sebagai pencapaian tertinggi oleh sebuah perusahaan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hiskia Jonest Runtuuwu, Joyce Lopian, Lucky Dutulong (2015) yang menyatakan dalam hasil penelitiannya bahwa penempatan sumber daya manusia dan disiplin kerja secara simultan mempunyai dampak yang positif terhadap kinerja karyawan.

Fenomena yang terjadi sehubungan dengan penempatan sumber daya manusia dan disiplin kerja berada di perusahaan yang bergerak dibidang perindustrian kayu yaitu PT. Putra Mojo di Lumajang, di PT. Putra Mojo seringkali masih kurang tepat saat menempatkan karyawan baru pada suatu bagian, salah satu permasalahannya adalah masih saja ada karyawan yang memiliki keahlian di bidang mesin namun di tempatkan di bagian produksi, dan ada juga yang memiliki kemampuan di bidang administrasi dan pembukuan namun di tempatkan di bagian *killn dry*/pengeringan bahan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah penempatan sumber daya manusia dan disiplin kerja mempunyai dampak yang signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Putra Mojo di Lumajang.

#### METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan termasuk penelitian kuantitatif dengan mencari hubungan asosiatif yang bersifat kausal. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Sedangkan hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat (Silaen, 2018:143). Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan PT. Putra Mojo di Kabupaten Lumajang. Teknik pengambilan sampel yang dilakukan pada penelitian ini adalah teknik (*Simple Random Sampling*). *Simple Random Sampling* merupakan pengambilan sampel yang dilakukan secara acak, dengan jumlah sampel 60 responden. Langkah analisis data penelitian ini terdiri dari Uji Instrumen, Uji Asumsi Klasik, Analisis Linier Berganda, Uji Hipotesis, dan Koefisien Determinasi.

#### HASIL DAN PEMBAHASAN

Besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dapat digambarkan oleh Tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis Data

Model	R	t	sig.
PSDM		3,133	0,003
DK	0,205	2,694	0,009

Sumber: Data diolah 2019

#### Dampak Penempatan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis Pertama hasil uji t pada variabel penempatan sumber daya manusia (X1) di peroleh nilai  $t_{hitung} = 3,133$  dengan signifikansi 0,003. Dengan menggunakan batas signifikansi 5% atau 0,05 di peroleh  $t_{tabel}$  sebesar  $\pm 2,00172$ . Ini berarti  $t_{hitung} (3,133) > t_{tabel} (2,00172)$ , yang berarti  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima. Dengan tingkat signifikansi 0,003 yang berada di bawah batas signifikansi 0,05 maka dapat di simpulkan bahwa penempatan sumber daya manusia memiliki dampak yang positif atau berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Putra Mojo di Kabupaten Lumajang.

Dalam pembahasan, hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa penempatan sumber daya manusia berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Putra Mojo di Kabupaten Lumajang. Untuk itu ketepatan penempatan sumberdaya manusia sangatlah dibutuhkan dalam sebuah perusahaan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muhammad Rafii dan Seno Andri (2015), Patricia Runtuwene, Bernhard Tewal, Cristoffel Miradjo (2016) dan Ambar Kurniawan, Abdul Rivai, Suharto (2018) yang menyatakan dalam hasil penelitiannya bahwa penempatan sumber daya manusia mempunyai dampak yang positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penempatan sumber daya manusia memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Putra Mojo di kabupaten Lumajang karena mayoritas pendidikan yang ditempuh karyawan PT. Putra Mojo adalah SD jadi hal inilah yang menjadi alasan karyawan tetap mempertahankan pekerjaannya selain itu pembagian tugas dan pekerjaan sudah jelas dan sesuai dengan pengetahuan kerja dan keterampilan yang dimiliki sesuai dengan bagian yang ditempati.

#### Dampak Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis kedua hasil uji t pada variabel disiplin kerja (X2) di peroleh nilai  $t_{hitung} = 2,694$  dengan signifikansi 0,009. Dengan menggunakan batas signifikansi 5% atau 0,05 di peroleh  $t_{tabel}$  sebesar  $\pm 2,00172$ . Ini berarti  $t_{hitung} (2,694) > t_{tabel} (2,00172)$ , yang berarti  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima. Dengan tingkat signifikansi 0,009 yang berada di bawah batas signifikansi 0,05 maka dapat di simpulkan bahwa disiplin kerja memiliki hubungan yang positif atau berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Putra Mojo di Kabupaten Lumajang.

Dalam pembahasan, hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa disiplin kerja berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Putra Mojo di Kabupaten Lumajang. Oleh karena itu seorang pimpinan berkewajiban untuk mempertahankan kedisiplinan dalam organisasi maupun perusahaan yang di pimpinnya, sanksi dan ketegasan lainnya menjadi bagian yang harus dilihat sebagai konsekuensi menjadi seorang pegawai di suatu perusahaan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Brigita Ria Tumilaar (2015), Dhesty Kasim, A.L. Rantetampang, Happy Lumbantobing (2015), Valencia Angelina Wisti Dapu (2015) dan Any Isva Andiar (2018) yang menyatakan dalam hasil penelitiannya bahwa disiplin kerja mempunyai dampak yang positif terhadap kinerja karyawan. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan alasan teladan seorang pimpinan yang membuat karyawan merasa atasan selalu mengayomi karyawannya, selain itu gaji dan suasana yang nyaman dan aman juga menjadi faktor karyawan selalu bekerja dengan bersungguh-sungguh dan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

### Dampak Penempatan Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengolahan dengan menggunakan program SPSS diperoleh nilai  $R^2 = 0,205$ . Hal ini menunjukkan bahwa 20,5% kinerja karyawan pada PT. Putra Mojo di Kabupaten Lumajang di pengaruhi oleh variabel penempatan sumber daya manusia dan disiplin kerja, sedangkan sisanya sebesar 79,5% di pengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak di teliti dalam penelitian ini seperti motivasi, motivasi merupakan dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang, motivasi juga berpengaruh terhadap semangat kerja seorang karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja apabila karyawan yang bersangkutan mempunyai motivasi dan semangat kerja yang tinggi ,stres kerja dan beban kerja, merupakan dua hal yang memicu peningkatan kerja pada karyawan karena stress kerja dan beban pekerjaan yang banyak akan memberikan semangat kerja kepada karyawan dengan keinginan cepat menyelesaikan tanggung jawab seorang karyawan yang bersangkutan. Dalam pembahasan, hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa penempatan sumber daya manusia dan disiplin kerja berdampak signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Putra Mojo di Kabupaten Lumajang. ketepatan penempatan sumberdaya manusia serta ketegasan seorang pimpinan dalam menerapkan sanksi dan ketegasan lainnya untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan sangatla dibutuhkan dalam sebuah perusahaan, hal ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas kinerja sumber daya manusia perusahaan. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hiskia Jonest Runtuwu, Joyce Lopian, Lucky Dutulong (2015) yang menyatakan hasil penelitiannya bahwa penempatan sumber daya manusia dan disiplin kerja secara simultan mempunyai dampak yang positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan PT. Putra Mojo merasa bahwa pekerjaan atau bagian yang ditempati sudah sesuai dengan keinginan dan kemampuan kerja yang mereka miliki dan didukung dengan teladan pimpinan yang baik serta faktor gaji dan suasana yang aman dan nyaman membuat karyawan merasa senang dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

### KESIMPULAN

Dari hasil pengujian hipotesis pertama dengan metode analisis regresi linier berganda menyatakan bahwa penempatan sumber daya manusia berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Putra Mojo di Kabupaten Lumajang.

Dari hasil pengujian hipotesis kedua dengan metode analisis regresi linier berganda menyatakan bahwa disiplin kerja berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Putra Mojo di Kabupaten Lumajang.

Dari hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa penempatan sumber daya manusia dan disiplin kerja berdampak signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Putra Mojo di Kabupaten Lumajang.

### DAFTAR PUSTAKA

- Amir, M. F. (2015). *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan Konsep dan Penilaian Kinerja di Perusahaan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Avisena, I. A. (2016). Pengaruh Seleksi dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Produksi di PT Barata Indonesia Persero Gresik. *Jurnal Aplikasi Administrasi*, 19(1), 19-28.
- Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Basari, I. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Centra Multi Karya Bandung.
- Dapu, V. A. W. (2015). The Influence of Work Discipline, Leadership, and Motivation on Employee Performance at PT. Trakindo Utama Manado. *Jurnal EMBA*, 3(3), 352-361.
- Elmi, F. (2018). *Telisis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit Ueversitas Diponegoro.
- Gunawan, I. (2017). *Pengantar Statistika Inferensial*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Hasibuan, M. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Isvandiari, A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Central Capital Futures Cabang Malang. *Jurnal JIBEKA*, 12(1), 17-22.
- Kasima, D., Rantetampang, A. L., & Lumbantobing, H. (2015). Relationships of Work Discipline, Leadership, Training, and Motivation to Performance of Employees Administration Abepura Hospital Papua *International Journal of Sciences: Basic and Applied Research (IJSBAR)*, 26(1), 154-164.
- Kasmir. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Kurniawan, A. (2014). *Metode Riset untuk Ekonomi dan Bisnis Teori, Konsep, dan Praktik Penelitian Bisnis (Dilengkapi Perhitungan Pengolahan Data dengan IBM SPSS 22.0)*. Bandung: Alfabeta.
- Kurniawan, A., Rivai, A., & Suharto. (2018). Effect of Employee Placements and Competency on Employee Performance through Motivation in Pt. Bank Capital Indonesia TBK Branch of Kuningan Tower Jakarta. *Scholars Journal of Economics, Business and Management (SJEEM)*, 5(2), 126-135.
- Lupiyoadi, R., & Ikhsan, R. B. (2015). *Praktikum Metode Riset Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.

- Martini, N. P. R. (2017). Pengaruh Penempatan Sumber Daya Manusia Pada Kinerja Karyawan di Pemerintah Kabupaten Badung. *Krisna*, 9(1), 70-79.
- Rafii, M., & Andri, S. (2015). Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Riaukepri Pekanbaru *Jom FISIP*, 2(1), 1-12.
- Runtuwene, P., Tewel, B., & Mintardjo3, C. (2016). Pengaruh Penempatan Kerja, Mutasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Sulutgo Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(1), 269-279.
- Runtunuwu, H. J., Lopian, J., & Dotulong, L. (2015). Pengaruh Disiplin, Penempatan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado. *EMBA*, 3(3).
- Silaen, S. (2018). *Metodologi Penelitian Sosial Untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*. Bogor: IN MEDIA.
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Yogyakarta: CV. Andi Offset
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Suwatno, T. Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, dan Isu Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia: Teori, Kuisoner, Alat Statistik, dan Contoh Riset*. Yogyakarta: CAPS (Center of Academic Publishing Service).
- Tannady, H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Expert.
- Yanto. (2016). *Statistika Inferensi untuk Penelitian dengan Minitab*. Yogyakarta: C.V Andi Offset.

# cek plagiasi - Dampak Penempatan Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PUTRA MOJO di Kabupaten Lumajang

## ORIGINALITY REPORT

16%

SIMILARITY INDEX

19%

INTERNET SOURCES

16%

PUBLICATIONS

19%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1	<a href="http://proceedings.stiewidyagamalumajang.ac.id">proceedings.stiewidyagamalumajang.ac.id</a> Internet Source	6%
2	<a href="http://ejournal.itbwigalumajang.ac.id">ejournal.itbwigalumajang.ac.id</a> Internet Source	3%
3	Submitted to Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Student Paper	3%
4	<a href="http://www.neliti.com">www.neliti.com</a> Internet Source	2%
5	<a href="http://eprints.ubhara.ac.id">eprints.ubhara.ac.id</a> Internet Source	2%

Exclude quotes Off

Exclude bibliography On

Exclude matches < 2%